



## PENGARUH INSENTIF DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BUKIT INTI MAKMUR ABADI SEMARANG)

**Tia Sukowati\*, Pipiek Septianingrum, Endro Pramono**  
**Institut Teknologi dan Bisnis Semarang**

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, 3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah insentif dan pelatihan secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Inti Makmur Abadi Cabang Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bukit Inti Makmur Abadi Semarang, sebanyak 125 orang. Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda metode *least square*. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Insentif dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Insentif, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja. Kinerja karyawan sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal. Setiap perusahaan maupun organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga harus memastikan bahwa sistem kompensasinya memenuhi kriteria layak dan cukup. Demikian juga halnya dengan sistem pemberian insentif agar dapat memotivasi kinerja karyawan yang luar biasa “superior performa” yang diartikan bonus diluar gaji.

Selain insentif, kinerja karyawan dipengaruhi dengan ketrampilan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan. Pengaruh pelatihan (*training*) dalam kinerja karyawan juga sama pentingnya karena pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Hal ini

dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Ini berarti bahwa pelatihan dapat dijadikan sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja karyawan

Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT. Bukit Inti Makmur Abadi yang bergerak dalam bidang distributor Minyak Goreng Sunco, Sabun Mandi Lervia, Harmony, dan Medicare yang memiliki Kantor Pusat berada di Jalan Rogonoto Km. 03 No. 16 Desa Tamanharjo Singosari Malang, salah satu cabang perusahaan ada di alamat Jalan Brigjend Sudiarto No. 30-32 Semarang. Pada saat ini PT. Bukit Inti Makmur Abadi Cabang Semarang memiliki karyawan sebanyak 125. Karyawan yang dimiliki PT. Bukit Inti Makmur Abadi Cabang Semarang berasal dari berbagai macam jenis latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Hal ini yang menjadi tantangan bagi pihak manajemen perusahaan agar dapat mengelola sumber daya manusia tersebut secara tepat guna dan hasil guna dalam rangka menghadapi globalisasi.

## **TUJUAN PENELITIAN**

### **▪ Tujuan Umum**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah insentif dan pelatihan secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Inti Makmur Abadi Cabang Semarang.

### **▪ Tujuan Khusus**

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Insentif**

#### **▪ Pengertian Insentif**

Hasibuan (2011: 118) berpendapat bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

#### **▪ Tujuan Insentif**

Handoko (2011: 176) berpendapat bahwa tujuan dari sistem insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya pencapaian tujuan-tujuan organisai. Sementara Rivai (2010: 767) mengungkapkan tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab serta dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

#### **▪ Menurut Rivai (2009: 388) menyatakan bahwa indikator pemberian insentif sebagai berikut:**

##### **a) Kinerja**

Besarnya kecilnya insentif yang diberikan bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang telah dicapai dalam waktu kerja pegawai.

- b) Lama Kerja  
Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.
- c) Senioritas  
Indikator ini menunjukkan bahwa pemberian insentif didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi.
- d) Kebutuhan  
Indikator ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai.
- e) Evaluasi Jabatan Karyawan  
Nilai atau ranking dalam suatu jabatan juga menjadi indikator dalam pemberian insentif.
- f) Keadilan dan Kelayakan  
Pemberian intensitas harus adil dan juga layak bagi pegawai berdasarkan pengorbanan kerja yang telah mereka lakukan.

## **Pelatihan**

- **Pengertian Pelatihan**

Menurut Hasibuan (2008: 69) mengemukakan pengertian pelatihan sebagai berikut: “Latihan adalah suatu usaha meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu”.

- **Tujuan Pelatihan**

Menurut Mangkunegara, (2011: 52) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
5. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.

- **Materi Pelatihan**

Menurut Gehee dalam Mangkunegara (2009: 144):

1. Materi pelatihan harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
2. Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
3. Penatar harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelatihan.
4. Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta pelatihan.
5. Menggunakan konsep pembentukan (*shaping*) perilaku.

