

The Impact Of Incentives And Work Training On Employees Work Productivity At The Social Service Office Of North Sumatra Province

Pengaruh Pemberian Insentif Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

Dina Fadilla Nurdin¹, Delima manalu², Feliks Haposan Girsang³, Roy Dedi Ansarika^{4*}, Tika Arizona Febriani⁵

PUI Human Resource Management Research and Innovation Center^{1,2,3,4}

Politeknik Negeri Padang⁵

roydediansarikaginting@unprimdn.ac.id⁴

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of providing incentives and job training on the work productivity of employees at the Social Service Office of North Sumatra Province. The increase in ASN productivity is an important part of supporting the quality of public services, thus requiring effective human resource management. This research uses a quantitative approach with a causal-comparative design. The research population consists of all civil servants in the Social Service Office of North Sumatra Province, totaling 70 people, using a saturated sampling technique. Data were collected by using questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS. The research results show that partially, the provision of incentives (t-value = 3.300; sig = 0.002) and job training (t-value = 3.694; sig = 0.000) have a positive and significant effect on work productivity. Simultaneously, both variables have a significant effect (F-value = 33.601; sig = 0.000). The Adjusted R² value of 0.486 indicates that 48.6% of work productivity is explained by incentives and job training. It is concluded that improving a fair incentive system and providing continuous job training can enhance employee productivity.

Keywords: Incentives, Job training, employee productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara. Peningkatan produktivitas ASN menjadi bagian penting dalam mendukung kualitas pelayanan publik sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-komparatif. Populasi penelitian adalah seluruh ASN di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sebanyak 70 orang dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pemberian insentif (thitung = 3,300; sig = 0,002) dan pelatihan kerja (thitung = 3,694; sig = 0,000) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan (Fhitung = 33,601; sig = 0,000). Nilai Adjusted R² sebesar 0,486 menunjukkan bahwa 48,6% produktivitas kerja dijelaskan oleh insentif dan pelatihan kerja. Disimpulkan bahwa peningkatan sistem insentif yang adil serta pelatihan kerja yang berkelanjutan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Kata Kunci: Insentif, Pelatihan kerja, Produktifitas Pegawai

1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk di sektor publik. Pengelolaan sumber daya manusia secara strategis menjadi elemen krusial, baik dalam organisasi swasta maupun instansi pemerintahan. Dalam konteks lembaga pemerintah, SDM merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan strategis sekaligus penjamin terselenggaranya pelayanan publik yang

optimal. Produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi fokus utama dalam agenda reformasi birokrasi di Indonesia. Berdasarkan Laporan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) tahun 2023, produktivitas ASN masih perlu ditingkatkan guna memenuhi standar pelayanan publik yang berkualitas.

Penerapan kebijakan SDM seperti pemberian insentif dan pelatihan di sektor publik tidak sepenuhnya dapat disamakan dengan praktik di sektor swasta. Hal ini karena adanya kerangka regulasi yang mengatur sistem kepegawaian pemerintah, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2024 tentang Tunjangan Hari Raya (THR) dan Gaji Ketiga Belas, Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900–4700 Tahun 2020 mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), serta Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2020 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Regulasi-regulasi tersebut menentukan bentuk, mekanisme, serta ruang lingkup insentif dan pelatihan yang dapat diberikan. Selain itu, struktur birokrasi turut memengaruhi persepsi keadilan pegawai sebagaimana dijelaskan dalam Teori Ekuitas oleh John Stacey Adams, yang menyatakan bahwa persepsi terhadap keadilan atau ketidakadilan dalam lingkungan kerja dapat memengaruhi motivasi dan kinerja. Apabila TPP dianggap tidak adil atau akses terhadap pelatihan terbatas, maka dampaknya terhadap motivasi dan produktivitas dapat menurun. Oleh sebab itu, penelitian tidak hanya perlu membuktikan hubungan antarvariabel, tetapi juga memberikan rekomendasi yang mempertimbangkan karakteristik kebijakan dan struktur birokrasi di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Urgensi peningkatan produktivitas pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara, serta kompleksitas pengelolaan SDM di sektor publik, menjadikan penelitian ini relevan untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan menganalisis secara empiris pengaruh pemberian insentif dan pelatihan kerja terhadap produktivitas pegawai. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa insentif merupakan bentuk kompensasi tambahan yang dirancang untuk mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik dengan mengaitkan imbalan pada hasil tertentu.

