
Pengaruh Program Insentif dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sri Sulistyowati

Universitas Islam Kediri

Sr.sulistyowati@gmail.com

Abstract

This Research to know and analyse employees performance in Terra of Computer System Kediri. Variable in this research is incentive and training of job/activity as variable of X, and employees performance as variable Y. Research method the used is technique method analyse descriptive data. While sampel in this research that is employees of Terra Computer System Kediri amounting to 25 people. How employees can work with as good as possible in finishing work with existence of gift/giving of incentive and training of job/activity. This research aim to to show influence of incentive and training of job/activity to employees performance. In analysing data used by validity test, test reliabilitas, doubled linear regression analysis, test of F, test T, and test of determinasi. In this research show R niai equal to 0,645 with the meaning relation or correlation between independent variable consisting of incentive (X1), training of job (X2) with variable of dependen employees performance (Y) have high relation or very strong. Assess R Square show 0,416, this means that influence of independent variable consisting of incentive (X1), training of job (X2) to variable of dependen employees performance (Y) is 41,6% while 58,4% influenced by other factor.

Keywords: Incentive Programme, Training of Job and Performance Employees.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di Terra Computer System Kediri. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah insentif dan pelatihan kerja sebagai variabel X, dan kinerja karyawan sebagai variabel Y. Metode penelitian yang digunakan adalah metode teknik analisis data deskriptif. Sedangkan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan Terra Computer System Kediri yang berjumlah 25 orang. Bagaimana karyawan dapat bekerja dengan sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan dengan adanya pemberian insentif dan pelatihan kerja. Dalam penelitian ini menunjukkan nilai R sebesar 0,645 yang artinya korelasi atau hubungan antara variabel independen yang terdiri dari insentif (X1), pelatihan kerja (X2) dengan variabel dependen kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang tinggi atau sangat kuat. Nilai R Square menunjukkan 0,416, ini berarti bahwa pengaruh variabel independen yang terdiri dari insentif (X1), pelatihan kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) adalah 41,6% sedangkan 58,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Program Insentif, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Permalink/DOI : <http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v3i2.352>

Cara mengutip : Sulistyowati, S. (2018). Pengaruh Program Insentif dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan), 3(2), 100- 113
doi:<http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v3i2.352>

Sejarah Artikel : Artikel diterima : Maret 2018; direvisi April 2018; disetujui Mei 2018

Alamat korespondensi :

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

Jl. Sersan Suharmaji No. 38 Kediri, Jawa Timur, Indonesia, 64128

Pendahuluan

Kondisi perekonomian global saat ini menuntut perusahaan untuk lebih kreatif dalam mengelola perusahaan. Persaingan yang terjadi diantara perusahaan juga semakin ketat, sehingga mendorong perusahaan untuk melakukan perbaikan-perbaikan pada kegiatan pengelolaannya baik terhadap infrastruktur maupun sumberdaya manusianya. Perkembangan perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Perusahaan harus memiliki kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya manusia di dalam suatu manajemen. Peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas tidak hanya tergantung pada pendidikan. Hal-hal lain seperti evaluasi kinerja, insentif dan pelatihan juga penting guna menunjang kinerja karyawan perusahaan. Menurut Efendy (2002:194), kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mengelola dan menyediakan sarana dan prasarana merupakan salah satu usaha untuk mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif agar dapat mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Terra Computer System Kediri mempertahankan posisi sebagai *market/leader*, menjadikan sumber daya yang profesional dan membentuk aktivitas usaha akrab lingkungan juga harus bisa meningkatkan kualitas sumberdaya manusianya. Pada kondisi persaingan yang semakin ketat dan tajam, penting sekali bagi perusahaan

untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan melalui pelatihan, pemberian insentif, menciptakan lapangan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Karyawan diharapkan mampu memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Pelatihan lebih terorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik dan pengembangan lebih ditekankan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Adapun pelatihan di Terra Computer System Kediri dilakukan dengan metode latihan (*training*) dan pendidikan (*education*), selain itu perusahaan juga melakukan program pelatihan dan pengembangan lainnya, yaitu: metode *on the job training* yang meliputi pembekalan (*coaching*), rotasi jabatan (*job rotation*), penugasan sementara (*job instruction training*), magang (*apprenticeship training*) dan *off the job training* yang meliputi diklat teknis.

