

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SARI MURNI PRATAMA MEDAN

Arry Syaputra

Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Harapan Medan
slavonsky7@gmail.com

ABSTRACT

Training provided usually by sending potential employees and have achievements above average to follow the training as managerial training, production processes adapted to the latest ISO, as well as the training is usually level supervisors, managers, the division as well as employees who have the potential to be able to replace one of the available positions. In addition to training, the provision of incentives is one of the efforts made by the company to tie up a skilled workforce in order not to switch to other places. A wage incentive or award given by the company to its workforce on labor efforts that have been forfeited to the company. Incentives are also a motivational tool that can give rise to a boost / stimulation to make employees work harder and passionate and in accordance with what is desired by the company. If the employee worked diligently and passionately, it will be seen from a high performance. The purpose of this study was to determine the effect of training and incentives on employee performance in PT. Murni Pratama Sari Medan. The method used is multiple linear regression.

The results showed that by the F test, shows that training and the provision of incentives simultaneously positive and significant impact on employee performance at PT. Murni Pratama Sari Medan. Based on t test results, showing that training and the provision of incentives and significant positive effect on employee performance at PT. Murni Pratama Sari Medan. Based on t test, the incentive is the most dominant factor in this study.

Keywords: *training, incentives, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil mempunyai fasilitas-fasilitas untuk berproduksi, seperti mesin-mesin dan peralatan lainnya. Untuk pengoperasian peralatan tersebut sangat erat kaitannya dengan tenaga kerja. Tetapi efisiensi dan efektivitas kerja bukanlah tergantung pada jumlah tenaga kerja yang banyak, tetapi melainkan dari mutu tenaga kerja tersebut. Untuk meningkatkan gairah kerja, kadang diperlukan kompetisi atau persaingan antar karyawan itu sendiri agar dapat termotivasi untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaannya. Persaingan yang sehat antar karyawan diperlukan agar sistem pelatihan dan pemberian insentif yang dilaksanakan dapat berguna serta memacu karyawan untuk berprestasi lebih tinggi lagi dari apa yang diperolehnya saat ini. Pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja agar lebih bersikap profesional, bisa berimprovisasi dan melakukan berbagai perubahan yang diperlukan sehingga prestasi kerja karyawan tersebut dapat tercapai secara maksimal. Dengan adanya pelatihan, maka suatu organisasi akan lebih diuntungkan dengan meningkatnya kemampuan kerja karyawan. Semakin seringnya pelatihan yang diberikan, maka besar kemungkinan perusahaan akan memperoleh keuntungan dari segi produktivitas kerja. Pelatihan yang diberikan biasanya dengan cara mengirimkan karyawan yang berpotensi dan mempunyai prestasi di atas rata-rata untuk mengikuti diklat seperti pelatihan manajerial, proses produksi yang disesuaikan dengan ISO terbaru, serta yang mengikuti pelatihan tersebut biasanya setingkat supervisor, manajer, kepada divisi serta karyawan yang mempunyai potensi untuk bisa menggantikan salah satu jabatan yang tersedia.

Selain pelatihan, maka pemberian insentif merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengikat tenaga kerja yang ahli agar tidak beralih ke tempat lainnya. Insentif merupakan upah atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya atas jerih upaya yang telah dikorbankannya kepada pihak perusahaan. Insentif juga suatu alat motivasi yang dapat menimbulkan dorongan/rangsangan agar karyawan bekerja lebih giat dan bergairah serta sesuai dengan apa yang di kehendaki oleh perusahaan. Apabila karyawan bekerja dengan giat dan bergairah, maka akan terlihat dari prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja yang tinggi akan ditandai dengan tingginya output yang dihasilkan karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pelatihan dan pemberian insentif memegang peranan penting dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri, dimana pengadaan dapat memacu karyawan lama untuk berprestasi, sedangkan pelatihan untuk memacu karyawan agar lebih giat lagi sehingga terpilih untuk mengikuti berbagai program pelatihan yang dilaksanakan oleh karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka judul penelitian ini adalah : “Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Sari Murni Pratama Medan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja atau kinerja merupakan pengalihbahasaan dari kata *performance*. Menurut Ruky (2012 : 45) definisi *performance* adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011 : 94). Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besar pula prestasi kerja karyawan.

Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Moekijat (2013 : 52), tahapan pada proses penilaian meliputi :

- a. Identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian. Apa yang dinilai adalah yang berkaitan dengan pekerjaan, bukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.
- b. Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara seksama dan periodik. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Observasi yang jarang dilakukan dan tidak berkaitan dengan prestasi kerja akan menghasilkan hasil penilaian sesaat dan tidak akurat.
- c. Pengukuran. Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat prestasi karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.
- d. Pengembangan. Pihak penilai selain memberikan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan juga melakukan pengembangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja karyawan.

Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan penilaian prestasi karyawan sebagai berikut :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan organisasi.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tercapai tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

Faktor Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2011 : 78) menunjuk adanya sembilan kriteria faktor penilaian prestasi kerja pegawai, yaitu :

- a. *Reliable*, harus mengukur prestasi kerja dan hasilnya secara obyektif.
- b. *Content valid*, secara rasional harus terkait dengan kegiatan kerja.
- c. *Defined spesific*, meliputi segenap perilaku kerja dan hasil kerja yang dapat diidentifikasi.
- d. *Independent*, perilaku kerja dan hasil kerja yang penting harus tercakup dalam kriteria yang komprehensif.
- e. *Non-overlapping*, tidak ada tumpang tindih antar kriteria.
- f. *Comprehensive*, perilaku kerja dan hasil kerja yang tidak penting harus dikeluarkan.
- g. *Accessible*, kriteria haruslah dijabarkan dan diberi nama secara komprehensif.
- h. *Compatible*, kriteria harus sesuai dengan tujuan dan budaya organisasi.
- i. *Up to date*, sewaktu-waktu kriteria perlu ditinjau ulang menilik kemungkinan adanya perubahan organisasi.

Pengertian Pelatihan

Menurut Nitisemito (2012 : 86) pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari pegawainya, sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan.

Simamora (2011 : 286) mengemukakan bahwa “Pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap keterampilan-keterampilan, pengetahuan dan prilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Sedang menurut Ranupandojo (2005 : 77) *training* adalah kegiatan yang memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dalam aktifitas ekonomi.

Moekijat (2013 : 15), menjelaskan latihan adalah proses membantu pegawai untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang dalam memegang keberhasilan program pelatihan. Meskipun para karyawan baru telah menjalani operasi yang komprehensif, mereka jarang melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan. Mereka harus dilatih dan dikembangkan dalam bidang dan tugas-tugas tertentu. Begitu pula, para karyawan lama yang telah berpengalaman mungkin

memerlukan latihan atau untuk mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Tujuan Pelatihan

Pada umumnya disepakati paling tidak terdapat tiga bidang kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan proses manajemen (Hersey dan Blanchart, 2012: 5) yaitu :

- a. Kemampuan teknis (*technical and skill*), kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training.
- b. Kemampuan sosial (*human atau social skill*), kemampuan dalam bekerja dengan melalui orang lain, yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- c. Kemampuan konseptual (*conceptual skill*) yaitu: kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak unit kerja masing-masing ke dalam bidang operasi secara menyeluruh. Kemampuan ini memungkinkan seseorang bertindak selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh dari pada hanya atas dasar tujuan kebutuhan keluarga sendiri.

Teknik-Teknik Pelatihan

Program latihan menurut Handoko (2010 : 110) dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok program latihan manajemen:

- a. Metode praktis.
 - 1) Rotasi jabatan
 - 2) Latihan
 - 3) Magang
 - 4) Pengarahan
 - 5) Penugasan sementara
- b. Metode simulasi.
 - 1) Metode Studi Kasus.
 - 2) Permainan Rotasi Jabatan.
 - 3) Permainan Bisnis.
 - 4) Ruang Pelatihan.
 - 5) Latihan Laboratorium.
 - 6) Program-program pengembangan eksekutif.

Manfaat Pelatihan

Manullang (2011 : 47) memberikan batasan tentang manfaat nyata yang dapat diperoleh dengan adanya program pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi /perusahaan terhadap karyawannya, yaitu sebagai berikut :

- a. Meningkatkan rasa puas karyawan.
- b. Pengurangan pemborosan.
- c. Mengurangi ketidakhadiran dan *turn over* karyawan.
- d. Memperbaiki metode dan sistem kerja.
- e. Menaikkan tingkat penghasilan.
- f. Mengurangi biaya-biaya lembur.
- g. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin.
- h. Mengurangi keluhan-keluhan karyawan.
- i. Mengurangi kecelakaan kerja.
- j. Memperbaiki komunikasi.
- k. Meningkatkan pengetahuan karyawan
- l. Memperbaiki moral karyawan.

m. Menimbulkan kerja sama yang lebih baik.