Temuan Armstrong dan Taylor (2023) menunjukkan bahwa sistem insentif yang dirancang secara efektif dapat meningkatkan produktivitas pegawai instansi pemerintahan hingga 25–30%. Namun demikian, keberhasilan insentif sangat dipengaruhi oleh aspek keadilan distribusi, transparansi sistem, serta kesesuaian dengan kebutuhan pegawai. Laporan PANRB tahun 2023 juga menegaskan bahwa produktivitas PNS masih memerlukan peningkatan untuk mencapai kualitas pelayanan publik yang diharapkan. Penelitian Rachman dan Dewi (2024) bahkan menunjukkan bahwa sistem insentif yang dirancang secara tepat mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja PNS hingga 35%.

Dalam perspektif teori kontemporer, Nugroho (2023) mengemukakan bahwa sistem insentif yang efektif harus memenuhi tiga prinsip utama, yaitu keadilan (*fairness*), ketepatan waktu (*timeliness*), dan transparansi (*transparency*). Prinsip-prinsip tersebut diyakini dapat membangun kepercayaan serta meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Ahmad dan Prasetyo (2024) menambahkan unsur relevansi (*relevance*), yakni kesesuaian insentif dengan beban kerja dan tanggung jawab pegawai. Dinas Sosial Kota Medan sebagai instansi yang menangani urusan sosial memiliki peran strategis dalam pelayanan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan Peraturan Walikota Medan Nomor 28 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai, instansi tersebut telah menerapkan sistem TPP sebagai bentuk insentif guna mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini difokuskan pada pengujian hubungan antara pemberian insentif dan pelatihan kerja terhadap produktivitas pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara. Secara lebih spesifik, penelitian ini berupaya menjawab tiga pertanyaan utama, yaitu: (1) apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai; (2) apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai; serta (3) apakah pemberian insentif dan pelatihan kerja

secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara empiris pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja pegawai, mengkaji pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas pegawai, serta menguji pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi secara teoritis maupun praktis. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara dalam merumuskan kebijakan pemberian insentif dan menyusun program pelatihan yang lebih efektif dan tepat sasaran. Rekomendasi yang dihasilkan didasarkan pada temuan empiris mengenai peran insentif dan pelatihan kerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai, sehingga dapat mendukung upaya peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Bagi peneliti, penelitian ini memberikan tambahan wawasan dan pengalaman dalam memahami implementasi sistem insentif dan pelatihan kerja di sektor pemerintahan, khususnya pada instansi pelayanan publik. Sementara itu, bagi pemerintah daerah lainnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam pengembangan kebijakan manajemen Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dengan sistem pemberian insentif bagi Aparatur Sipil Negara yang harus selaras dengan regulasi yang berlaku.

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa pada konteks daerah atau instansi yang berbeda, baik dari aspek teoritis, metodologis, maupun pengembangan variabel penelitian. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi dalam memperkaya kajian empiris di bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik, tetapi juga memberikan dasar rekomendasi kebijakan yang relevan bagi peningkatan produktivitas aparatur pemerintahan.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dalam mengelola individu di dalam organisasi guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Armstrong dan Taylor (2020) menjelaskan bahwa MSDM merupakan integrasi kebijakan dan praktik yang dirancang untuk memaksimalkan kinerja pegawai serta menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, Dessler (2020) menyatakan bahwa MSDM mencakup berbagai fungsi utama, seperti rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, serta pengelolaan hubungan kerja. Dalam konteks sektor publik, MSDM memiliki peran yang semakin strategis karena tidak hanya berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi, tetapi juga pada akuntabilitas, transparansi, dan kualitas pelayanan publik. Berbeda dengan sektor swasta yang berorientasi pada profit, instansi pemerintah lebih menitikberatkan pada efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, kebijakan terkait insentif dan pelatihan harus diselaraskan dengan regulasi pemerintahan serta prinsip tata kelola yang baik.

Insentif merupakan salah satu instrumen penting dalam MSDM yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja pegawai. Robbins dan Judge (2022) mendefinisikan insentif sebagai kompensasi tambahan berbasis kinerja yang dirancang untuk mendorong pegawai mencapai tingkat pencapaian yang lebih tinggi. Dessler (2020) menegaskan bahwa insentif dapat berbentuk finansial maupun non-finansial selama dikaitkan secara langsung dengan hasil kerja yang terukur. Insentif finansial dapat berupa bonus, tunjangan kinerja, atau tambahan penghasilan, sedangkan insentif non-finansial dapat berupa penghargaan, pengakuan, maupun peluang promosi jabatan. Efektivitas sistem insentif sangat dipengaruhi oleh persepsi keadilan pegawai. Teori Ekuitas yang dikemukakan oleh Adams

(1965) menjelaskan bahwa individu akan membandingkan rasio antara kontribusi (input) dan imbalan (output) yang diterima dengan orang lain. Apabila insentif dipersepsikan adil dan transparan, maka motivasi serta kepuasan kerja akan meningkat. Sebaliknya, ketidakadilan dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif terhadap produktivitas. Dalam lingkungan birokrasi, sistem insentif harus dirancang secara objektif, terukur, dan sesuai regulasi agar mampu meningkatkan motivasi tanpa menimbulkan konflik internal.

Selain insentif, pelatihan kerja merupakan komponen penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Noe (2020) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya terencana yang dilakukan organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi yang relevan dengan pekerjaan, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja. Armstrong dan Taylor (2020) menyatakan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kemampuan teknis maupun kemampuan interpersonal pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pelatihan yang dirancang berdasarkan analisis kebutuhan akan membantu mengidentifikasi kesenjangan kompetensi antara kondisi aktual dan standar yang diharapkan. Dalam sektor publik, pelatihan menjadi sangat penting karena pegawai dituntut mampu beradaptasi terhadap perubahan kebijakan, perkembangan teknologi, serta peningkatan standar pelayanan masyarakat. Pelatihan yang berkelanjutan dapat mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan efisiensi, dan memperkuat profesionalisme aparatur.

Produktivitas kerja pada dasarnya mencerminkan tingkat efisiensi dan efektivitas dalam menghasilkan output. Sinungan (2016) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Sedarmayanti (2017) menambahkan bahwa produktivitas kerja menggambarkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal sesuai dengan standar dan target organisasi. Produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kemampuan, tetapi juga oleh motivasi, sistem penghargaan, serta dukungan organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi namun kurang termotivasi cenderung tidak mencapai kinerja maksimal, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, kombinasi antara faktor motivasional dan peningkatan kompetensi menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Hubungan antara insentif, pelatihan kerja, dan produktivitas dapat dijelaskan melalui teori motivasi dan teori modal manusia (*human capital theory*). Insentif berperan sebagai pendorong motivasi ekstrinsik yang mendorong pegawai untuk meningkatkan usaha kerja karena adanya hubungan langsung antara kinerja dan imbalan. Sementara itu, pelatihan berfungsi meningkatkan kualitas modal manusia melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Ketika pegawai memiliki motivasi yang tinggi serta kompetensi yang memadai, maka produktivitas kerja akan meningkat secara signifikan. Dengan demikian, integrasi kebijakan insentif dan program pelatihan yang berkelanjutan menjadi strategi yang relevan dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai, khususnya di lingkungan instansi pemerintahan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di Jalan Sampul No. 138, Sei Putih Barat, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara. Kegiatan penelitian dilakukan dalam rentang waktu September hingga Oktober 2025.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan landasan paradigma positivisme. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan melalui analisis data numerik dan prosedur statistik. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antarvariabel secara objektif serta menarik kesimpulan berdasarkan hasil pengujian empiris.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal-komparatif. Pendekatan ini bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri atas pemberian insentif dan pelatihan kerja, sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja pegawai. Desain kausal-komparatif dipilih karena memungkinkan pengujian sejauh mana perubahan pada variabel insentif dan pelatihan kerja berkontribusi terhadap perubahan produktivitas kerja pegawai.