Untuk pemberian insentif merupakan hak dan motivasi bagi karyawan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan apabila perusahaan memenuhi hak mereka dalam hal gaji dan tunjangan. Masa kerja dipandang sebagai salah satu bentuk keadaan yang mana seorang karyawan atau individu membangun karirnya dengan tujuan-tujuan yang baik untuk perusahaan, serta memelihara kinerjanya..

Tinjauan Pustaka

Insentif

Mutiara S. Panggabean (2002:89), mengutarakan bahwa: insentif merupakan "Penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan". Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan

bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayar berdasarkan hasil kerja. Pemberian insentif bertujuan untuk merangsang atau menumbuhkan semangat yang tinggi pada diri karyawan sehingga timbul kepuasan dalam bekerja.

Dari pengertian insentif di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada segenap pekerjanya agar para pekerja tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Jenis-jenis Insentif

Menurut pendapat Garry Dessler terjemahan Agus Dharma, insentif terdiri dari: 1. Finansial Insentif; 2. Non Finansial Insentif dan 3. Sosial Insentif.

Finansial insentif meliputi beberapa sistem penghargaan berupa finansial yang diberikan dalam bentuk uang sebagai alat utama yang dapat membantu manusia dalam memenuhi kebutuhan pokok mereka. Dalam pemberian insentif ini terdapat perbedaan, hal ini disebabkan adanya tingkat atau golongan yang berbeda dari setiap karyawan dalam suatu perusahaan, berupa: 1) Bonus dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dihitung dari persentase dari laba perusahaan yang melebihi jumlah tertentu dan dimasukkan ke dalam dana bonus dan kemudian diberikan kepada manajer dan karyawan. 2) Komisi merupakan sistem bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik. Lazimnya dibayarkan sebagai bagian dari penjualan dan diberikan kepada karyawan penjualan. 3) *Profit Sharing* biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan peserta. 4) Pembayaran yang ditangguhkan merupakan jenis pembayaran balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari terdiri dari:

(1) bantuan hari tua yang secara umum akan dapat direalisasikan pada perusahaan yang kondisi keuangannya cukup kuat dengan masa depan yang baik. (2) pensiun dibiayai sendiri oleh karyawan, sewaktu karyawan tersebut masih aktif bekerja. Dana pensiun diperoleh dengan memotong gaji karyawan tiap bulan sewaktu karyawan tersebut masih aktif bekerja. (3) pembayaran kontraktual adalah suatu pelaksanaan perjanjian antara majikan dengan pegawai, di mana pegawai yang selesai masa kerjanya dibayar dengan jumlah uang selama periode tertentu

Non Finansial Insentif adalah suatu ganjaran bagi para karyawan yang bukan berbentuk keuangan, dalam hal ini merupakan kebutuhan karyawan yang bukan berwujud uang seperti: 1) Terjamin kenyamanan tempat kerja. 2) Terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. 3) Adanya penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas kerja yang baik. 4) Tersedianya hiburan, pendidikan dan latihan. 5) Pemberian tanda jasa atau medali.

Sosial Insentif ini tidak jauh berbeda dengan non finansial insentif, tetapi sosial insentif lebih cenderung pada keadaan dan sikap dari para rekan sekerjanya.

Bentuk Insentif

Werther dan Davis (1996 : 413) dalam buku Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga/Wibowo menunjukkan adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut: (1) *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan. (2) *Production bonuses* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan. (3) *Commissions* merupakan presentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual. (4) *Maturity curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja yang diranking menjadi: *marginal, below average, average, good, outstanding*. (5) *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja. (6) *Pay-for-know-*

ledge/pay-for-skills merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi. (7) *Non monetary incentives*, merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan, dan lain-lain. (8) *Executive incentives* merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang. (9) *International incentives* diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan di luar negeri.

Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu: 1. bagi perusahaan dan 2. bagi pegawai.

Bagi perusahaan: 1) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan; 2) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi; 3) Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.

