

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

Meirista Yova¹⁾, Wiwin Agustian²⁾, Irwan Septayuda³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

¹Email: meiristayova@yahoo.com

²Email: wiwinagustian@binadarma.ac.id

³Email: irwan.septayuda@binadarma.ac.id

Abstract

Human resources is very important element in a company, therefore, without qualified human resources of a company is not going to go well. There are many factors that influences of them are training and incentives. 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 linier 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, employess performance.

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 mamajukan perusahaan. Insentif itu diberikan agar karyawan merasa puas dan berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

CV Jaya Multi Perkasa yang didirikan tahun 2013, perusahaan bergerak dibidang Kontraktor. Produk yang dihasilkan berupa Interior *Furniture* dan *Meuble*, seperti rangka baja ringan , pintu jendela aluminium kaca, dan lain lainnya. Pada 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 sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penurunan jumlah peserta pelatihan yang diberikan pada tahun 2015 mengindikasikan adanya penurunan kinerja.

CV Jaya Multi Perkasa tidak menyelenggarakan pelatihan kerja secara khusus artinya pelatihan 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 mendemostrankan 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.

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. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. Jaya Multi Perkasa bagian produksi.

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya 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, 2011:134). 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 yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan (Rivai, 2009:240) antara lain:

1. Materi yang dibutuhkan.
Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.
2. Metode yang digunakan.
Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.
3. Kemampuan instruktur pelatihan.
Mencari sumber-sumber informasi yang lain mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.
4. Tujuan atau prinsip pembelajaran.
Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.
5. Peserta pelatihan.
Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih.

Insentif

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja atau *gainsharing*. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Menurut Rivai (2008:380) Indikator insentif sebagai berikut:

1. Keadilan.
Besarnya insentif yang dibayar kepada setiap karyawan dan tenaga kerja harus disesuaikan dengan input dan output.

2. Layak dan wajar.

Insentif yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal.

Kinerja

Kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. Kinerja berasal dari pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2012:7). Kinerja karyawan dapat diukur dari beberapa indikator, yaitu :

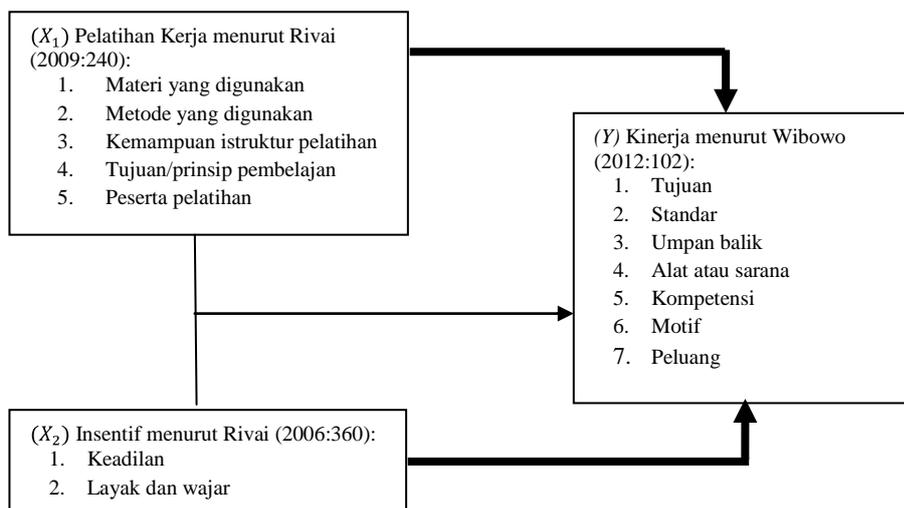
1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan balik
4. Alat atau Sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

Kerangka Pikir

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu dilakukan dalam upaya peningkatan kemampuan karyawan yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan agar karyawan memiliki keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif.

Pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan sikap dan tingkah laku, yang dimaksud disini adalah dapat bertambahnya pengetahuan, keahlian, dan keterampilan. Sehingga pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tenaga kerja dalam berpikir dan bekerja sehingga mudah mendapatkan ide-ide terbaru dan mencapai saaran dan tujuan perusahaan.

Dengan adanya insentif mereka akan lebih semangat dan bersungguh-sungguh dalam menghasilkan kinerja yang baik. Untuk itu pelatihan dan insentif merupakan salah satu pendorong kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan baik maka akan dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Secara ringkas, kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

➡ = Pengaruh parsial

→ = Pengaruh simultan

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013:64).

Ha: Pelatihan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha: Insentif (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha: Pelatihan kerja (X1) dan Insentif (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. METODE 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: 10). 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. Populasi dalam penelitian ini adalah 18 karyawan bagian produksi. Peneliti mengambil sampling jenuh atau disebut sensus karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena populasinya relatif kecil. Skala pengukuran menggunakan Skala Likert. Pengumpulan data dengan wawancara menggunakan alat kuisioner. Operasional variabel dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan menetapkan pengukuran terhadap variabel-variabel yang akan diamati. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda, uji validitas dan uji reliabilitas dengan program SPSS For Windows 20.0. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji T. Analisis digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel pelatihan kerja, insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Jaya Multi Perkasa Palembang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individu ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji korelasi (R) menunjukkan:

Tabel 1. 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 ialah 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 dan Insentif terhadap Kinerja memiliki determinasi sebesar 60,0% sedangkan sisanya 40,0% dapat dijelaskan oleh faktor lain.

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 seperti pada tabel 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:

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

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

Penjelasan dari persamaan diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) adalah 0,562 artinya jika Pelatihan Kerja dan Insentif nilainya adalah 0 maka Kinerja nilainya positif yaitu 0,562.
2. 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 independem lain nilainya tetap.
3. 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 independem lain nilainya tetap.

Uji T

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.
2. 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.

Uji F

Hasil uji f statistik menunjukkan nilai sebagai berikut:

Tabel 3. 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 $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan 0,001 lebih kecil dari $>0,05$, maka H_0 ditolak. Sehingga hipotesis ketiga berbunyi bahwa “Pelatihan Kerja dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan”, diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian tersebut telah menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F berdasarkan regresi linier berganda yang menunjukkan F hitung sebesar 11,233 $>$ F tabel sebesar 3,287 dengan taraf signifikan probabilitas F statistik sebesar $0,00 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, berarti Pelatihan dan Insentif secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada CV. Jaya Multi Perkasa Palembang.

Nilai t hitung dari variabel Pelatihan (X1) yaitu t hitung sebesar 3,321 $>$ t tabel sebesar 1,753 dengan tingkat probability $< \alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa Pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, artinya semakin banyak pelatihan yang dilakukan oleh karyawan dan tenaga kerja maka kinerja akan meningkat sebesar 3,321. Hal ini disebabkan oleh peserta yang mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Untuk variabel Insentif (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,293 $>$ t tabel sebesar 1,753 dengan tingkat probability $< \alpha = 0,05$, yang berarti H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik pemberian insentifnya pada karyawan dan tenaga kerja maka semakin meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil koefisien tabel Model Sumarry pada tabel 4.6.1 didapat dari nilai R Square sebesar 0,600 atau sebesar 60,0%. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan yang diberikan variabel pelatihan dan insentif terhadap kinerja sebesar 60,0% sedangkan sisanya 40,0% dapat dijelaskan oleh variabel lain seperti, motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan lain-lain.

5. SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan :

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 (X1) Pelatihan Kerja dan (X2) 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 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). Dan 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.

Saran dalam penelitian ini :

1. Mengenai pelatihan kerja, pada dasarnya perusahaan sudah baik dalam memberikan pelatihan kepada karyawan bagian produksi, namun hal ini tetap harus menjadi perhatian khusus bagi perusahaan. Perusahaan tidak perlu melakukan perubahan besar dalam hal pelatihan kerja, hanya membutuhkan perbaikan dan peningkatan dalam beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memperbaiki metode yang digunakan dalam pelatihan kerja, agar karyawan bekerja lebih mandiri, meningkatkan kualitas sarana pelatihan dan lebih menyesuaikan pelatihan kerja dengan kemampuan pelatih atau instruktur bagi karyawan bagian produksi, dengan harapan agar karyawan bisa lebih mandiri dan handal dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan.
2. Beberapa jenis insentif telah diberikan perusahaan kepada karyawannya, ada sebagian karyawan yang menganggap insentif yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan masih belum sesuai dengan kebutuhan, target dan hasil kerja. Sehingga karyawan masih merasa adanya insentif masih kurang menarik. Hal tersebut perlu menjadi perhatian bagi perusahaan, dimana perusahaan diharapkan mampu memberikan insentif yang sedang berlaku dengan perusahaan sejenis. Memberikan bentuk penghargaan. Sesuai dengan harapan karyawan agar ada umpan balik dari hasil kerja yang dihasilkan. Sehingga insentif yang diberikan menjadi menarik bagi karyawan dan tenaga kerja itu sendiri untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.
3. Kinerja karyawan merupakan hal terpenting bagi perusahaan. Diharapkan perusahaan memberikan pelatihan dan insentif yang sepadan agar karyawan dapat mencapai standar dan mutu kualitas yang ditetapkan perusahaan. Untuk itu antara atasan dan bawahan haruslah bekerjasama untuk lebih meningkatkan kinerja kedepannya. Jika antara pimpinan dan bawahan dapat bekerjasama maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pimpinan diharapkan sesering mungkin untuk mengoreksi ulang pekerjaan karyawan agar lebih bekerja secara profesional dan dapat membagi waktu disaat jam kerja. Kemudian taat terhadap aturan dan prosedur perusahaan yang ditetapkan perusahaan. Maka saran untuk kedepannya adalah pimpinan dan ketua divisi agar lebih bekerjasama mengawasi karyawan dan tenaga kerjanya, agar mereka dapat bekerja secara lebih taat terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan.

6. REFERENSI

- [1] Kuncoro, Murajad S.p. 2011. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis & Ekonomi*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- [2] Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- [3] Priyanto, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- [4] Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- [5] Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- [6] Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- [7] Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.