

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. JAYA MULTI PERKASA PALEMBANG

Irwan Septayuda¹, Meirista Yova²

Universitas Bina Darma

Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3 Palembang

Sur-el: irwan.septayuda@binadarma.ac.id¹, meiristayova@yahoo.com²

Abstract: Human resources is very important element in a company, therefore, without qualified human resources of a company is not going to go well. The purpose of this research was to determine the effect of job training and incentives simultaneously on employee performances CV. Jaya Multi Perkasa Palembang, this study used an explanatory research approach to the 18 respondents, and sampling was done by using census. Data collection techniques in a study using interview techniques, and questionnaire. The data obtained were analyzed qualitatively and quantitatively, using analytical tools such as test validity, reliability testing, multiple linear regression and hypothesis testing with the T test and F test. Analysis using SPSS 20.0 for windows. The results of statistical analysis known obtained multiple linear regression is: $Y=0,562+0,472X_1+0,233X_2$. The results indicates that job training and incentives simultaneously in a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Job Training, Incentives, Employee Performance

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan, oleh karena itu tanpa Sumber daya manusia yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Multi Perkasa Palembang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 18 orang, bagian produksi dan pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sensus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik wawancara dan penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif dan kualitatif, dengan menggunakan alat analisis seperti uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, koefisien korelasi, determinasi dan uji hipotesis dengan uji T dan uji F. Menganalisis data menggunakan program SPSS 20. Dari hasil analisis statistik diketahui regresi linier berganda didapat yaitu $Y=0,562+0,472X_1+0,233X_2$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan insentif secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat primer dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Antara karyawan dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling

membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, produktif, dan memiliki kinerja yang baik.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Pelatihan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat bermanfaat dalam hal meningkatkan

kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Perusahaan harus memberikan insentif kepada karyawan atas kontribusinya untuk memajukan perusahaan. Insentif itu diberikan agar karyawan merasa puas dan berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu (Sedarmayanti, 2009). Tujuan dari adanya pelatihan kerja karyawan ini adalah untuk memperbaharui kemampuan karyawan dan membantu mereka untuk beradaptasi terhadap teknologi baru dan untuk memperbaiki kinerja karyawan sehingga karyawan lebih terampil dalam menggunakan alat produksi.

Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang ditentukan. Suatu proses pendidikan jangka panjang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu (Mangkuprawira, 2011).

Pelatihan dikatakan berhasil jika sasaran yang diinginkan telah tercapai, yaitu dengan meningkatnya kualitas kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Adapun yang menjadi tolak ukur atau indikator pelatihan kerja yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan kerja (Rivai, 2013) antara lain; (1) Materi yang

dibutuhkan, yaitu materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan; (2) Metode yang digunakan, yaitu metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan kerja yang akan dilaksanakan; (3) Kemampuan instruktur pelatihan kerja, yaitu mencari sumber-sumber informasi yang lain mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan; (4) tujuan atau prinsip pembelajaran, yaitu pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif; (5) peserta pelatihan, yaitu sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih.

Menurut Mangkuprawira (2011) ada beberapa manfaat pelatihan, yaitu; (1) Manfaat untuk individual membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif, membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri, membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik, serta membantu dan mengurangi rasa takut atau khawatir dalam mencoba melakukan tugas baru; (2) Manfaat untuk perusahaan, yaitu memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua tingkat perusahaan, memperbaiki moral SDM, membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan, serta membantu menciptakan citra perusahaan yang lebih baik; (3) Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan untuk meningkatkan komunikasi antar grup dan individual, menyediakan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan administrasi,

memperbaiki keterampilan hubungan lintas personal, dan meningkatkan kualitas moral.