Bagi pegawai: 1) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok. 2) Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Sistem Pemberian Insentif

Menurut Rivai (2004:387) mengemukakan bahwa: salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihu-

bungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi. (1) Bonus Tahunan dengan perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja. (2) Insentif Langsung, tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga. (3) Insentif Individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu. (4) Insentif Tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok. (5) Pembagian Keuntungan, terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan. (6) Bagi Hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya

dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

Pelatihan Kerja

Pengertian Pelatihan Kerja

Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan merupakan aset penting bagi perkembangan perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan kerja para karyawan, banyak perusahaan mengadakan pelatihan kerja/*training* sebelum karyawan memulai kerja. Di dalam dunia kerja, telinga kita akrab dengan istilah pelatihan kerja atau *training*. Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan merupakan aset penting bagi perkembangan perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan kerja para karyawan, banyak perusahaan mengadakan pelatihan kerja/*training*. Biasanya *training* dilakukan sebelum memulai kerja atau pada saat awal masuk kerja.

Pelatihan kerja atau yang sekarang biasa kita kenal dengan istilah *training* adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Singkatnya, pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan bekerja (vocational) serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Manfaat Pelatihan Kerja

Ada banyak manfaat yang bisa kita ambil dengan mengikuti pelatihan kerja. Diantaranya adalah: (1)Mewujudkan pelatihan kerja nasional yang efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja. (2) Memberikan arah

dan pedoman dalam penyelenggaraan, pembinaan, dan pengendalian pelatihan kerja. (3)Mengoptimalkan pendayagunaan dan pemberdayaan seluruh sumber daya pelatihan kerja. (4)Untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan bisnis dan operasional-operasional industri sejak hari pertama masuk kerja. (5)Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten. (6)Untuk mempersiapkan promosi ketenagakerjaan pada jabatan yang lebih rumit dan sulit, serta mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yaitu tingkatan kepemimpinan atau manajerial.

Jenis / program pelatihan kerja

(1)*Skills training*/Pelatihan keahlian merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektifitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian. (2)*Retraining*/Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin *computer* atau akses internet. (3)*Cross functional training*/Pelatihan lintas fungsional melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan. (4)*Team training*/Pelatihan tim merupakan pelatihan yang terdiri dari sekelompok individu dimana mereka harus menyelesaikan bersama sebuah pekerjaan demi tujuan bersama dalam tim. (5)*Creativity training*/Pelatihan kreatifitas berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebas mungkin yang berdasar pada penilaian rasional dan biaya.

Kinerja

Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata "Produktif" Artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.

Agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli. Menurut Mangkunegara (2001 : 67) mengemukakan bahwa "hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. "Menurut Sedarmayanti (2001 : 50) mengemukakan bahwa "*performance atau kinerja adalah output drive from processes, human or otherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses."

Begitu juga menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003 : 224) mengemukakan bahwa: Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata - rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang di peroleh selama periode waktu tertentu."

Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat pro-

duktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam meningkatkan kinerja, manusia merupakan sasaran strategis karena peningkatan lain sangat tergantung dari tenaga manusia yang memanfaatkannya, untuk itu perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Adapun faktor-faktor tersebut adalah: (1)Menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan dan (2) Sarana pendukung.

Kualitas atau kemampuan fisik karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, motivasi, etos kerja dan kemampuan kerja karyawan yang bersangkutan yaitu: 1. pendidikan adalah memberi pengetahuan, semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat produktifitas seseorang karyawan dan juga semakin mampu dalam mengembangkan diri dan kemampuan dalam memanfaatkan sarana yang ada disekitarnya. Program pelatihan yang diikuti keterampilan dengan cara-cara yang tepat dalam menggunakan peralatan kerja. Pendidikan bersifat umum sedangkan pelatihan bersifat khusus dan teknik oprasional. 2. Pemberian motivasi adalah bersifat mental yang memerlukan teknik-teknik tertentu dan membutuhkan waktu yang lama agar dapat berorientasi pada kinerja. 3. kemampuan fisik sangat membutuhkan perhatian terutama untuk karyawan yang menghasilkan rendah, usaha-usaha perbaikan keberhasilannya akan meningkatkan kemampuan fisik dan kemungkinan peningkatan kinerja mereka.