Pengertian Insentif

Suatu kesuksesan perusahaan memerlukan strategi yang efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Menurut Overton (2012 : 83) insentif adalah suatu penghargaan yang merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2004 : 384) insentif adalah sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja karyawan. Dengan pengertian di atas kita dapat mengetahui bahwa dengan adanya insentif, maka karyawan akan bekerja lebih baik lagi dan dapat menemukan ide baru untuk kelangsungan hidup perusahaan pada masa yang akan datang. Tujuan insentif menurut Rivai (2004 : 384) adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan tujuan insentif adalah merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Manfaat Insentif

Menurut Siagian (2007 : 272) manfaat insentif adalah :

- a. Para karyawan terdorong bekerja secara produktif karena apabila kinerja mereka menguntungkan perusahaan, maka mereka akan memperoleh penghasilan tambahan.
- b. Secara psikologis timbul rasa penghargaan dan seperasaan dengan pihak manajemen karena para karyawan diikutsertakan secara langsung dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam meraih keuntungan.

Sistem Pemberian Insentif

Menurut Rivai (2004 : 388) sistem pemberian insentif antara lain :

- a. Bonus tahunan. Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapat karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan umumnya diberikan 5 tahun sekali.
- b. Insentif langsung. Ini tidak didasarkan pada kriteria kinerja khusus. Besarnya insentif diberikan langsung ini diberikan berupa sertifikat uang tunai atau karangan bunga.
- c. Insentif individu. Bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer pada insentif individu penghargaan didasarkan pada kinerja individu.
- d. Insentif tim yaitu dimana sebuah pekerjaan ditetapkan bagi sebuah kelompok kerja khusus para anggotanya dibayarkan insentif untuk kelompok tersebut memiliki kinerja yang baik.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi. Penelitian korelasi adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih. Adanya hubungan dan tingkat variabel ini penting, karena dengan mengetahui tingkat hubungan yang ada, peneliti akan dapat mengembangkannya sesuai dengan tujuan penelitian. (Sukardi, 2008 : 166).

Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Teknik pengumpulan data diperoleh melalui kuisioner tentang pelatihan, pemberian insentif dan prestasi kerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah instrumen penelitian yang telah disusun benar-benar akurat, sehingga mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (variabel kunci yang sedang diteliti). Menurut Umar (2007 : 89) uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrument handal, konsisten, stabil dan dependability sehingga apabila digunakan berulang-ulang maka akan menghasilkan yang sama. Reliabilitas yang ditunjukkan dengan nilai r, reliabilitas dianggap sudah cukup memuaskan atau tinggi adalah lebih besar atau sama dengan 0,60 untuk pengujian ini dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*.

Uji Linier Regresi

Metode analisis kuantitatif adalah metode yang digunakan menyajikan data dalam bentuk angka. Alat uji yang dipergunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji variabel bebas (pelatihan dan pemberian insentif) terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan). Regresi linier berganda menggunakan model persamaan sebagai berikut :

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

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Uyanto (2006 : 54), dasar pengambilan keputusannya adalah: (1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, (2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier di antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Bila variabel-variabel bebas berkorelasi secara sempurna, maka metode kuadrat terkecil tidak dapat digunakan. Adapun multikolinieritas mengakibatkan penaksir-penaksir kuadrat terkecil menjadi tidak efisien. Oleh karena itu masalah multikolinieritas harus dianggap sebagai satu kelemahan yang mengurangi keyakinan dalam uji signifikan konvensional terhadap penaksir kuadrat terkecil.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika variansi berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang terbaik adalah bila tidak terjadi Heterokedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah ada pengaruh positif atau signifikan terhadap variabel terikat (Y), model hipotesis yang digunakan dalam uji t ini adalah :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif atau signifikan dari variabel bebas yang terdiri dari pelatihan (X_1) dan pemberian insentif (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan yaitu variabel terikat (Y), model hipotesis yang digunakan dalam uji F-statistik ini adalah :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Nilai F statistik akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$. Kriteria uji yang digunakan :