Insentif merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja atau *gain sharing* sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Rivai, 2013). Insentif yang diberikan kepada karyawan dan tenaga kerja harus layak dan adil. Hal ini dikarenakan agar karyawan dan tenaga kerja dapat bekerja lebih baik dan memiliki prestasi karena mereka merasa bahwa kebutuhannya sudah terpenuhi dan kinerjanya semakin meningkat. Semakin meningkat kinerja karyawan maka akan semakin menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan dan perusahaan akan semakin mampu untuk bersaing dengan perusahaan lain. Pemberian insentif dalam bentuk material dan non material ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja sekaligus wujud perlindungan bagi karyawan dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Sistem insentif ada pada hampir setiap jenis pekerjaan dari tenaga kerja manual sampai profesional, manajer dan pekerjaan eksekutif. Menurut Wibowo (2012) program insentif yaitu sebagai berikut: (a) *Piecework*: insentif yang diberikan berdasarkan jumlah *output* barang yang dihasilkan pekerja, sistem ini bersifat individual; (b) *Production Bonus*: tambahan upah yang diterima karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan, dimana karyawan dan tenaga kerja tetap mendapatkan upah pokok. Bonus juga dapat dikarenakan pekerja menghemat waktu penyelesaian pekerjaan. Pada umumnya bonus dihitung berdasarkan tingkat tarif tertentu untuk masing-masing unit produk;

(c) *Commission*: insentif yang diberikan berdasarkan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual; (d) *Pay for knowledge*: merupakan insentif yang diberikan karena kemampuan menumbuhkan inovasi; (e) *Nonmonetary Incentive*: insentif umumnya berupa uang, tetapi insentif dapat pula dalam bentuk lain. Sebagai contoh dalam bentuk materi baru (suvenir, gantungan kunci hingga topi), sertifikat, liburan dan lain-lain. Ada pula insentif yang diberikan dalam bentuk usaha perubahan seperti rotasi kerja, perluasan jabatan, dan perubahan gaya.

CV. Jaya Multi Perkasa yang didirikan tahun 2013, perusahaan bergerak di bidang kontraktor. Produk yang dihasilkan berupa Interior *Furniture* dan *Meuble*, seperti rangka baja ringan, pintu jendela aluminium kaca, dan lain lainnya. CV. Jaya Multi Perkasa mengalami permasalahan yaitu pada pelatihan kerja kadang masih menemui kendala pada output pekerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa CV. Jaya Multi Perkasa kurang memperhatikan aspek pelatihan kerja sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penurunan jumlah peserta pelatihan kerja yang diberikan pada tahun 2015 mengindikasikan adanya penurunan kinerja.

CV. Jaya Multi Perkasa tidak menyelenggarakan pelatihan kerja secara khusus artinya pelatihan kerja yang diberikan dengan metode *on the job* yakni karyawan atau tenaga kerja hanya menerima gambaran ikhtisar tentang pekerjaan, maksudnya, dan *outcome* yang diharapkan dengan penekanan pada relevansi pelatihan. Kemudian pelatih mendemostrasikan pekerjaan itu untuk

memberikan karyawan atau tenaga kerja menjadi sebuah model untuk diikutinya, maka isi atau teknik yang diberi pelatih mampu diterapkan pada pekerja. Pelatihnya tak lain dari karyawan yang sudah berpengalaman tidak adanya tim khusus yang memberikan teorinya.

2. METODOLOGI PENELITIAN

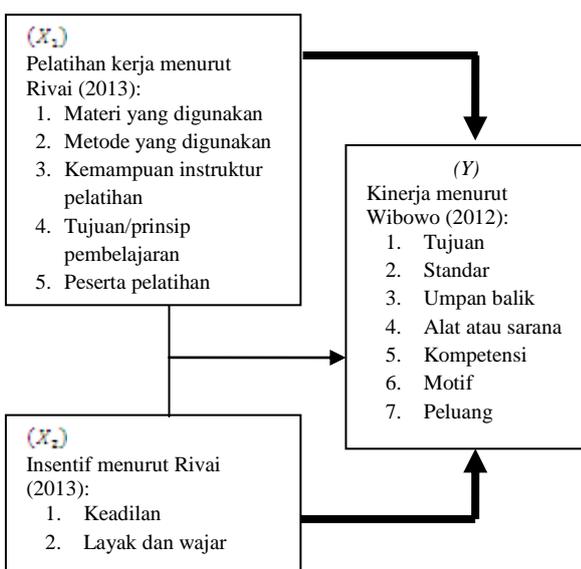
2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang peneliti ini lakukan adalah di CV. Jaya Multi Perkasa Palembang di Jalan Perindustrian II, No. 1303 A. Kelurahan Kebun Bunga, Kecamatan Sukarami Palembang

2.2. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian dapat dilihat pada kerangka penelitian di bawah ini:

Gambar 1. Kerangka Pikir



Keterangan :

- = Pengaruh parsial
- = Pengaruh simultan

2.3. Desain Penelitian

Penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dengan menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2013).

2.4. Desain Proses Analisis

Proses Analisis dimulai dengan analisa Deskriptif terhadap gambaran umum responden. Selanjutnya dilakukan uji statistik untuk analisa kualitatif sebagai langkah pengujian hipotesis.

2.5. Operasional Variabel

Untuk mengukur dalam penelitian ini akan digunakan alat ukur atau instrumen penelitian yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini adalah; 1) Variabel Independen, yaitu Pelatihan Kerja (X₁); 2) Variabel Insentif (X₂). 3) Variabel Dependen, yaitu Kinerja (Y).

Adapun indikator bagi masing-masing variabel, yaitu 1) Indikator Pelatihan Kerja (Materi yang Digunakan, Metode yang Digunakan, Kemampuan Instruktur Pelatih, Tujuan Prinsip Pembelajaran dan Peserta Pelatihan); 2) Indikator Variabel Insentif (Keadilan, Layak dan Wajar) dan Indikator Kinerja (Tujuan, Standar, Umpan Balik, Alat atau Prasarana, Kompetensi, Motif dan Peluang).

2.6. Sumber dan Pengumpulan Data

Data akan diperoleh dengan penyebaran kuesioner yang dijadikan instrumen untuk mengukur variabel-variabel penelitian yang ada. Kuesioner akan disebar pada sampel yang terpilih sesuai dengan tujuan penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Jaya Multi Perkasa Palembang yang berjumlah 30 orang tapi hanya bagian produksinya saja yang dijadikan sampel yaitu 18 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampel Jenuh. Menurut Sugiyono (2013), teknik penentuan sampel ini bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

2.7. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah statistik parametrik dengan alat analisis regresi berganda dengan interaksi menghubungkan suatu variabel dependen dengan dua variabel independen dalam satu model prediksi. Sejalan dengan pembahasan, tujuan penelitian dan teori yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini yaitu (1) pelatihan memiliki hubungan positif terhadap kinerja; (2) insentif memiliki hubungan positif terhadap kinerja, dan (3) pelatihan dan insentif memiliki hubungan positif terhadap kinerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Deskripsi

Penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu pelatihan kerja (X_1), insentif (X_2) dan variabel dependen yaitu kinerja (Y). Analisis deskriptif dilakukan dengan cara melakukan tabulasi, baik untuk variabel pelatihan kerja (X_1), insentif (X_2) maupun variabel kinerja.

Hasil tabulasi untuk variabel Pelatihan kerja menunjukkan bahwa nilai terkecil terdapat pada *item* pertanyaan pelatihan kerja karyawan dan tenaga kerja dapat meningkatkan akurasi, ketelitian dan kehandalan dalam bekerja yaitu dengan nilai rata-rata 2,70, sedangkan untuk nilai terbesar terdapat pada *item* pertanyaan isi pelatihan kerja relevan dengan bidang kerja yang diposisikan. yaitu dengan nilai rata-rata 4,27.

Hasil tabulasi untuk variabel insentif menunjukkan nilai *item* pertanyaan dengan nilai terkecil yaitu pemberian sejumlah insentif pada perusahaan sama dengan eksternal yang sedang berlaku, yaitu dengan nilai rata-rata 3,05, sedangkan nilai terbesar terdapat pada *item* pertanyaan besarnya pemberian insentif dari perusahaan dilihat dengan hasil kerja, yaitu dengan nilai 3,94.

Hasil tabulasi untuk variabel kinerja menunjukkan terdapat dua *item* pertanyaan dengan nilai yang terkecil yaitu bekerja sama secara profesional dan dapat membagi waktu di saat bekerja dan jam istirahat yaitu dengan nilai rata-rata 2,38, sedangkan *item* pertanyaan dengan nilai yang rata-rata terbesar adalah

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu nilai rata-rata 4,38.

3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.2.1. Validitas Instrumen

Priyatno (2014) menyatakan bahwa teknik uji validitas item dengan korelasi pearson, yaitu dengan cara mengkorelasi skor item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh item pada suatu variabel

Uji validitas merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu *item* dalam mengukur apa yang ingin diukur. *Item* biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditunjukkan kepada responden dengan menggunakan bentuk responden dengan menggunakan kuesioner dengan tujuan untuk mengungkap sesuatu,

Tingkat validitas instrumen penelitian diuji mengacu kepada nilai korelasi item instrumen terhadap nilai *r*-tabel. *Item* instrumen dinyatakan valid jika korelasi *item* instrumen terhadap total lebih besar dari *r*-tabel. Untuk $N=18$, $df=16$ dan taraf signifikansi 95% dengan uji 2 sisi maka *r*-tabelnya adalah 0,468.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa semua *item* pertanyaan untuk variabel pelatihan kerja, variabel insentif dan variabel kinerja valid karena nilai korelasinya (*Pearson Correlation*) > *r*-tabel (0,468).

3.2.2.. Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitasi data atau temuan. Data dinyatakan

reliabel apabila dua atau lebih penelitian dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali.

Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidaknya maka bisa menggunakan batas nilai Alpha 0,06. Menurut Sekaran (Priyatno, 2014) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Hasil instrumen reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji *Reabilitas*

Variabel	<i>Crombach's Alpha > 0,6</i>	Keterangan
Pelatihan kerja	0,823	Reliabel
Insentif	0,791	Reliabel
Kinerja	0,823	Reliabel

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil pengujian di atas maka dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen di atas adalah reliabel.

3.3. Uji Asumsi Klasik

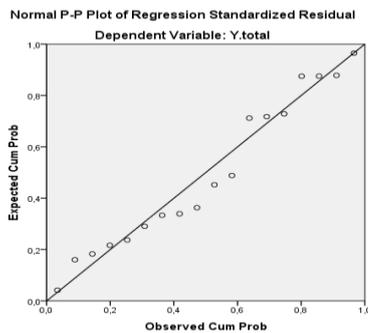
3.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak (Priyatno, 2014). Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal.

Metode yang digunakan adalah metode grafik, yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal P-P

Plot of regression standardized. Jika titik-titik menyebar sekitar garis diagonal, maka residual tersebut normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada output hasil regresi dan ditampilkan sebagai berikut:

Gambar 2. Output hasil uji normalitas residual



Sumber: Data diolah SPSS 20

Dari gambar grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah terdistribusi normal.

3.3.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Priyatno, 2014). Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan: (1) bila $VIF > 10$ dan nilai *tolerance* < 0.10 maka terdapat masalah multikolinieritas yang serius; (2) bila $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* > 0.10 maka tidak terdapat masalah multikolinieritas yang serius.

Collinearity statistics adalah angka yang menunjukkan ada atau tidaknya hubungan linier secara sempurna atau mendekati sempurna antar

variabel independen dalam regresi, dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan VIF.

Tabel 4. Hasil Output Uji Multikolinieritas

Model	Tolerance	VIF
X1	,755	1,325
X2	,755	1,325

Sumber: Data diolah SPSS 20

Dari output tersebut dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* kedua variabel lebih dari 0,10 (X_1 0,755, X_2 0,755) dan VIF kurang dari 10 (X_1 1,325, X_2 1,325) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

3.3.3 Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antar nilai observasi yang disusun menurut waktu dan tempat. Model korelasi yang baik sebaiknya tidak terjadi autokorelasi (Priyatno, 2014). Tanda (- atau +) menunjukkan hubungan terbalik atau lurus antara variabel. Jika nilai mendekati 1 semakin kuat hubungannya.

Tabel 5. Hasil Output Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	3,062

Sumber: Data diolah SPSS 20

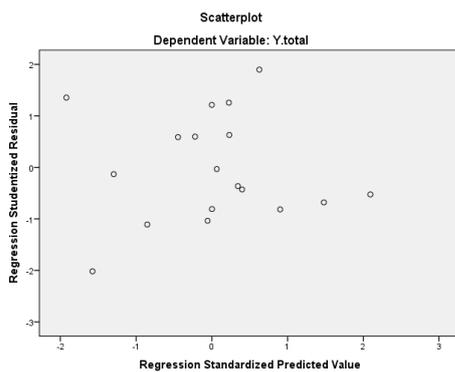
Dari hasil output di atas dapat disimpulkan nilai ($DU < DW < 4-DL$) H_0 diterima artinya tidak terjadi auto korelasi Durbin-Watson (DW) 3,062 nilai DU dan DL didapat dari tabel statistik *durbin-watson*. Dengan $N=18$, $k =2$, didapat nilai $DU=1,539$ dan $DL =0,982$. Jadi 4-

DL= 3,192 hasilnya DU=1,539 < DW=3,062 < 4-DL=3,192. Artinya tidak terjadi autokorelasi pada model regres.

3.3.4 Uji Heretoskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut heteroskedastisitas (Priyatno, 2014).

Gambar 3. Output Hasil Uji Heteroskedestisitas



Sumber: Data diolah SPSS 20

Dari hasil output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.4. Analisis Kuantitatif

3.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan SPSS 20.0 didapat model regresi berikut:

Tabel 2. Hasil Output Regresi

Variabel	Beta	T	Sig.	Keterangan
(Constanta)	,562	2,082	0,036	Signifikan
X1	,473	3.321	0,005	Signifikan
X2	,233	2,293	0,016	Signifikan

Sumber: Data Primer, 2016

Dari hasil analisis regresi berganda untuk melihat pengaruh variabel pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,562 + 0,472X_1 + 0,233X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dijelaskan konstanta sebesar 0,562 menyatakan bahwa jika tidak ada pelatihan kerja dan insentif atau pelatihan kerja dan insentif sama dengan nol, maka kinerja adalah 0,562. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja (b1) bernilai 0,472. Artinya bahwa setiap peningkatan pelatihan kerja sebesar 1,00 maka kinerja akan meningkat sebesar 0,472 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Nilai koefisien regresi variabel insentif (b2) bernilai 0,233. Artinya bahwa setiap peningkatan insentif sebesar 1,00 maka kinerja akan meningkat sebesar 0,233 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

3.4.2 Analisis Koefisien Korelasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individu ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja. Analisis koefisien korelasi (r) menurut Sugiyono (2014) analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui keeratan pengaruh pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja yang dihasilkan. Hasil uji korelasi (R) menunjukkan:

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model	R	R Square
1	,774	,600

Sumber: Data Primer, 2016

Dalam tabel model *summary* ini menunjukkan bahwa nilai r square sebesar 0,600, dan r dalam tabel adalah koefisien korelasi r sebesar 0,774. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan insentif mempunyai keeratan hubungan yang kuat karena terletak pada rentang nilai 0,60-0,799. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja memiliki determinasi sebesar 60,0% sedangkan sisanya 40,0% dapat dijelaskan oleh faktor lain.

3.4.3. Uji Signifikasi

3.4.3.1. Uji T

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2011). Hasil uji t statistik menunjukkan nilai sebagai berikut: (1) Nilai T_{hitung} 3,321 > T_{tabel} 1,753 ($df = n-2$ atau 18-

2=16) dan signifikan <0,05 (0,005<0,05) maka H_0 ditolak sehingga hipotesis pertama berbunyi bahwa “Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan”, diterima. Nilai T_{hitung} 2,293 > T_{tabel} 1,753 ($df = n-2$ atau 18-2=16) dan signifikan <0,05 (0,016<0,05) maka H_0 ditolak sehingga hipotesis kedua berbunyi bahwa “Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan”, diterima.

3.4.3.2. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen), (Kuncoro, 2011).

Hasil uji f statistik menunjukkan nilai sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Output Uji F

Model	F	Sig.	Keterangan
Regression	11,233	0,001	Signifikan

Sumber: Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel Uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 11,233 dan F_{tabel} sebesar 3,287, artinya bahwa $F_{hitung} > T_{tabel}$ dan signifikan 0,001 lebih kecil dari >0,05, maka H_0 ditolak. Sehingga hipotesis ketiga berbunyi bahwa “Pelatihan Kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan”, diterima.

4. SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1) Terdapat pengaruh yang

signifikan pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Multi Perkasa Palembang. Yaitu didapat nilai R sebesar 0,774 artinya variabel (X_1) Pelatihan Kerja dan (X_2) Insentif memiliki nilai korelasi yang kuat, sedangkan nilai R *Square* sebesar 0,600, artinya kedua variabel ini memiliki kontribusi sebesar 60,0%. hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja memiliki determinasi sebesar 60,0%, sedangkan sisanya 40,0% dapat dijelaskan oleh variabel lain; 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja secara parsial, yaitu dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,321 > 1,753$). Insentif terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,293 > 1,753$). Yang berarti H_0 ditolak; 3) Untuk hasil uji F menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Multi Perkasa Palembang. Yaitu dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($11,233 > 3,287$), yang berarti H_0 ditolak.

DAFTAR RUJUKAN

- Kuncoro, Murajad. 2011. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- , 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-18. Alfabeta, Bandung
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.