Sarana pendukung untuk peningkatan produktifitas kerja karyawan dapat dikelompokkan yaitu: 1.Menyangkut kualitas kerja, perbaikan dibidang lingkungan kerja dapat membutuhkan kegairahan semangat dan kecepatan kerja, terutama dalam teknologi dan cara berproduksi yang digunakan. 2.Kesejahteraan karyawan yang tercermin pada tingkat kompensasi dan jaminan sosial, hal

ini dapat meningkatkan kemampuan fisik karyawan dan juga membutuhkan semangat kerja.

Adapun menurut Simamora, Hendry (2002:330) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) Karakteristik situasi, bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja dalam organisasi. lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan kinerja didalam organisasi dan para karyawan terhadap pekerjaannya. organisasi juga mempengaruhi kinerja, menentukan siapa yang memiliki tanggung jawab untuk penilaian. (2) Deskripsi, spesifikasi dan standar pekerjaan, karena pekerjaan-pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda, program evaluasi haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten diseluruh pekerjaan dan karyawan yang mendudukinya. (3) Tujuan-tujuan penilaian prestasi kerja secara mendasar dapat digolongkan kepada dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengemangan. (4) Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi, keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh semua orang yang terlibat dalam struktur organisasi tersebut. Karyawan merupakan kelompok orang-orang kecil dalam organisasi dan ditempatkan pada *line* paling depan, yang mempunyai arti cukup besar dalam meningkatkan instansinya. tingkat efisiensinya kerja dapat tercapai jika didukung oleh manajemen yang mapan. kelemahan manajemen dapat menimbulkan kesalahan dalam menempatkan tenaga kerjanya.

Hal tersebut berakibat timbulnya keresahan kerja, turunnya semangat dan gairah kerja, kekeliruan dalam menjalankan tugas, dan turunnya produktifitas. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan saat bekerja atau setelah pensiun harus ada jaminan dari perusahaan. Hal ini

merupakan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Terra Computer System Kediri yang beralamatkan di Jalan Balowerti II no 28-30 Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Terra Computer system Kediri. Dan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi, yang berjumlah 25 Orang. Maka sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: 1.Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yang berbentuk kuesioner yang disebarkan kepada para karyawan Terra Computer System Kediri. 2.Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan, buku-buku, jurnal-jurnal, dan artikel di internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

Sedangkan teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut: (1)Kuisisioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan insentif dan kepuasan kerja digunakan instrument berupa kuisisioner dengan pengukuran menggunakan skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal. Dengan menggunakan dua instrument insentif dan kinerja yang kemudian dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan atau parameter yang akan diukur. Sangat Setuju (SS)=skor 5; Setuju (S)=skor 4; Netral (N)=skor 3; Tidak Se-

tuju (TS)=skor 2; Sangat Tidak Setuju=skor 1. (2)Studi Pustaka/literatur, teknik pengumpulan data juga dilakukan dengan membaca buku-buku dan literatur-literatur serta artikel/tulisan yang relevan untuk mendukung penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Pengujian validitas dimaksudkan untuk menguji kevalidan kuisioner yang akan disebar kepada para responden. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali dalam Adhian 2010).

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu alat ukur. Uji validitas dilakukan pada setiap butir instrumen atau butir pertanyaan yang terkait dengan variabel dengan menggunakan metode sekali ukur (*one shot method*). Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut : 1. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel, maka butir pertanyaan tersebut valid; 2. Jika r hitung negatif atau r hitung $<$ r hitung, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Untuk memperoleh hasil yang valid dari uji validitas peneliti menggunakan fasilitas SPSS versi 16

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk itu uji reliabilitas ini digunakan teknik *Alpha cronbach*.

Suatu instrument akan reliable apabila instrument tersebut dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten. Dalam hal ini bila *Reliability coefficient (alpha)* nilainya $>$ 0,60 maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan. (Sunyoto, 2007 : 107).