H_0 diterima bila $F_o < F$ tabel

H_a diterima bila $F_o > F$ tabel

Koefisien Determinan (R^2)

Determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang diteliti yaitu pelatihan (X_1), pemberian insentif (X_2), sedangkan variabel terikat adalah prestasi kerja karyawan (Y). koefisien determinan (R^2) berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan bila R^2 mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Y (Prestasi kerja karyawan)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0.586	0.235	Valid
Butir 2	0.470	0.235	Valid
Butir 3	0.407	0.235	Valid
Butir 4	0.325	0.235	Valid
Butir 5	0.323	0.235	Valid
Butir 6	0.608	0.235	Valid
Butir 7	0.430	0.235	Valid
Butir 8	0.506	0.235	Valid
Butir 9	0.380	0.235	Valid

Sumber: Data diolah

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel X_1 (Pelatihan)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0.706	0.235	Valid
Butir 2	0.692	0.235	Valid
Butir 3	0.738	0.235	Valid

Butir 4	0.523	0.235	Valid
Butir 5	0.764	0.235	Valid
Butir 6	0.499	0.235	Valid

Sumber: Data diolah

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel X₂ (Pemberian insentif)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
Butir 1	0.586	0.235	Valid
Butir 2	0.628	0.235	Valid
Butir 3	0.656	0.235	Valid

Sumber: Data diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, kuisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Prestasi kerja karyawan (Y)	9	0.765	Reliable
Pelatihan (X ₁)	6	0.856	Reliable
Pemberian insentif (X ₂)	3	0.775	Reliable

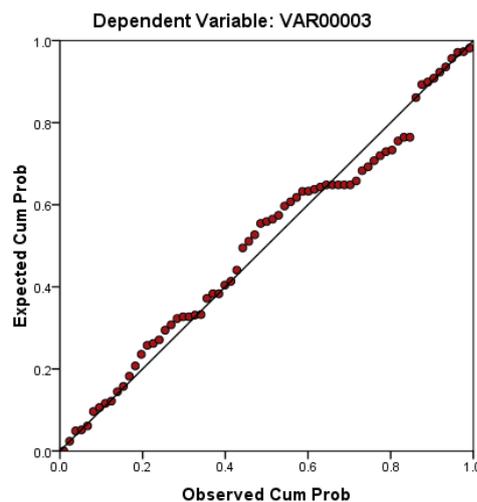
Sumber: Data diolah

Pada pengujian realibilitas nilai Cronbach's Alpha harus lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,6 berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Grafik P-P Plot

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

Pengujian Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

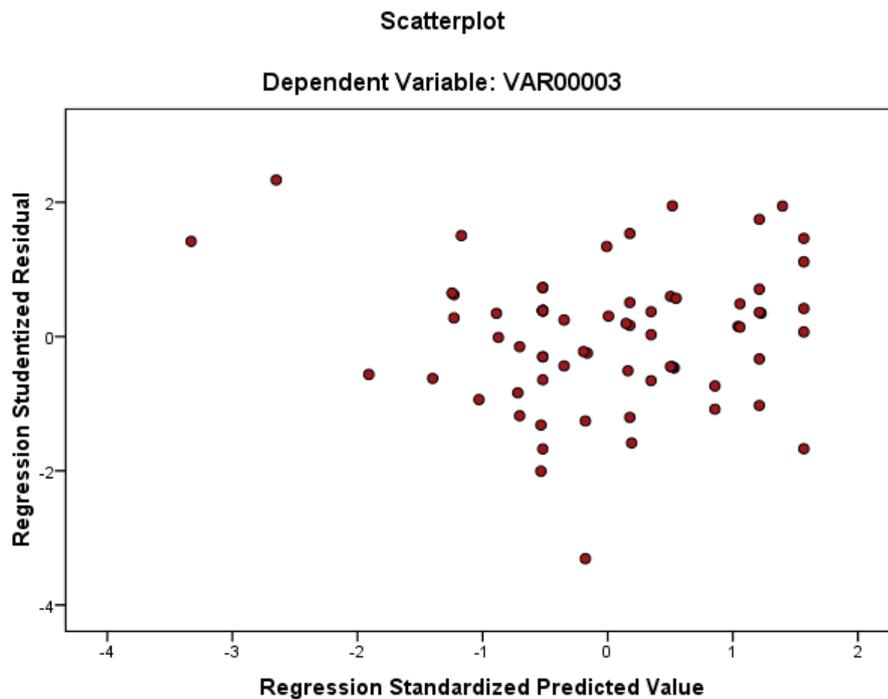
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	.776	1.289
2	Pemberian insentif	.776	1.289

a. Dependent Variable : prestasi kerja karyawan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF dari nilai pelatihan dan pemberian insentif lebih kecil atau dibawah 5 ($VIF < 5$), ini berarti tidak terkena multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi, Nilai Tolerance dari nilai pelatihan dan pemberian insentif lebih besar dari 0,1 ini berarti tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Pengujian Heteroskedasdisitas



Gambar 2. Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Coefisients

Model	Unstandardized Coefisients		Standardized Coefisients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.177	3.388		4.480	.000
Pelatihan	.402	.140	.311	2.863	.006
Pemberian insentif	.838	.216	.421	3.886	.000

Sumber : Data Diolah

$$Y = 15.177 + 0.402 X_1 + 0.838 X_2 + e$$

$a = 15.177$ atau konstanta regresi, yang berarti jika tidak ada nilai independen variabel X_1 (pelatihan) dan independen variabel X_2 (pemberian insentif). Dalam hal ini X_1 dan X_2 sama dengan 0 (nol) maka prestasi kerja karyawan sebesar 15.177 %. $b_1 = 0.402$ untuk independen variabel X_1 (pelatihan) yang bertanda positif berarti memiliki hubungan yang searah yang artinya setiap penambahan atau kenaikan sebesar 1 % pelatihan akan menambah prestasi kerja karyawan sebesar 40,2 %. $b_2 = 0.838$ untuk independen variabel X_2 (pemberian insentif) yang bertanda positif berarti memiliki hubungan yang searah yang artinya bahwa setiap kenaikan atau penambahan sebesar 1 % pemberian insentif akan menambah prestasi kerja karyawan sebesar 83,8 %.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefisients		Standardized Coefisients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.177	3.388		4.480	.000
Pelatihan	.402	.140	.311	2.863	.006
Pemberian insentif	.838	.216	.421	3.886	.000

Sumber : Data diolah

Nilai t-hitung untuk X_1 , $> t$ -tabel ($2.863 > 1,996$), maka pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ($0,006 < 0,05$). Untuk X_2 , nilai t-hitung $> t$ -tabel ($3.886 > 1,996$), dengan demikian pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ($0,000 < 0,05$).

Uji F

Tabel 8. Hasil uji F Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	379.019	2	189.510	21.818	.000 ^a
Residual	573.271	66	8.686		
Total	952.290	68			

Sumber : Data Diolah

Dari uji ANOVA atau F test, didapat F_{hitung} sebesar 21.818 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21.818 > 3,14$) atau $\text{sig } F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel pelatihan dan pemberian insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini dapat terbukti.

Koefisien Determinan

**Tabel 9. Hasil Koefisien determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631	.398	.380	2.94719

Sumber : Data Diolah

Dari tabel diatas, diperoleh R Square untuk y (prestasi kerja karyawan) adalah 0.398. Hal ini berarti 39.8 % variabel prestasi kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel X_1 (pelatihan) dan variabel X_2 (pemberian insentif) secara bersama-sama atau serentak dan sisanya sebesar 60.2 % ditentukan oleh variabel lain di luar kontribusi penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dalam suatu perusahaan adalah menjadi tanggung jawab dari suatu perusahaan. Dalam pelaksanaan dari pelatihan tersebut, pimpinan perusahaan dapat menggunakan tenaga ahli atau pelatihan yang telah mempunyai pengetahuan dan kemampuan dibidang latihan tersebut. Walaupun demikian tanggung jawab dari tugas-tugas tersebut, tetap berada pada pimpinan perusahaan. Dalam usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan, maka sebelumnya perlu diketahui pengertian dari pelatihan.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standard. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat dipergunakan segera. Dalam hal ini manfaat finansial bagi perusahaan biasanya terjadi dengan cepat. Sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subjek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang, pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Dari hasil uji regresi secara parsial dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariawati, Erlina (2014), yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Yuniari (2014) yang menyatakan bahwa pemberian insentif dan pelatihan berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun secara parsial serta pelatihan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pelatihan yang dilaksanakan harus sesuai dengan bahan, konsep dan metode yang menyangkut masalah pelatihan diprogramkan oleh Training Officer termasuk evaluasi terhadap hasil latihan. Dari hasil evaluasi tersebut selanjutnya dianalisa untuk keputusan selanjutnya apakah karyawan tersebut tetap posisi (jabatannya) atau naik kejenjang karier

yang lebih tinggi. Pelaksanaan pelatihan diperusahaan ini dilakukan secara bertahap. Perusahaan menyediakan (memfasilitasi) karyawan dengan beberapa tingkatan prestasi simbolik terhadap para karyawannya sebagai hasil dari pelatihan perusahaan.

Bagi karyawan baru diberikan masa training selama tiga bulan yang isinya pengenalan terhadap pekerjaan, produk dan equipment yang dilatih langsung didalam praktek kerja dilengkapi dengan pemberian modul-modul sebagai bahan pelajaran dan bacaan bagi para prestasi pelatihan tersebut. Seluruh karyawan dari crew (jabatan) mendapatkan kesempatan dan wajib untuk mengikuti pelatihan yang dilaksanakan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaannya saat ini dan kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang.

Sebagian proses latihan, departemen personalia dan para manajer harus menilai kebutuhan, tujuan-tujuan atau sasaran program, isi dan prinsip-prinsip belajar. Uraian langkah-langkah yang yang seharusnya diikuti sebelum kegiatan dimulai. Seperti yang ditunjukkan pada orang yang bertanggung jawab atas program latihan (biasanya *instruktur* atau “pelatih”) harus mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan karyawan dan organisasi agar dapat menentukan sasaran yang ingin dicapai. Setelah sasaran-sasaran ditetapkan, isi dan prinsip-prinsip diperhatikan. Meskipun proses belajar ditangani oleh para instruktur dalam departemen personalia atau para penyelia lini pertama, langkah-langkah pendahuluan ini harus dilakukan untuk mengembangkan suatu program yang efektif.

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada jabatan atau golongan dengan pekerjaan lain. Program insentif ini adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merencanakan bersama kemakmuran perusahaan.

Dari hasil uji regresi secara parsial dinyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Kastalani, Muhammad (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel insentif dan variabel prestasi kerja.

Dasar dalam pemberian insentif di perusahaan ini telah diatur pelaksanaannya dalam suatu surat edaran mengenai sistem insentif karyawan yaitu yang pertama perhitungan insentif diberikan kepada seluruh karyawan, Dasar hitung insentif adalah sebesar 3 (tiga) kali gaji karyawan yang bersangkutan pada saat bulan pembayaran insentif, Insentif diberikan 1 (satu) kali untuk setiap tahun anggaran dan dibayarkan sekaligus bersamaan dengan pembayaran gaji paling lambat pada bulan desember tahun berjalan, Pimpinan yang melaksanakan kegiatan keuangan intern menetapkan waktu pembayaran insentif, Insentif diberikan kepada karyawan yang mempunyai masa dinas minimal 1 (satu) bulan, Karyawan yang aktif kembali bekerja atau diangkat menjadi karyawan setelah pembayaran insentif dibayarkan secara penuh pada bulan desember berdasarkan gaji bulan desember tahun berjalan, Karyawan yang berhenti bekerja selain karena sanksi pemberhentian berdasarkan peraturan disiplin karyawan, Insentif dibayarkan secara penuh, Karyawan yang berhenti karena meninggal, alasan kesehatan atau cacat setelah tanggal pelaksanaan pembayaran insentif, maka insentif yang telah dibayarkan tidak diperhitungkan dalam perhitungan hak dan kewajiban, Insentif bagi home staff diberikan dalam rupiah atas dasar gaji karyawan yang bersangkutan pada golongan dan jenjang golongan yang sama di KP serta yang kedua insentif tidak diberikan kepada karyawan yang sedang menjalani masa honor dan karyawan yang dikenakan sanksi pemberhentian berdasarkan peraturan disiplin.

Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besar pula prestasi kerja karyawan. Sedangkan untuk meningkatkan prestasi kerja salah satu faktornya adalah pelatihan dan pemberian insentif.

Penilaian terhadap pegawai adalah hal yang harus dilakukan oleh instansi dalam rangka untuk pembinaan karier pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai ini sangat sukar dilaksanakan secara objektif, namun penilaian tersebut harus dilakukan oleh instansi karena terdapat banyak manfaat yang sangat berguna baik kepada pegawai yang bersangkutan maupun kepada organisasi instansi. Bagi instansi penilaian prestasi kerja ini merupakan dasar untuk melakukan berbagai macam kebijaksanaan yang berhubungan dengan pegawai yang bersangkutan seperti promosi, mutasi, demosi, serta untuk pengembangan.

Dari hasil uji regresi secara simultan diketahui bahwa secara bersama-sama variabel pelatihan dan pemberian insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Yuniari (2014) yang menyatakan bahwa pemberian insentif dan pelatihan berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun secara parsial serta pelatihan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prestasi kerja sebagai hasil kerja (*output*) yang berasal dari adanya perilaku kerja serta lingkungan kerja tertentu yang kondusif. Dalam menentukan faktor penilaian individu karyawan, maka lingkungan kerja sebagai kesempatan untuk berprestasi yang dapat dipengaruhi oleh adanya peralatan kerja, bahan, lingkungan fiskal kerja, perilaku kerja karyawan yang lain, pola kepemimpinan, kebijakan organisasi, informasi serta penghasilan secara keseluruhan akan dianggap konstan karena bersifat pemberian, berasal dari luar diri karyawan dan bukan merupakan perilaku karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari uraian-uraian sebelumnya, penulis mencoba mengambil beberapa kesimpulan Berdasarkan uji F, menunjukkan bahwa pelatihan dan pemberian insentif secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sari Murni Pratama Medan. Berdasarkan hasil uji t, menunjukkan bahwa pelatihan dan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sari Murni Pratama Medan. Berdasarkan uji t, pemberian insentif merupakan faktor yang paling dominan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis *Adjusted R Square* = 0,398 berarti 39,8 % kemampuan pelatihan dan pemberian insentif menjelaskan prestasi kerja karyawan dan sisanya 60,2 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Perusahaan harus memberikan penyegaran kepada karyawan dan menyediakan tempat yang nyaman dan tenang bagi para karyawannya untuk melaksanakan pelatihan. Hal ini sangat mendukung bagi kelancaran jalannya proses pelatihan. Karena dengan dibuatnya tempat khusus maka tidak akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan. Program pemberian insentif hendaknya dilaksanakan secara kontiniu dan teratur agar dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan penguasaan tugas yang dibebankan kepada para karyawan sehingga direalisasikan dengan peningkatkan yang terjadi di segala bidang pada perusahaan baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dharma, 2004, *Manajemen Personalialia, Teknik dan Konsep Modern*, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Davis, Keith and John, W. Newstrom. 2012. *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid 2. Erlangga, Jakarta.
- Gujarati, 2006. *Human Resource Management*. Cetakan Ketiga Jakarta:PT.Elex Media Komputindo.
- Handoko T. Hani. 2010, *Manajemen*, Edisi Keempat, Yogyakarta, BPFE Universitas Gajah Mada.
- Hariawati, Erlina, 2014, Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 11. No. 1. Juni 2014.
- Hasibuan, Malayu, SP., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, Paul, dan Blanchard, Kenneth H., 2012, *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resource*, Prentice Hall, Inc., New Jersey.
- Kastalani, Muhammad, 2015, Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda. *Jurnal Pendidikan*, Triadik, April 2015, Volume 13 No. 1.
- Kontz, O.D et.al. 2003, *Management*, Edisi Delapan, Alih Bahasa H. Gunawan, Erlangga. Jakarta
- Manullang. M, 2011, *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta, Penerbit Liberty.
- Moekijat. 2013, *Latihan dan Pengembangan Pegawai*, Bandung, Alumni.
- Nitisemito, Alex, 2012, *Manajemen Personalialia*, Cetakan V, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Overton, 2012, *Manajemen Personalialia*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Putra dan Yuniari, 2014, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Fixed Phone Sales Pada PT. Telekomunikasi Tbk. Denpasar. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.1. No.1. Edisi Juni. Hal: 1-9.
- Ranupandojo, Heidjrachman, 2005, *Evaluasi Pekerjaan*, BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veihzal. 2004. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ruky, S. Achmad, 2012. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, Sondang P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soeprihantono, J., 2011, *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta..
- Sukardi, 2008, *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*. Bumi. Aksara. Yogyakarta
- Umar, Husein, 2007, *Metode Penelitian, Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Baru, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Uyanto, Stanislaus S. 2006. *Pedoman Analisis dengan SPSS*. Graha Ilmu Yogyakarta.