## Kinerja Karyawan

### ▪ Pengertian Kinerja Karyawan

Hasibuan (2012: 65) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

### ▪ Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan dari kinerja menurut Mangkunegara (2014: 10-11) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

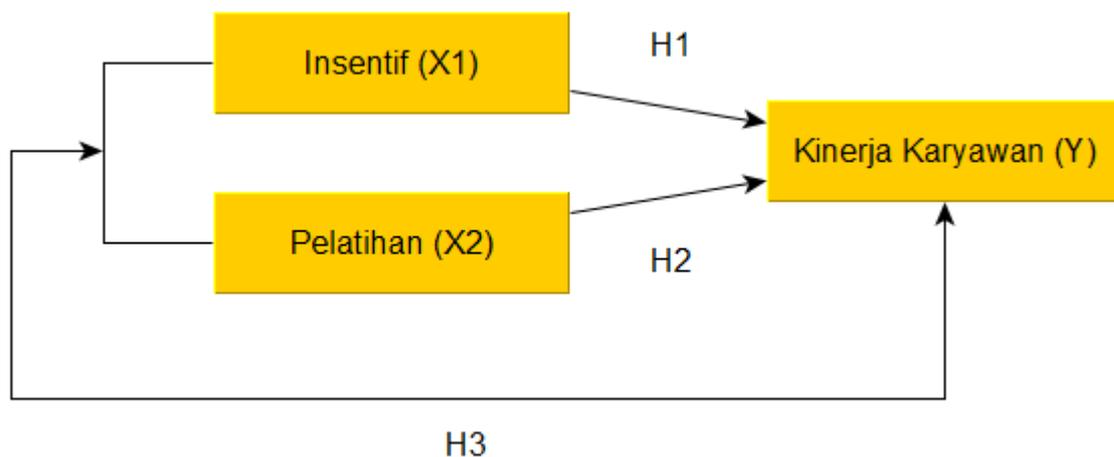
### ▪ Manfaat Kinerja Karyawan

Manfaat dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012: 35) sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian, dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seseorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.

## KERANGKA BERPIKIR TEORITIS

Berdasarkan tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis tersebut, maka dapat disusun kerangka pemikiran penelitian sebagaimana dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir Teoritis

## **HIPOTESIS**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu:

1. Hipotesis Khusus  
H1: Diduga insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  
H2: Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hipotesis Umum  
H3: Diduga bahwa insentif dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Inti Makmur Abadi Cabang Semarang.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2013: 80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian dicari kesimpulannya”. Sesuai dengan pendapat tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bukit Inti Makmur Abadi Cabang Semarang yang berjumlah 125 karyawan.

### **Sampel**

Menurut Ruslan (2008: 142) mengatakan bahwa alasan melakukan sensus, yaitu peneliti sebaiknya mempertimbangkan untuk meneliti seluruh elemen-elemen dari populasi, jika elemen populasi relatif sedikit dan variabilitas setiap elemennya yang tinggi (heterogen). Sensus lebih layak dilakukan jika penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik setiap elemen dari suatu populasi. Berdasarkan pendapat tersebut peneliti menggunakan penelitian sensus.

### **Uji Instrumen**

#### ▪ **Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2013), untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut:

1. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka variabel tersebut tidak valid.

#### ▪ **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Apabila *alpha* mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2013). Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coeficient* menggunakan bantuan *software* SPSS. Hasil perhitungan diinterpretasikan dengan tingkat keterandalan korelasi menurut Sugiyono:

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 sampai dengan 0,199	Sangat Rendah
0,20 sampai dengan 0,399	Rendah
0,40 sampai dengan 0,599	Sedang
0,60 sampai dengan 0,799	Kuat
0,80 sampai dengan 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013)

### Analisis Persamaan Regresi

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh variabel bebas yaitu insentif (X1), pelatihan (X2), dan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan linier berganda tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2$$

Keterangan:

- Y : kinerja karyawan  
 $\beta_1, \beta_2$  : koefisien regresi  
 X1 : insentif  
 X2 : pelatihan

### Uji Model

#### ▪ Uji Bersama-sama (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2011). Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Apabila  $F_{tabel} > F_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Berarti tidak ada pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Apabila  $F_{tabel} < F_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti ada pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen.