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan/dipakai peneliti dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linear berganda yaitu persamaan regresi yang menggambarkan dan menjelaskan pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus persamaan regresinya adalah : Riduan (2007:152):

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

Keterangan :

Y : Variabel Kepuasan kerja

X : Variabel insentif

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

e : variabel lain yang tidak diteliti

Uji Signifikansi Simultan (uji F)

Uji hipotesis dengan F-test digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas (X) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Y), dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. (Sugiono, 2008 : 257):

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

F_h = Nilai F hitung

R² = koefisien determinasi

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut : 1)H0 diterima jika F hitung < F tabel pada $\alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa variabel program insentif dan pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Terra Computer System Kediri. 2)H0 ditolak jika F hitung > F tabel pada $\alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa variabel program insentif dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Terra Computer System Kediri.

Untuk mendukung keakuratan hasil pengujian, peneliti menggunakan bantuan Program Aplikasi SPSS versi 16.

Uji Signifikansi Parsial (uji t)

Uji hipotesis dengan t-test digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel. Formula yang digunakan untuk mencari nilai t hitung menurut Sugiyono (2008 : 250) adalah sebagai berikut :

$$t_h = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

th = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

r² = koefisien determinasi

Uji determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui nilai koefisien determinasi dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi (r). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar

perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain (Santosa & Ashari, 2005 : 125). Dengan kata lain, koefisien determinasi adalah kemampuan variabel independen (X) berkontribusi terhadap variabel dependen (Y) dalam satuan persentase.

Koefisien determinasi dihitung dengan formula sebagai berikut (Santosa & Ashari : 2005):

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD =Koefisien Determinasi

r² =Koefisien korelasi dikuadratkan

Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 dengan penjelasan karakteristik sebagai berikut : 1)Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen (X) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Y) amat terbatas. 2)Jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Y).

Untuk menjamin keakuratan hasil pengujian, peneliti menggunakan bantuan komputer Program Aplikasi SPSS versi 16.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Gambaran Umum Perusahaan

TCSK (*Terra Computer System Kediri*) merupakan toko komputer, yang berada di Jalan Balowerti II No 28-30 Kediri. Telepon (0354) 687612. Terra Computer System Kediri sebagai pusat penjualan notebook berkualitas dan sudah

berpengalaman di bidang teknologi informasi dan memiliki teknisi yang profesional. TCSK didirikan pada tanggal 13 Agustus 1993 oleh Bapak Sugianto Sutikno. TCSK selalu mengikuti perkembangan komputer, teknologi dan program komputer yang digunakan selalu baru, dan hal inilah yang menarik minat sebagian besar pangsa pasar di wilayah Kediri dan sekitarnya.

Dan sekarang *Terra Computer System* Kediri memiliki 4 divisi antara lain Pendidikan, Penjualan, Internet dan *Service & Maintenance*. Masing-masing divisi telah memiliki pangsa pasar yang jelas di Kota Kediri dan sekitarnya. Divisi pendidikan sendiri dibentuk sejak tahun 1995 untuk mengimbangi adanya teknologi baru, juga karena banyaknya permintaan untuk training dari instansi-instansi dan perusahaan. Dan dari Divisi Pendidikan sendiri pada akhir tahun 1999 dibentuk yayasan yang bernama “Yayasan Pelita Nusantara”. Yayasan Pendidikan ini merupakan wadah pengembangan pendidikan yang menaungi Lembaga Kursus Pelatihan Terra Computer System Kediri (TCSK), Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer (STIMIK) KADIRI, dan untuk mengembangkan pendidikan menengah pada tahun 2005 yayasan membuka Sekolah Menengah Kejuruan Teknologi Informasi (SMK) TI Pelita Nusantara Kediri.