Populasi penelitian ini mencakup seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah total 70 pegawai. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 ASN.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator variabel yang telah ditetapkan dalam kajian teori. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada seluruh responden untuk memperoleh informasi yang relevan dengan variabel penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data residual berdistribusi normal, sedangkan uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi tinggi antarvariabel independen. Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji adanya korelasi residual antarperiode, dan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan tidak terjadi ketidaksamaan varians pada residual.

Selanjutnya, koefisien determinasi (Adjusted R²) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

di mana Y merupakan produktivitas kerja pegawai, X₁ adalah pemberian insentif, X₂ adalah pelatihan kerja, a adalah konstanta, b₁ dan b₂ adalah koefisien regresi masing-masing variabel independen, dan e adalah kesalahan (error term).

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, serta uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

4. Hasil dan Pembahasan

Bagian hasil dan pembahasan ini menyajikan temuan empiris penelitian serta interpretasi atas pengaruh pemberian insentif dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil analisis statistik yang diperoleh selanjutnya dibandingkan dengan teori dan penelitian sebelumnya untuk memperkuat argumentasi ilmiah. Data berikut menampilkan karakteristik sampel yang digunakan didalam penelitian antara lain meliputi: jumlah sampel (N), rata-rata sampel (*mean*), minimum dan maksimum serta standar deviasi (σ) untuk masing-masing variabel yang disajikan dalam Tabel 3.1 berikut:

Tabel 4.1. Uji Deskriptif Statistik

N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
---	---------	---------	------	----------------

Produktivitas_Kerja	70	29.00	39.00	34.1143	2.86682
Pemberian_Insentif	70	31.00	42.00	36.6000	2.79440
Pelatihan_Kerja	70	27.00	43.00	36.3429	3.00669
Valid N (listwise)	70				

Dari Tabel 3.1 di atas dapat dijabarkan adalah :

1. Variabel Produktivitas Kerja memiliki nilai minimum 29, nilai maksimum 39, nilai rata-rata 34,1143 dan standar deviasi 2,86682.
2. Variabel pemberian insentif memiliki nilai minimum 31, nilai maksimum 42, nilai rata-rata 36,600 dan standar deviasi 2,79440.
3. Variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai minimum 27, nilai maksimum 43, nilai rata-rata 36,3429 dan standar deviasi 3,00669.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu uji statistik dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov Smirnov* dan analisis grafik dengan histogram dan normal P-P Plot.

Tabel 4.2.

Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		70	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.02562589
Most Extreme Differences	Absolute		.102
	Positive		.046
	Negative		-.102
Test Statistic		.102	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.067	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.067
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.061
		Upper Bound	.074

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

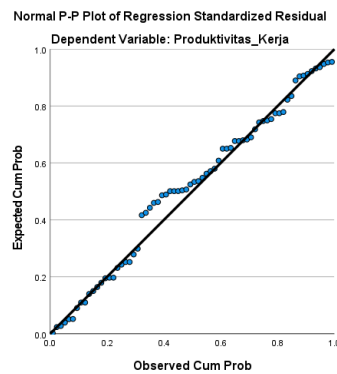
c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

Sumber : Output SPSS, data di olah 2026

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,067 lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa data residual ini berdistribusi secara normal dan untuk memastikannya bisa dilihat pada analisis grafik. Berikut data hasil analisis grafik adalah sebagai berikut:

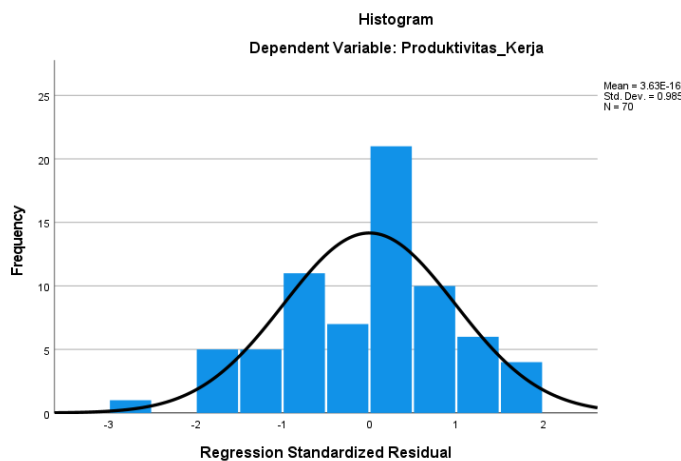
Gambar 4.3. Normal P-Plot



Gambar 4.3. Normal P-Plot

Sumber: Output SPSS, data diolah 2026

PP plot akan membentuk plot antara nilai-nilai sumbu X melawan nilai-nilai yang ada pada sumbu Y. Pada Gambar 4.7 menunjukkan bahwa titik-titik pada *scatter plot* mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual mempunyai distribusi normal.



Gambar 4.4 Grafik Histogram

Sumber: Output SPSS, data diolah 2026

Pada Gambar 3.2 terlihat bahwa grafik histogram berdistribusi normal yang ditunjukkan oleh data tersebut tidak miring ke kiri atau miring ke kanan.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dapat diukur dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF*. Berikut hasil uji multikolineritas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Uji multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pemberian_Insentif	.596	1.679
	Pelatihan_Kerja	.596	1.679

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

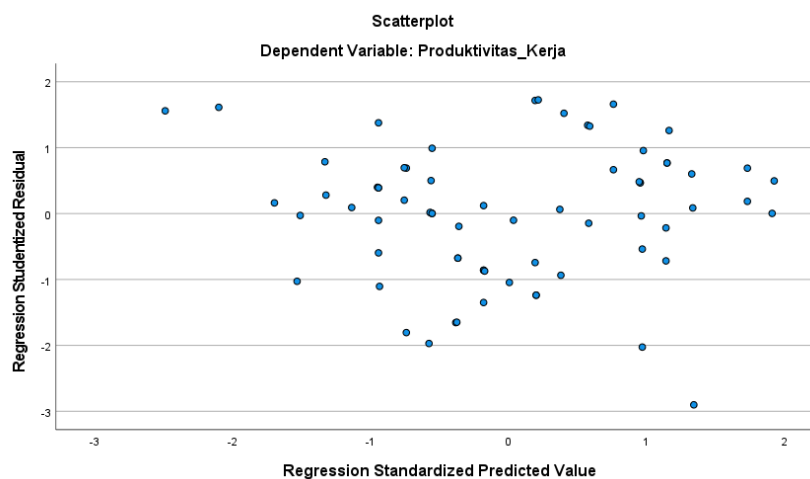
Sumber: Output SPSS , data di olah 2026

Pada Tabel 3.3 terlihat bahwa dari masing-masing variabel bebas adalah:

1. Nilai *tolerance* variabel pemberian insentif adalah 0,596 lebih besar dari 0,1 , sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah 1,679 lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan pemberian insentif tidak terdapat multikolinieritas
2. Nilai *tolerance* variabel pelatihan kerja adalah 0,596 lebih besar dari 0,1 , sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah 1,679 lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan pelatihan kerja tidak terdapat multikolinieritas.

c. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan (varians) antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya, dengan menggunakan grafik *Scatterplot*.



Gambar 4.6 Uji Heterokedasitas

Sumber: Output SPSS, data di olah 2026

Berdasarkan *scatterplot* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu atau tidak teratur serta titik-titik tersebut juga menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Berganda

Regresi Linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Model persamaan regresi ini yaitu:

Tabel 3.4. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.941	3.467		1.714	.091
Pemberian_Insentif	.379	.115	.369	3.300	.002
Pelatihan_Kerja	.394	.107	.413	3.694	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber : Output SPSS, data di olah 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dibentuk persamaan:

$$Y = 5,941 + 0,379X_1 + 0,394 X_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 5,941 artinya jika variabel pemberian insentif dan pelatihan kerja, adalah 0, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 5,941.
- 2) Koefisien regresi pemberian insentif (X_1) sebesar 0,379 atau bersifat positif, artinya setiap pemberian insentif sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,379 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap atau sama dengan nol.
- 3) Koefisien pelatihan kerja (X_2) sebesar 0,394 atau bersifat positif, artinya setiap pelatihan kerja sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,394 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap atau sama dengan nol.

e. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada kolom *Adjusted R²*. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS, maka hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.708 ^a	.501	.486	2.05564	1.950
a. Predictors: (Constant), Pelatihan_Kerja, Pemberian_Insentif					
b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja					

Sumber : Output SPSS, data di olah 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel di atas, nilai koefisien determinasi ditunjuk pada nilai *Adjusted R²* sebesar 0,486. Hal ini berarti bahwa 48,6% produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh pemberian insentif dan pelatihan kerja, sedangkan sisanya sebesar 51,4% produktivitas kerja dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lainnya diluar model.

b. Uji F (Uji Secara Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (Uji Secara Simultan). Hasil uji statistik F (Uji Secara Simultan) ini yaitu:

Tabel 4.8. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283.968	2	141.984	33.601	.000 ^b
	Residual	283.118	67	4.226		
	Total	567.086	69			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan_Kerja, Pemberian_Insentif

Sumber : Output SPSS, data di olah 2026

Berdasarkan Tabel 3.6 di atas diketahui nilai Ftabel 3,13 diperoleh dari df1 sebanyak 2, df2 sebanyak 67 dan nilai alpha 5% (0,05). Sehingga nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel (33,601 > 3,13) artinya ada pengaruh dan nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi (α)

0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya terdapat signifikan. Hasil ini berarti secara simultan pemberian insentif dan pelatihan kerja, berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

c. Uji t (Uji Secara Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan menggunakan statistik t (Uji Secara Parsial). Hasil uji statistik t (uji secara parsial) ini yaitu:

Tabel 4.9. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.941	3.467		1.714	.091
Pemberian_Insentif	.379	.115	.369	3.300	.002
Pelatihan_Kerja	.394	.107	.413	3.694	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber: Output SPSS, data di olah 2026

Berdasarkan Tabel 3.7 hasil olahan dari model SPSS, maka dapat disimpulkan hasil signifikansi atau pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

1. Pengujian secara parsial dapat menunjukkan variabel pemberian insentif memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,300 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,994 yang diperoleh dari df sebanyak 69 dengan 0,05 dan nilai dan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Hasil ini berarti pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Pengujian secara parsial dapat menunjukkan variabel pelatihan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,694 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,994 yang diperoleh dari df sebanyak 69 dengan 0,05 dan nilai dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Hasil ini berarti pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- 3.

Pembahasan

a. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,300, yang lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,994 pada derajat kebebasan (df) 69 dengan taraf signifikansi 0,05. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara. Hal tersebut terlihat dari hasil analisis data yang menunjukkan bahwa insentif mampu meningkatkan motivasi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pemberian insentif yang adil serta disesuaikan dengan kinerja mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, disiplin, dan bertanggung jawab, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin efektif sistem pemberian insentif yang diterapkan oleh Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Anwar dan Putra (2025) yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Banna dan Amri (2023) yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,694, yang lebih tinggi dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,994 pada derajat kebebasan (df) 69 dengan tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada α 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa pelatihan kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Analisis data menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan wawasan, keterampilan, serta kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Program pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan dilaksanakan secara berkelanjutan membantu pegawai bekerja secara lebih efektif dan efisien, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin optimal pelaksanaan pelatihan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Ananto (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Tulung dan Sambo (2025) yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

c. Pengaruh Pemberian Insentif dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,13 yang berasal dari $df_1 = 2$ dan $df_2 = 67$ pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Nilai F_{hitung} sebesar 33,601 lebih besar dibandingkan F_{tabel} ($33,601 > 3,13$), serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari α 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa secara simultan pemberian insentif dan pelatihan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan temuan penelitian, diketahui bahwa pemberian insentif dan pelatihan kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Analisis data menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara kolektif berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas. Insentif berperan dalam menumbuhkan motivasi dan semangat kerja pegawai, sementara pelatihan kerja meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi dalam menjalankan tugas. Sinergi antara insentif dan pelatihan memungkinkan pegawai bekerja secara lebih efektif dan efisien, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin optimal penerapan insentif dan pelatihan kerja secara bersamaan, maka semakin tinggi tingkat produktivitas pegawai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Firandi dan Junaidi (2024) yang menyatakan bahwa pemberian insentif dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan penelitian Arif (2020) yang menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif dan pelatihan kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara. Secara parsial, pemberian insentif terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, yang mengindikasikan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan mampu mendorong motivasi dan semangat kerja pegawai. Demikian pula, pelatihan kerja secara parsial menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, yang berarti bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi antara faktor motivasional melalui pemberian insentif dan peningkatan kapasitas melalui pelatihan kerja merupakan strategi yang efektif dalam mendorong kinerja pegawai secara optimal. Dengan kata lain, peningkatan produktivitas tidak hanya bergantung pada aspek penghargaan, tetapi juga pada penguatan kompetensi sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara terus mengembangkan sistem pemberian insentif yang adil, transparan, dan berbasis kinerja agar dapat mempertahankan serta meningkatkan motivasi pegawai. Selain itu, kualitas pelatihan kerja perlu ditingkatkan baik dari segi materi, metode, maupun relevansinya dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan kebijakan serta teknologi terkini. Evaluasi pelatihan secara berkala juga penting dilakukan guna memastikan efektivitas program dalam mendukung peningkatan produktivitas. Dengan penerapan kebijakan insentif yang tepat serta program pelatihan yang terencana dan berkelanjutan, diharapkan produktivitas kerja pegawai dapat terus ditingkatkan secara sistematis dan berkesinambungan.

Daftar Pustaka

- Adika Findari; Suryalena; Rahmat Junaidi. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Tirta Dumai Bersemai, Kota Dumai. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Vol. 8, No. 1
- Adrian, S. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cipta Selera Semesta. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 2(1), 18-24.
- Adrianus Candra Tulung, Andarias Sambo. (2025). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir Terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Iss Indonesia jakarta selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume 8 Nomor 1
- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(1). <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.458>
- Anwar, S., & Putra, M. N. (2025). Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Felixindo Distribusi Utama Kota Padang. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 154–163. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v6i2.2325>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page Banna, S. ., Pagallak, C. ., Bernadet, B., Nelia, N., &

- Amri , A. . (2023). Pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor camat wara barat kota palopo. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 322–329. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v2i2.1715>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Gozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill.
- R. Zaiful Arief .(2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance TBK RO Bangkalan Tahun 2019. (2020). *Eco-Socio: Jurnal Ilmu Dan Pendidikan Ekonomi*, 4(1), 36-42. <https://publikasi.stkipgri-bkl.ac.id/index.php/ECS/article/view/404>
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (17th ed.). Boston: Pearson Education.
- Rohim, A., & Irayanti, D. (2022). Peran Keterampilan Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 5(1), 1-8
- Salju, S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 231–240. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i2.2596>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinungan, M. (2016). *Produktivitas: Apa dan bagaimana*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi III)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.