#### ▪ Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinan ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui Insentif dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dapat nilai pada nilai *adjusted R Square*. Koefisien determinasi merupakan proposi hubungan antara X dan Y. Lebih lanjut (Ghozali, 2005) menjelaskan bahwa nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan sampai dengan satu. Dalam kenyataan nilai *adjusted R* dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Menurut Gujarati (2003) jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted R<sup>2</sup>* negatif, maka nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai  $R^2 = 0$ , maka  $adjusted R^2 = (1-k)/(n-k)$  jika  $k > 1$ , maka  $adjusted R^2$  akan bernilai negatif.

### Uji Hipotesis

#### ▪ Uji t (Parsial)

Uji statisik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005).

Signifikan koefisien parsial ini memiliki distribusi t dengan derajat kebebasan  $n-k-1$  dan signifikan pada  $\alpha = 0,05$ .

▪ **Uji Statistik F (Uji Kelayakan Model)**

Uji F digunakan untuk menguji model regresi layak atau tidak layak. Model dikatakan layak (*fit*) jika nilai F hitung > F tabel atau nilai signifikansi < 5%. (Ghozali, 2013). Langkah-langkah uji F adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis
  - a)  $H_0: b_1 = b_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh dari seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
  - b)  $H_a: b_1 = b_2 > 0$ , artinya terdapat pengaruh positif dari seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
2. Menentukan tingkat signifikan atau nilai kritis ( $\alpha$ ). Tingkat signifikan ( $\alpha$ ) yang digunakan pada penelitian ini adalah 5% maksudnya resiko kesalahan mengambil keputusan adalah 5 %.

▪ **Pengambilan Keputusan**

Berdasarkan probabilitas (dalam hal ini adalah sig F), yaitu:

1. Jika probabilitas (sig F) >  $\alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh signifikan secara bersama-sama dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika probabilitas (sig F) <  $\alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali, 2011).

**PEMBAHASAN**

**Uji Instrumen**

▪ **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009: 49). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dapat diketahui dengan melihat r hitung, apabila r hitung sig.  $\leq 0,05$  = valid dan r hitung sig.  $> 0,05$  = tidak valid (Ghozali, 2009: 51). Uji signifikansi dapat dilakukan juga dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Penelitian ini menggunakan sampel  $(n-2) = 125-2 = 123$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh r tabel = 0,176. Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa pada pengujian validitas untuk masing-masing variabel insentif, pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian validitas menggunakan program SPSS 16 for Windows dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Insentif (X)				
Indikator (X1.2)	0,774	0,176	0,000	Valid
Indikator (X1.3)	0,737	0,176	0,000	Valid
Indikator (X1.4)	0,687	0,176	0,000	Valid

Indikator (X1.4)	0,698	0,176	0,000	Valid
Indikator (X1.5)	0,776	0,176	0,000	Valid
Indikator (X1.6)	0,736	0,176	0,000	Valid
Pelatihan (X2)				
Indikator (X2.1)	0,686	0,176	0,000	Valid
Indikator (X2.2)	0,674	0,176	0,000	Valid
Indikator (X2.3)	0,721	0,176	0,000	Valid
Indikator (X2.4)	0,766	0,176	0,000	Valid
Indikator (X2.5)	0,706	0,176	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
Indikator (Y1)	0,713	0,176	0,000	Valid
Indikator (Y2)	0,681	0,176	0,000	Valid
Indikator (Y3)	0,595	0,176	0,000	Valid
Indikator (Y4)	0,723	0,176	0,000	Valid
Indikator (Y5)	0,677	0,176	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada tabel 2 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total dari setiap variabel keseluruhan item variabel mempunyai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan  $\text{sig.} \leq 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

#### ▪ Uji Reliabilitas

Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila Hasil  $\alpha > 0,70$  = reliabel dan hasil  $\alpha < 0,70$  = tidak reliabel (Ghozali, 2009: 49). Hasil pengujian menggunakan program SPSS 16 for Windows dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Insentif (X1)	0,886	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,850	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,837	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien  $\alpha > 0,70$  maka penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan.