Sampai saat ini Yayasan Pendidikan Pelita Nusantara semakin eksis dan fokus dalam bidang pendidikan dengan mengembangkan dunia teknologi informasi, sebagai langkah konkretnya, yayasan mengembangkan jangkauan layanan pendidikannya dengan membuka cabang TERRA di Tulungagung dengan nama

LEMBAGA PENDIDIKAN TERRA NUSANTARA.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen penelitian tersebut valid atau tidak valid dengan level signifikan 5%. Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai r lebih dari 0,3 (Sugiyono, 2001). Untuk menguji validitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS 16.0 for windows. Hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	R	Sig.	Keterangan
Insentif (X ₁)	X _{1,1}	0,690	0,000	Valid
	X _{1,2}	0,609	0,000	Valid
	X _{1,3}	0,430	0,000	Valid
	X _{1,4}	0,444	0,000	Valid
	X _{1,5}	0,328	0,000	Valid
	X _{1,6}	0,444	0,000	Valid
Pelatihan Kerja (X ₂)	X _{2,1}	0,414	0,000	Valid
	X _{2,2}	0,582	0,000	Valid
	X _{2,3}	0,402	0,000	Valid
	X _{2,4}	0,518	0,000	Valid
	X _{2,5}	0,350	0,000	Valid
	X _{2,6}	0,472	0,000	Valid
	X _{2,7}	0,473	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,401	0,000	Valid
	Y ₂	0,652	0,000	Valid
	Y ₃	0,373	0,000	Valid
	Y ₃	0,342	0,000	Valid
	Y ₅	0,351	0,000	Valid
	Y ₆	0,444	0,000	Valid
	Y ₇	0,408	0,000	Valid
	Y ₈	0,354	0,000	Valid
	Y ₉	0,536	0,000	Valid
	Y ₁₀	0,540	0,000	Valid
	Y ₁₁	0,363	0,000	Valid
	Y ₁₂	0,559	0,000	Valid
	Y ₁₃	0,416	0,000	Valid

(Sumber: Data diolah, 2016)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel, indikator dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* (α) yang didapat $\geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan

program SPSS 16.0 for Windows dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Insentif (X ₁)	0,807	0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja (X ₂)	0,661	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,806	0,60	Reliabel

(Sumber: Data diolah, 2016)

Berdasarkan tabel 2 di atas diketahui bahwa hasil nilai cronbach's alpha (α) variabel insentif, pelatihan kerja dan kinerja karyawan $> 0,60$ sehingga indikator atau kuesioner dari ketiga variabel tersebut reliabel atau layak dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari insentif (X₁), pelatihan kerja (X₂), terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y), sekaligus untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan. Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16.0 for Windows hasil regresi antara ekuitas merek yang meliputi insentif dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Terra Computer System Kediri diperoleh nilai koefisien regresi berganda yang secara keseluruhan tampak pada tabel 3 dan tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645a	.416	.363	1.392

a. Predictors: (Constant), insentif dan pelatihan kerja

(Sumber: Data diolah, 2016)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan nilai R sebesar 0,645 yang artinya korelasi atau hubungan antara variabel independen yang terdiri dari insentif (X₁), pelatihan kerja (X₂) dengan variabel dependen kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang tinggi atau sangat kuat. Nilai R Square menunjukkan 0,416, ini berarti bahwa pengaruh variabel independen yang terdiri dari insentif (X₁), pelatihan kerja (X₂) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) adalah 41,6% sedangkan 58,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. Coefisients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.122	7.521		4.803	.000
Insentif	.200	.324	.110	.615	.545
Pelatihan kerja	.506	.152	.593	3.326	.003

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

(Sumber: Data diolah, 2016)

Berdasarkan hasil analisis regresi yang di dapat pada tabel 4. maka dapat dituliskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 36,122 + 0,200X_1 + 0,506X_2$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa: 1. Nilai konstanta sebesar 36,122 artinya perpotongan garis regresi pada sumbu Y terletak pada nilai 36,122, nilai ini bersifat konstan artinya tidak terikat pada variabel bebas maupun pada variabel terikat. 2. Koefisien regresi insentif (X₁) sebesar 0,200 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel insentif (X₁) berubah sebesar satu satuan maka variabel kinerja

karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,200 dengan asumsi variabel yang lain konstan. 3. Koefisien regresi pelatihan kerja (X2) sebesar 0,506 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel pelatihan kerja (X2) berubah sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,506 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Tabel 5. ANOVA

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	30.343	2	15.172	7.832	.003 ^a
Residual	42.617	22	1.937		
Total	72.960	24			

a. Predictors: (Constant), pelatihan kerja, insentif

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

(Sumber: Data diolah, 2016)

