
Pengaruh Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Yuni Yuniawati

Universitas Gunadarma

E-mail: Yuniawati@staff.gunadarma.ac.id

Article History:

Received: 27 Juli 2022

Revised: 30 Juli 2022

Accepted: 10 Agustus 2022

Keywords: *Insentif,
Pelatihan dan Kinerja
Karyawan*

Abstract: *Rumusan masalah dalam Penelitian ini melihat seberapa besar Pengaruh Insentif dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 41 Karyawan PT. Faretina Jakarta. Analisa data yang digunakan adalah uji regresi, determinasi, uji F dan uji t statistik. Berdasarkan penelitian yang di lakukan, maka yang menjadi populasinya adalah seluruh karyawan di PT. Faretina sejumlah 41 orang. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini adalah jumlah keseluruhan populasi, yaitu sebanyak 41 orang karyawan pada PT. Faretina. Teknik Analisis Data menggunakan Statistik Deskriptif dan Uji Asumsi Klasik. Hasil uji regresi X_1 dengan Y , menunjukkan hasil, bahwa variabel Insentif memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 68,6%. Hasil uji regresi X_2 dengan Y , menunjukkan hasil, bahwa variabel Pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 46,4%. Hasil uji regresi berganda variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y , menunjukkan hasil, bahwa variabel Insentif dan Pelatihan secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 84,2%. Nilai $t_{hitung} = 9,231$ dan nilai $P = 0,000$, (taraf signifikansi 0,05 dari jumlah sampel 41, nilai $t_{tabel} = 1,68$). Karena nilai $P < 0,05$ maka tolak H_0 , artinya terdapat hubungan yang signifikan variabel insentif (X_1) terhadap kinerja Karyawan (Y). nilai $t_{hitung} = 5,811$ dan nilai $P = 0,000$, karena nilai $P < 0,05$ maka tolak H_0 , artinya terdapat hubungan yang signifikan variabel pelatihan (X_2) terhadap kinerja Karyawan PT. Faretina Jakarta (Y).*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi perusahaan baik swasta maupun instansi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai/ karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pegawai/karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan

pengendali aktivitas organisasi. Insentif merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Faretina. Istilah insentif pada umumnya untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Insentif merupakan komponen kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Pemberian insentif pada PT. Faretina ditunjukkan pada karyawan yang mencapai target. Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan - tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi". (Mangkunegara, 2009).

Selain faktor insentif, pelatihan karyawan ditempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah penting didalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kinerja pegawainya, dan sebaliknya pelatihan sumber daya yang tidak memadai akan dapat menurunkan produktivitas dan akhirnya menurunkan pendapatan perusahaan. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Menurutnya istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaannya kalau pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang, sedangkan pengembangan tidaklah harus, pengembangan mempunyai skope yang lebih luas dandingkan dengan pelatihan".

Manajemen juga diharapkan mampu mengatasi masalah yang dihadapi oleh karyawan, dan mampu memenuhi kebutuhan perusahaan secara efisien, serta mampu menciptakan kinerja yang baik dalam perusahaan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan diatas, disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan yang di kerjakan. Sesuatu kondisi kinerja dikatakan baik atau sesuai apabila perusahaan telah melaksanakan pelatihan terhadap pegawainya secara optimal, aman dan nyaman serta sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rifa'atul Machmudah (2019) meneliti tentang pengaruh pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil uji penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mampu memediasi antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Tati Setiawati (2009) mengenai pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja dosen (Studi Kasus di FPTK UPI). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, yang terdiri dari: pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja dosen di FPTK UPI adalah

pengetahuan.

Rosman Effendi (2009) meneliti mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada kantor Pelayanan Pajak Metro, dimana variabel kompetensi yang diteliti adalah: pengetahuan, keterampilan dan sikap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Pelayanan Pajak Metro. Sedangkan variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Pelayanan Pajak Metro adalah pengetahuan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Darwinanti (2008) yang meneliti mengenai pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Perkebunan Nusantara III Deli Serdang- 2 Sei Karang Galang). Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang terdiri dari: pengetahuan, perilaku atau sikap, keterampilan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Menurut Wendel French terjemahan T. Hani Handoko (2010). “Manajemen sumber daya manusia adalah terdiri dari penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh perusahaan “. Berdasarkan definisi tersebut dapat di artikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai salah satu bagian dari manajemen ilmu dan seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, dengan melakukan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan pengawasan sumber daya manusia.

Insentif

Insentif adalah sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan gain sbaring, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. (Marihhot Tua Efendi Hariandja, 2012). Insentif adalah dorongan untuk mencapai lebih banyak output kerja untuk mencapai pembayaran lebih banyak terutama dipengaruhi oleh pentingnya relatif banyak uang bagi pihak yang menerimanya dan evaluasi orang yang bersangkutan, tentang adilnya rencana berdasarkan apa yang diperoleh ekstra tersebut. (Winardi, 2011).

Uraian diatas dapat dibuat kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi, berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Oleh sebab itu pemberian insentif kepada karyawan akan berdampak terhadap semangat dalam mencapai prestasi yang baik dan memberikan kinerja yang besar bagi perusahaan.

Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting. Insentif menjamin bahwa karyawan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan Karyawan

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Pelatihan merupakan suatu perbaikan kinerja para pegawai yang dibebankan kepadanya yang dirasa penting untuk dilaksanakan oleh setiap organisasi. Sehingga pegawai mengalami kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan keahliannya sesuai dengan bidang pekerjaannya. Seperti halnya yang dinyatakan oleh Haris (2010), bahwa ada alasan pokok mengapa pelatihan dan pengembangan dirasakan semakin penting dilaksanakan oleh setiap organisasi. Alasannya adalah karena pelatihan merupakan proses belajar yang ditimbulkan oleh reaksi tingkah laku seorang karyawan, dalam hubungan dengan organisasi dan untuk mengurangi tingkat biaya.

Pada dasarnya pelatihan merupakan proses mengajarkan keahlian dan pemberian pengetahuan dimana pegawai dapat memperbaiki dan melaksanakan tugasnya dengan baik serta dapat merubah sikap kearah yang lebih baik. Seperti yang dinyatakan oleh Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah (2013) "Pelatihan adalah proses sistematis, perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi.". Andrew F. Sikula (dalam Anwar P. Mangkunegara 2012) mendefinisikan pelatihan sebagai "*Training is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personel learn technical knowledge ang skill for a definite pyrpose*". (Latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu). Pelatihan adalah konsep terencana yang terintegrasi, yang cermat, yang dirancang untuk menghasilkan pemahaman yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan." (Amstrong, 2011).

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan penelitian yang di lakukan, maka yang menjadi populasinya adalah seluruh karyawan di PT. Faretina sejumlah 41 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti; dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi, namun bukan populasi itu sendiri. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Pengambilan sampel menggunakan metode *proposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara sengaja, artinya peneliti menentukan sendiri sampel yang akan diambil karena ada pertimbangan tertentu, jadisampel diambil tidak secara acak. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini adalah jumlah keseluruhan populasi, yaitu sebanyak 41 orang karyawan pada PT.

Faretina.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Keberhasilan pengumpulan data sangat dipengaruhi oleh metode pengumpulan data, karena data yang terkumpul akan digunakan sebagai bahan analisis dan pembahasan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan metode Kuesioner (Angket). Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Variabel dan Pengukuran

Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel bebas (*independent*)

Variabel bebas pada penelitian ni terdiri dari dua variabel, yaitu:

X1 = insentif

X2 = pelatihan

b. Variabel terikat (*dependent*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, adapun variabel terikat pada penelitian ini adalah:

Y = Kinerja Karyawan

Pengukuran

Data primer yang telah diperoleh melalui kuesioner selanjutnya diukur untuk memperoleh data yang bersifat kuantitatif menggunakan skala likert sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
1	Insentif (X1)	Pendapatan Ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan karyawan PT. Faretina untuk memotivasi kerja karyawan.	1. Bonus 2. Komisi /bagi hasil 3. Bantuan hari tua 4. Kompensasi yang ditanggungkan	Ordinal
2	Pelatihan (X2)	Kegiatan yang dilakukan perusahaan, agar kemampuan dan ketrampilan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan	1. Peningkatan pengetahuan 2. Meningkatkan kualitas 3. Pengembangan kopetensi kerja 4. Produktifitas	Ordinal
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Epektifitas	Ordinal

		perusahaan	4. Kemandirian	
--	--	------------	----------------	--

Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan sebuah penelitian umumnya menggunakan data-data valid dan akan digunakan untuk kepentingan penelitian, beberapa teknik yang dilakukan peneliti dalam pengambilan data, yaitu:

1. Data Primer.

Data Primer menurut Sugiyono (2017) adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data primer didapat melalui narasumber atau responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian untuk mendapatkan informasi ataupun data. Pengambilan data primer dengan melakukan wawancara kepada responden, guna mengumpulkan data atau informasi dengan cara bertatap muka langsung dengan informan agar mendapatkan data lengkap dan mendalam. Wawancara dilakukan dengan mengajukan pernyataan secara intensif.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh/ dikumpulkan dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi lain. Biasanya sumber tidak langsung berupa data dokumentasi dan arsip-arsip resmi. Menurut Sugiyono (2017) data sekunder adalah data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2012). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Syarifuddin Azwar, 2000).

Metode Analisa Data

Analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel yang mempengaruhi variabel lain agar data yang dikumpulkan tersebut dapat bermanfaat maka harus diolah atau dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Didalam sebuah penelitian harus ada metode untuk menganalisis data didalam penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif definisi definisi dari metode deskriptif adalah metode penelitian untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian, sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar belaka. (Nazir, 2011).

Teknik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami, tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan, atau penyusunan data dalam bentuk Tabel Numeric dan grafik (Malinda Dwi Apriliane, 2015).

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range kurtosis dan skewness (Imam Ghozali, 2011). Metode analisis data dilakukan dengan bantuan program aplikasi komputer SPSS 22.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang akan digunakan dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran hasil penelitian dengan judul Pengaruh Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Faretina Jakarta, dengan tujuan penelitian ingin mengetahui seberapa besar Pengaruh Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan, sampel yang digunakan sebanyak 41 responden. Adapun analisis uji data, yaitu uji regresi dan korelasi berganda, uji determinasi, serta uji hipotesis F dan uji t.

Tabel 2. Deskriptif Data Penelitian

	Insentif	Pelatihan	Kinerja Karyawan
N	41	41	41
Mean	33.90	33.7073	34.51
Median	34.	34.	34.
Mode	35.00 ^a	34.00	34.0
Std. Deviation	2.48	2.33	2.075
Variance	6.19	5.46	4.306
Minimum	27.0	28.0	30.0
Maximum	38.0	39.0	39.0
Sum	1390.0	1382.0	1415.0

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Data Primer diolah, November, 2020

Berdasarkan tabel deskripsi di atas, menunjukkan bahwa nilai mean atau rata-rata untuk variabel Insentif sebesar 33,9024, yang artinya sebesar 33,90% responden menjawab setuju, dengan nilai standar deviasi sebesar 2,489. Nilai rata – rata untuk variabel Pelatihan sebesar 33,70, yang artinya sebesar 33,70 responden menjawab setuju dengan nilai standar deviasi sebesar 33,70 rata-rata untuk variabel kinerja karyawan sebesar 34,51 dengan nilai standar deviasi sebesar 2,07.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum data diuji dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik, yaitu untuk memperoleh jawaban atas hipotesis pada hasil penelitian. Uji asumsi Analisis meliputi Uji Normalitas, Multikolinieritas dan Heteroskedastisitas.

Uji Normalitas Data

Hasil dari uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi sebaran normal atau tidak, analisis tersebut menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov, Adapun perumusan hipotesis hasil penelitian, sebagai berikut:

H₀: Sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H_a: Sampel tidak berasal dari populasi yang berdistribusi normal

Keterangan:

Jika nilai $P > \alpha = 0,05$, sampel berasal dari populasi normal

Jika nilai $P < \alpha = 0,05$, sampel tidak berasal dari populasi normal

Berikut ini adalah tabel hasil Uji Normalitas,

Tabel 3. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Insentif	Pelatihan	Kinerja Karyawan
N		41	41	41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33.9024	33.7073	34.5122
	Std. Deviation	2.48802	2.33713	2.07511
Most Extreme Differences	Absolute	.134	.160	.110
	Positive	.078	.133	.110
	Negative	-.134	-.160	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.857	1.022	.703
Asymp. Sig. (2-tailed)		.455	.247	.706
<i>a. Test distribution is Normal.</i>				
<i>b. Calculated from data.</i>				

Sumber: Data Primer diolah, November, 2020

Berdasarkan tabel Uji Normalitas data tentang pengaruh Insentif dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Faretina Jakarta, didapat nilai Z untuk variabel Insentif sebesar 0,857 dengan nilai Signifikan sebesar 0,455, untuk variabel Pelatihan didapat nilai Z sebesar 1,022 dengan nilai Signifikan sebesar 0,247 sedangkan untuk variabel kinerja karyawan didapat nilai Z sebesar 0,703 dengan nilai signifikan sebesar 0,706. Berdasarkan hasil Uji Normalitas dari ketiga variabel tersebut, didapat nilai Signifikansi $> 0,05$ maka kesimpulan terima H₀, yang artinya ketiga variabel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, maka uji prasyarat analisis dari uji normalitas data terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna diantara variabel bebas. Salah satu untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat *tolerance* atau *varians inflation factor* (VIF). Apabila *tolerance* lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF diatas 10, maka terjadi multikolinieritas. Aturan yang berikutnya adalah jika nilai *Tolerance* dan VIF mendekati angka satu maka dalam analisis regresi

ganda ada multikolinieritas.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas Data

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Insentif	.854	1.171
	Pelatihan	.854	1.171

a. *Dependent Variabel: Kinerja Karyawan*

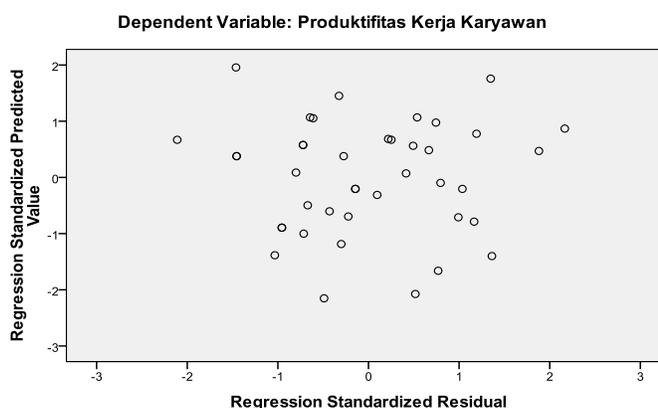
Sumber: Data Primer diolah, November, 2020

Pada hasil Uji Multikolinieritas pada tabel di atas, diketahui bahwa hasil *tolerance* pada masing-masing pada variabel mendekati angka satu dan nilai Varian Inflation Faktor (VIF) < 10, yaitu untuk nilai Tolerance sebesar 0,854 dan nilai VIF sebesar 1,171, sehingga model regresi dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah Model Regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain (Santoso, 2001). Artinya kesalahan atau residual yang diamati tidak memiliki varians yang konstan. Deteksi adanya heteroskedastisitas apabila titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur terdapat heteroskedastisitas, jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Scatterplot



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil perhitungan (dari Output Program SPSS) yang terdapat pada gambar di atas, menyatakan tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka data penelitian dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi dan korelasi sederhana dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial, Maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

- 1. Pengaruh Variabel X_1 (Insentif) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan persamaan $Y = a + b_1X_1$**

Tabel 5. Regresi Sederhana Variabel Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.092	2.544		4.361	.000
	Insentif	.691	.075	.828	9.231	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, November, 2020

Berdasarkan tabel uji regresi sederhana antara X_1 dengan Y, didapat persamaan $Y = 11,092 + 0,691X_1$. Hasil data menunjukkan bahwa variabel Insentif memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan. Nilai $b_1 = 0,691$, artinya jika variabel Insentif ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,691 point.

- 2. Pengaruh X_2 (Pelatihan) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan), dengan persamaan $Y = a + b_1X + b_2X_2$**

Tabel 6. Uji Regresi Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.125	3.517		4.017	.000
	Pelatihan	.605	.104	.681	5.811	.000

a. Dependent Variabel: kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, November, 2020

Berdasarkan tabel uji regresi sederhana antara X_2 dengan Y, didapat persamaan $Y = 14,125 + 0,605X_2$. Hasil data menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Nilai $b_2 = 0,605$, artinya jika variabel pelatihan ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,605 point.

3. Pengaruh variabel X_1 (Insentif) dan X_2 (Pelatihan) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan), dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Tabel 7. Regresi Berganda Antara Variabel Insentif dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.921	2.264		1.290	.205
	Insentif	.555	.058	.665	9.529	.000
	Pelatihan	.379	.062	.427	6.120	.000

a. *Dependent Variable: kinerja Karyawan*

Sumber: Data Primer diolah, November, 2020

Berdasarkan hasil uji regresi berganda antara variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y, didapat persamaan $Y = 2,921 + 0,555X_1 + 0,379X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Insentif dan Pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dapat di terjemahkan sebagai berikut:

- Nilai $a = 2.921$ merupakan nilai konstan dari variabel kinerja karyawan, jika tidak ada pengaruh dari variabel X_1 dan X_2
- Nilai $b_1 = 0,555$ merupakan nilai kontribusi dari variabel X_1 , yang artinya jika Insentif ditingkatkan satu kali, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,555 point, sementara variabel pelatihan konstan (tidak berubah).
- Nilai $b_2 = 0,379$ merupakan nilai kontribusi dari variabel X_2 , artinya jika Pelatihan ditingkatkan satu kali, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,379 point, sementara variabel Insentif konstan (tidak berubah).

Analisis Korelasi dan Determinasi

Tabel 8. Analisis Korelasi Antara Variabel X_1 dengan Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.686	.678	1.17761

a. *Predictors: (Constant), Insentif*

b. *Dependent Variable: kinerja Karyawan*

Sumber: Data Primer diolah, November, 2020

Berdasarkan tabel uji korelasi antara variabel X_1 dengan Y, didapat nilai R sebesar 0,828, nilai korelasi tersebut menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan nilai R_Square sebesar 0,686 atau sama dengan 68,6%, yang artinya Insentif memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan

sebesar 68,6% dan sebesar 32,4% lagi dipengaruhi oleh faktor lain, $b_2 = 0,605$, artinya jika variabel Pelatihan ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,605 point.

Tabel 9. Analisis Korelasi antara Variabel X_2 dengan Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.464	.450	1.53855
<i>a. Predictors: (Constant), Pelatihan</i>				
<i>b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>				

Sumber: Data Primer diolah, November, 2020

Berdasarkan tabel uji korelasi antara variabel X_2 dengan Y, didapat nilai R sebesar 0,681, nilai korelasi tersebut menunjukkan hubungan yang cukup kuat dan nilai R_Square sebesar 0,464 atau sama dengan 46,4%, yang artinya Pelatihan memberikan kontribusi terhadap Kinerja karyawan sebesar 46,4% dan sebesar 53,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 10. Korelasi antara Variabel X_1 dan X_2 dengan variabel Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.842	.834	.84661
<i>a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Insentif</i>				
<i>b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>				

Sumber: Data Primer diolah, November, 2020

Berdasarkan tabel korelasi berganda antara variabel Insentif dan Pelatihan secara simultan, didapat nilai R sebesar 0,918, nilai korelasi tersebut menunjukkan hubungan yang sangat kuat, dan nilai R_Square sebesar 0,842 atau sebesar 84,2%, yang artinya variabel Insentif dan Pelatihan secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 84,2% sedangkan sebesar 15,8% lagi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Uji Signifikan dengan Uji t

Uji t digunakan untuk melihat apakah terdapat hubungan yang signifikan secara partial antara variabel X dengan variabel Y dengan hipotesis

H_0 : Tidak terdapat hubungan signifikan Variabel X dengan Variabel Y

H_1 : Terdapat hubungan signifikan Variabel X dengan Variabel Y

Dengan ketentuan:

- Jika $P < 0,05$ maka tolak H_0

- Jika $t < 0,05$ maka terima H_0

Hasil uji hipotesis t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Uji Hipotesis t Variabel X₁ Dengan Variabel Y

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 9,231 dengan nilai P (signifikan) sebesar 0,000, (dengan taraf signifikansi 0,05 dari jumlah sampel 41, maka nilai $t_{tabel} = 1,68$ dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $P < 0,05$ maka tolak H_0 , yang artinya terdapat hubungan yang signifikan variabel insentif terhadap kinerja Karyawan PT. Faretina Jakarta.

Uji Hipotesis t Variabel X₂ Dengan Variabel Y

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5.811 dengan nilai P (signifikan) sebesar 0,000, (dengan taraf signifikansi 0,05 dari jumlah sampel 41, maka nilai $t_{tabel} = 1,68$ dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $P < 0,05$ maka tolak H_0 , yang artinya terdapat hubungan yang signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja Karyawan PT. Faretina Jakarta.

Uji Hipotesis F

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel X₁ (Insentif) dan variabel X₂ (Pelatihan) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan), dengan ketentuan:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan

Tabel 11. Uji Hipotesis F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.008	2	72.504	101.158	.000 ^a
	Residual	27.236	38	.717		
	Total	172.244	40			
<i>a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Insentif</i>						
<i>b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>						

Sumber: Data Primer diolah, November, 2020

Berdasarkan tabel uji F di dapat nilai $F_{hitung} = 101,158$ dengan nilai P (signifikan) sebesar 0,000, (taraf signifikansi 0,05 dari jumlah sampel 41, jumlah data $(n-1) = 40$, maka nilai $F_{tabel} = 3,23$). Dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $P < 0,05$ maka tolak H_0 , yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Insentif dan variable Pelatihan secara simultan terhadap kinerja Karyawan PT. Faretina Jakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik karyawan PT. Faretina Jakarta, ditinjau dari usia, dari 41 responden, paling dominan berusia 26 – 30 tahun, yaitu sebesar 39%, ditinjau dari jenis kelamin, paling dominan adalah karyawan laki – laki, yaitu sebesar 70,7%, ditinjau dari pendidikan, paling dominan

responden berpendidikan SMA, yaitu sebesar 48,8%, sedangkan ditinjau dari masa kerja, paling dominan dengan masa kerja 2 – 5 tahun, yaitu sebesar 36,6%.

2. Hasil uji regresi X_1 dengan Y , didapat persamaan $Y = 11,092 + 0,691X_1$ menunjukkan bahwa jika variabel Insentif ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,691 point, dari uji korelasi didapat nilai $r = 0,828$, dan $r_Square = 0,686$ atau 68,6%, artinya Insentif memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 68,6%.
3. Hasil uji regresi X_2 dengan Y , didapat persamaan $Y = 14,125 + 0,605X_2$. menunjukkan bahwa jika variabel Pelatihan ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,605 point, dari uji korelasi didapat nilai $r = 0,681$, dan $r_Square = 0,464$ atau 46,4%, artinya Pelatihan memberikan kontribusi terhadap Kinerja karyawan sebesar 46,4%.
4. Hasil uji regresi berganda variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y , didapat persamaan $Y = 2,921 + 0,555X_1 + 0,379X_2$. Nilai $a = 2,921$ merupakan nilai konstan dari variabel kinerja karyaawn, nilai $b_1 = 0,555$ artinya jika variabel X_1 ditingkatkan satu kali, maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,555 point, dan nilai $b_2 = 0,379$ artinya jika variabel X_2 ditingkatkan satu kali, maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,379 point, uji korelasi didapat nilai $R = 0,918$ dan $R_Square = 0,842$ atau sebesar 84,2%, artinya Insentif dan Pelatihan secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 84,2%.
5. Hasil nilai $t_hitung = 9,231$ dan nilai $P = 0,000$, (taraf signifikansi 0,05 dari jumlah sampel 41, nilai $t_tabel = 1,68$). nilai $P < 0,05$ maka tolak H_0 , yang artinya terdapat hubungan yang signifikan variabel insentif terhadap kinerja Karyawan. nilai $t_hitung = 5,811$ dan nilai $P = 0,000$, karena nilai $P < 0,05$ maka tolak H_0 , artinya terdapat hubungan yang signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja Karyawan PT. Faretina Jakarta.
6. Didapat nilai $F_hitung = 101,158$ dan nilai $P = 0,000$, (taraf signifikansi 0,05 dan jumlah sampel = 41, maka nilai $F_tabel = 3,23$) dikarenakan nilai $F_hitung > F_tabel$ dan nilai $P < 0,05$ maka tolak H_0 , artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Insentif dan variable Pelatihan terhadap kinerja karyawan Karyawan PT. Faretina Jakarta.

DAFTAR REFERENSI

- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah (2013). Training Impact on Employee Job Performance: A Self Evaluation. *Preliminary Paper Universitas Kebangsaan Malaysia*, 23(4), 78-90.
- Amstrong (2011). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Darwinanti. (2008). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Perkebunan Nusantara III Deli Serdang- 2 Sei Karang)*. Sumatera Utara.
- Effendi, Rosman. (2009). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Metro*, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah, Lampung.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta
- Haris (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Machmudah.R (2019). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja*

- Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Skripsi: Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marihot Tua Efendi Hariandja (2012). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: CV. Alfabeta.
- T. Hani Handoko. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tati Setiawati. (2009). *Evaluating Training Program: The Four Level*. San Francisco: Berrett-Koehler Publisher.
- Winardi. (2011). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi Kedua Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: PT BPFE