#### Analisis Persamaan Regresi

Berdasarkan analisa dengan menggunakan program SPSS 16 for Windows diperoleh hasil regresi berganda seperti terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.178	.249		4.725	.000
Insentif (X1)	.362	.083	.395	4.380	.000
Pelatihan (X2)	.377	.085	.400	4.436	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0,395X_1 + 0,400X_2$$

Keterangan:

Y : kinerja karyawan

X1 : insentif

X2 : pelatihan

$\beta_1$  : koefisien regresi variabel insentif

$\beta_2$  : koefisien regresi variabel pelatihan

Koefisien regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi insentif sebesar 0,395 bertanda positif artinya apabila terjadi peningkatan insentif maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,400 bertanda positif artinya bila terjadi peningkatan pelatihan sebesar maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

## Uji Model

### ▪ Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan pelatihan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan. Apabila nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan *alpha* ( $\alpha = 0,05$ ) pada tingkat kepercayaan 95% maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara insentif dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisa dengan menggunakan program SPSS 16 *for* Windows diperoleh hasil uji F seperti tertera dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>

	Model	Sum Squares of	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.008	2	12.004	74.524	.000 <sup>a</sup>
	Residual	19.651	122	.161		
	Total	43.660	124			

Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Insentif (X1)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 74,524 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai untuk F tabel dapat dihitung dengan menggunakan rumus  $F(k; n-k) = F(2; 123) = 3,07$ . Hasil nilai F hitung untuk insentif dan pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 74,524 lebih besar dari nilai F tabel yaitu 3,07 ( $74,524 > 3,07$ ) dan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara insentif dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

#### ▪ Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 <sup>a</sup>	.550	.543	.40134

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Insentif (X1)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai sebesar 0,543 hal ini berarti 54,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari insentif dan pelatihan. Sedangkan sisanya sebesar 45,7% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar penelitian, misalnya motivasi, kompetensi, pengawasan, kinerja, kepemimpinan, dan lain-lain

#### Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk menguji masing-masing variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini variabel bebasnya adalah insentif dan pelatihan. variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Tabel 7. Uji Hipotesis  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.178	.249		4.725	.000
Insentif (X1)	.362	.083	.395	4.380	.000
Pelatihan (X2)	.377	.085	.400	4.436	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel diperoleh nilai F hitung sebesar 74,524 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai untuk F tabel dapat dihitung dengan menggunakan rumus  $F_{tabel} = F(k; n-k) = F(2; 123) = 3,07$ . Hasil nilai F hitung untuk insentif dan pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 74,524 lebih besar dari nilai F tabel yaitu 3,07 ( $74,524 > 3,07$ ) dan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara insentif dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan yang dominan terdapat pada variabel pelatihan yaitu 0,400. Oleh karena itu hipotesis diterima.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil statistik uji t untuk insentif diperoleh nilai t hitung sebesar 4,380 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,395 maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan”. Hipotesis H1 yang menyatakan bahwa “Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan” terbukti. Apabila insentif meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

### 2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil statistik uji t untuk pelatihan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,436 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,400 maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis H2 yang menyatakan bahwa “Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan” terbukti. Apabila pelatihan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

### 3. Pengaruh Insentif dan Pelatihan secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan pelatihan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan. Apabila nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan *alpha* ( $\alpha = 0,05$ ) pada tingkat kepercayaan 95%. Maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini adalah “Pengaruh insentif dan pelatihan secara bersama-

sama terhadap kinerja karyawan”, maka hipotesis H3 terbukti. Apabila insentif dan pelatihan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Inti Makmur Abadi Semarang. Semakin meningkat insentif yang diperoleh karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Inti Makmur Abadi Semarang. Semakin meningkat pelatihan karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Insentif dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Inti Makmur Abadi Semarang dimana pelatihan lebih dominan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada PT. Bukit Inti Makmur Abadi sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat digunakan oleh PT. Bukit Inti Makmur Abadi Semarang untuk mengidentifikasi kinerja karyawan sehingga dapat membantu PT. Bukit Inti Makmur Abadi Semarang untuk mengambil keputusan dan langkah-langkah strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk mendorong kinerja karyawan PT. Bukit Inti Makmur Abadi diharapkan bisa meningkatkan dan menambah insentif dan pelatihan kerja supaya bisa merangsang semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi harapannya bisa meningkatkan kinerja karyawan PT. Bukit Inti Makmur Abadi Semarang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, Jilid Pertama*. Jakarta: Indeks.
- Gintings, Abdorrakhman. 2011. *Esensi Praktis Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Humaniora.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kamil, Mustofa. 2007. *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.