Berdasarkan tabel 5, Fhitung sebesar 7,832 dengan sig. 0,003. Oleh karena nilai sig. <0,05, maka H0 ditolak yang artinya insentif (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel (Y) yaitu kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan atau Bersama-sama (Uji F)

Pada uji hipotesis ini untuk mengetahui pengaruh yang bermakna antara variabel independen yang terdiri dari insentif (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) maka digunakan Uji F yaitu dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel atau signifikan Fhitung < 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 16.0 for windows diketahui

bahwa nilai Fhitung sebesar 7,832. Dengan menggunakan batas sig 0,05 maka diperoleh nilai sig 0,000 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel insentif dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial atau Individu (Uji t)

Pada uji hipotesis ini untuk mengetahui pengaruh yang bermakna antara variabel independen yang terdiri dari insentif (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara parsial atau individu terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) maka digunakan Uji t. Hipotesis 1 dan 2 dalam penelitian ini menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai sig-t yang dihasilkan dari perhitungan < 0,05 maka H0 diterima, sebaliknya jika nilai sig-t > 0,05 maka hipotesis ditolak. 1. Dari tabel 4 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis insentif menunjukkan nilai t hitung sebesar 0.615 dengan nilai sig 0,545 > 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H0 diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian hipotesis H1 "Insentif tidak mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan". 2. Dari tabel 4 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis pelatihan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,326 dengan nilai sig 0,003 < 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian hipotesis H2 "Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan".

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,416. Dengan demikian menggambarkan

bahwa variabel insentif (X1) dan pelatihan kerja (X2) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 41,5%, sedangkan sisanya 58,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini. Faktor lain tersebut dapat dijelaskan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, kedisiplinan kerja, dll.

Simpulan

Secara parsial atau individu hasil pengujian hipotesis insentif (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 0.615 dengan nilai sig $0,545 > 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian hipotesis H_1 "Insentif tidak mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan".

Secara parsial atau individu hasil pengujian hipotesis pelatihan kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,326 dengan nilai sig $0,003 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis H_2 "Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Terra Computer System Kediri".

Dari hasil analisis regresi berganda, hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel insentif (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) terbukti. Hal ini dapat dijelaskan dengan nilai Fhitung yang dihasilkan sebesar 7,832 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Hasil analisis nilai koefisien korelasi R sebesar 0,645 menunjukkan bahwa secara bersama-sama ada hubungan atau korelasi yang tinggi atau sangat kuat diantara variabel insentif (X1) dan

pelatihan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari insentif (X1) dan pelatihan kerja (X2) apabila secara simultan atau bersama-sama ditingkatkan, maka akan menaikkan pula variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y) Terra Computer System Kediri.

Daftar Pustaka

- Akdon & Riduwan, (2007), Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika, Bandung: Alfabeta
- Ashari & Purbayu Budi Santoso, (2005), Analisis statistic dengan Microsoft exel dan SPSS, Yogyakarta
- Dharma, Agus, (2000), Manajemen Personalial, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. 2010. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Badan Penerbit Undip, Semarang
- Harianja & Effendi, M. T., (2002) Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan, Jakarta: PT. Grasindo
- Hasibuan, Malayu, (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. P., (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis, R.L. dan Jackson J.H., 2008. Human Resource Management : Essential Prespectives, United States of America : Cengage Learning

Notoatmodjo, S., (2005), Metodologi penelitian Ilmiah, Edisi ke - 3, Jakarta: Rineka Cipta

Panggabean, Mutiara S, (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Ghalia Indonesia

Rivai, (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Simamora, Hendry (2002), Akuntansi Manajemen, Edisi II, Yogyakarta: UPP AMP YKPN

Sudarmayanti, (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: Mandar Maju

Sugiyono, (2007), Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: ALFABETA

Sugiyono, (2008), Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D), Bandung: Alfabeta

Sukardi, (2004), Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta: PT Bumi Aksar

Sulistiyani, A. T., Rosidah, (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu

Sunyoto, (2007), Metode Penelitian Statistik, Jakarta: PT. Jaya Grafindo Persada

Suparyadi, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia-Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM, Yogyakarta: CV Andi Offset

Wibowo, (2007), Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada