

PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Fahmi fath

Fahmifath80@gmail.com

Winarningsih

Sekolah tinggi ilmu ekonomi indonesia (STIESIA) surabaya

ABSTRACT

This research is meant to find out the influence of motivation, incentive and job training to the performance of the employees of PT Jaya Brix Indonesia. The population of this research is all employees and leaders on PT Jaya Brix Indonesia and 97 people have been selected as samples. The sample collection technique has been conducted by using census method, since the population is 97 people and less than 100, therefore the population of this research also acts as sample. The data analysis technique has been carried out by using multiple linear regressions method. Based on the result of the F test it has been found that the regression models are feasible to be used to measure the influence of motivation, incentive, and job training to the performance of the employees because its significant value is less than 0.05 i.e. 0.000. The multiple coefficient value is 47,1%, which shows that motivation, incentive, and job training can influence the performance of employees which is 47,1%, meanwhile the remaining is 52,9% which is influenced by other factor outside of the research. Based on the result of the t test it has been found that motivation, incentive, and job training have positive and significant influence to the performance of the employees because these three independent variables have significance value which is less than 0.05. Based on the value of partial coefficient determination, the job training becomes the dominant variable to the performance of the employees.

Keywords: Motivation, incentive, job training, and the performance of the employees.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, insentif dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Jaya Brix Indonesia. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan dan pimpinan di perusahaan PT. Jaya Brix Indonesia sejumlah 97 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, karena jumlah populasi sebanyak 97 orang dan kurang dari 100, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode regresi linier berganda. Berdasarkan uji F diketahui bahwa model regresi layak digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi, insentif, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Nilai koefisien determinasi berganda sebesar 47,1%, hal ini menunjukkan bahwa motivasi, insentif, dan pelatihan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 47,1%, sedangkan sisanya sebesar 52,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan uji t diketahui bahwa motivasi, insentif, dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, karena ketiga variabel bebas mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai koefisien determinasi parsial variabel pelatihan kerja menjadi variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : motivasi, insentif, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi dimana orang-orang yang ada di dalamnya mencurahkan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karena manusia memberikan kontribusi terbesar dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang cakap, maka bagian SDM dalam suatu perusahaan harus mengadakan penarikan tenaga kerja atau karyawan secara selektif agar sesuai dengan *job description* dan *job specification*.

Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja karyawan PT. Jaya Brix Indonesia dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Pengetahuan, keterampilan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal kedisiplinan PT. Jaya Brix Indonesia memberikan insentif sebagai pendorong untuk meningkatkan kinerja dan lebih disiplin. Insentif adalah bonus tambahan yang diterima oleh karyawan atas kinerja yang telah mereka lakukan. Insentif pada umumnya lebih cenderung cocok bagi mereka yang berada di bagian produksi. Pemberian insentif secara langsung dapat memberikan rangsangan positif terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengatasi masalah kegagalan dan cacat produk, perusahaan menyelenggarakan pelatihan kerja pada awal periode penerimaan karyawan baru. Tujuan dari adanya pelatihan kerja karyawan adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan sehingga karyawan lebih terampil dalam menjalankan pekerjaannya.

Diberikannya pelatihan dan pengembangan kepada karyawan, diharapkan para karyawan akan mengalami peningkatan baik pengetahuan, ketrampilan, serta memiliki sikap dan perilaku yang positif sehingga prestasi kerja yang mereka miliki semakin meningkat dan motivasi untuk bekerja juga meningkat. Hal ini akan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Disamping program pelatihan dan pengembangan perusahaan perlu memberikan suatu penghargaan bagi karyawan yang berprestasi baik dan hal ini akan membuat karyawan bekerja sebaik mungkin agar menerima penghargaan dan imbalan yang lebih besar disamping tunjangan-tunjangan lain yang telah disediakan oleh perusahaan. Bentuk pembayaran dan penghargaan atas kerja karyawan yang tepat akan menghasilkan pencapaian produktivitas yang lebih tinggi, hal itu mencakup sistem pemberian insentif yang tepat serta usaha - usaha lain untuk menambah semangat dan kepuasan kerja bagi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya brix indonesia?.

(2) Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya brix indonesia?.

(3) Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya brix indonesia?.

(4) Manakah diantara variabel motivasi, insentif, dan pelatihan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya brix indonesia?. Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya brix Indonesia. (2) Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya brix Indonesia. (3) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya brix Indonesia. (4) Untuk mengetahui diantara motivasi, insentif, dan pelatihan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya brix Indonesia.

TINJAUAN TEORETIS

Motivasi

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun, apapun pengertiannya motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia, yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Dasar utama pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam Brahmasari, (2008) mengemukakan bahwa terdapat dua teknik memotivasi kerja pegawai yaitu : (1) teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. (2) teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan

dengan cara mempengaruhi secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan 18 dengan istilah "AIDDAS" yaitu *attention* (perhatian), *interest* (minat), *desire* (hasrat), *decision* (keputusan), *action* (aksi atau tindakan), dan *satisfaction* (kepuasan). Beberapa pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat dinyatakan benar bahwa motivasi kerja terbentuk dari adanya kebutuhan, sikap (*attitude*) yang mendorong karyawan agar lebih bersemangat dan bergairah dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab. Hal ini karena beberapa alasan antara lain:(1)Karyawan harus senantiasa didorong untuk bekerja sama dalam organisasi(2)Karyawan harus senantiasa didorong untuk bekerja dan berusaha sesuai dengan tuntutan kerja.(3)Motivasi karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi.

Teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasinya, dan mengapa karyawan berprestasi tinggi. Teori motivasi dalam penelitian ini didasarkan pada teori berprestasi (*achievement theory*).

Untuk menerangkan secara lebih analitis determinan-determinan kepuasan kerja dan motivasi kerja, peralatan teoritis diperlukan. Adapun teori-teori yang mendasari motivasi adalah sebagai berikut: (1) Teori deskrepensi menjelaskan bahwa keadilan ditentukan oleh keseimbangan antara apa yang dirasakan seseorang sebagai hal yang diharuskan ia terima, jika level reward yang secara nyata ia terima sebanding dengan apa yang diharapkannya, maka ia akan merasa puas. Setiap ketidak seimbangan, atau diskrepensi, antara kedua level reward tersebut jelas akan menimbulkan perasaan tidak puas. (2) Teori keadilan justru memasukan dimensi *social comparisons* dari rasio antara input out-comes. Orang, atau disebut sebagai focal person, cenderung membandingkan input-inputnya dan out-comes yang diterimanya dengan input dan output dari pekerja lainnya yaitu orang yang disebut sebagai *referent person*. Teori keadilan membantu untuk memahami bagaimana seorang pekerja mencapai kesimpulan bahwa dia sedang diperlakukan secara adil dan tidak adil. Perasaan bahwa seseorang sedang di perlakukan adil merupakan keadaan jiwa yang berasal dari dalam, sebagai hasil dari pertimbangan subyektif tentang apa yang diharapkan dari sebuah pekerjaan dan apa yang diperoleh seseorang secara nyata dari pekerjaan tersebut di bandingkan dengan orang lain yang relevan. (3) Teori ekspektasi dan teori keadilan berusaha untuk menjelaskan kepuasan dan motivasi didalam kerja. Katanya, bagaimanapun juga, teori keadilan lebih baik menjelaskan kepuasan kerja, dan teori

harapan menjelaskan motivasi untuk bekerja. Teori harapan secara logis berusaha membangun proses-proses mental yang mengarahkan seseorang untuk mengeluarkan sejumlah usaha dengan tujuan tertentu. teori harapan ini berasumsi bahwa usaha-usaha pekerja merupakan hasil dari: (a) Suatu probabilitas subyektif mengenai kemampuan pegawai (b) Suatu probabilitas subyektif mengenai imbalan atau hukuman yang timbul sebagai akibat dari perilaku pegawai dan (c) Nilai yang diberikan oleh pegawai kepada imbalan dan hukuman.

Insentif

Insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan extra diluar gaji atau upah yang ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkatkan.

Sistem insentif merupakan bentuk dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Sistem kompensasi dibuat dan diatur untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Newman dan Milkovich, 2008:7). Tujuan-tujuan tersebut meliputi efisiensi (*efficiency*), keadilan (*equity*) dan kelayakan (*compliance*) sesuai dengan hukum dan perundang-undangan yang berlaku.

Terdapat 4 (empat) dasar kebijakan pemberian upah insentif yang harus dipertimbangkan menurut (Newman dan Milkovich, 2008:19), yaitu: (1) *internal alignments* (kesamaan internal) (2) *external competitiveness* (Persaingan dengan eksternal) (3) *employee contributions* (Kontribusi Karyawan) (4) *management* (Manajemen)

Dengan demikian, insentif disini adalah sebagai strategi meningkatkan kinerja dan produktivitas serta efisiensi oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis. Menurut penelitian Zaputriet al. (2013) insentif memiliki 2 indikator yaitu: (1) Insentif material, merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk materi yaitu seperti pemberian bonus dan fasilitas kerja. (2) Insentif non material, merupakan insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar dan tidak dalam bentuk uang, yaitu seperti pujian dan penghargaan.

Pelatihan kerja

Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Pelatihan memiliki andil besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang didapat dari program pelatihan adalah: (1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas. (2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima. (3) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan. (4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia. (5) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.

(6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka. Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, harus diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas bagi peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah *job specification* yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan. Seperti yang dikatakan Mangkunegara yakni segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut: tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur, para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai, materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta, peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan (Mangkunegara, 2009: 51).

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan pelatihan kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa karyawan pada semua tingkatan organisasi untuk memperoleh dan mengembangkan pengetahuan, keahlian, kecakapan, ketrampilan dan sikap karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan. Indikator dalam Pelatihan Menurut Mangkunegara (2009:47), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam pelatihan kerja: (1) Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten. (2) Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan. (3) Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang. (4) Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis dan komponen peserta pelatihan. (5) Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut. (6) Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*)

Analisis Kebutuhan Pelatihan

Untuk menghindari terjadinya pemberian suatu pelatihan yang tidak tepat akan berakibat pada penggunaan waktu dan uang perusahaan yang sia-sia, maka perlu dilakukan identifikasi kebutuhan pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan ini berguna sebagai pondasi bagi keseluruhan upaya pelatihan.

Analisis kebutuhan pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja (*performance deficiencies*). Kekurangan-kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku actual dengan perilaku yang diharapkan. Kesenjangan ini merupakan suatu perbedaan antara perilaku actual karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap dengan perilaku karyawan yang diharapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sehingga untuk mengatasi adanya kesenjangan kompetensi individu tersebut, maka perusahaan melaksanakan program pelatihan.

Berkaitan dengan kebutuhan pelatihan tersebut, maka harus diketahui pengetahuan dan ketrampilan apa saja yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja dan pengetahuan serta ketrampilan apa saja yang telah dimiliki karyawan. Kemampuan merupakan ungkapan dan perwujudan diri individu termasuk kebutuhan pokok manusia yang bisa

terwujud memberikan rasa kepuasan dan rasa keberhasilan yang mendalam. Kemampuan dapat menentukan dan meningkatkan makna hidup manusia dengan segala kompleksitas dan problemnya juga keindahannya. Ciri pegawai yang memiliki kemampuan sebagai berikut: (1) Kelincihan mental berpikir dari segala arah (2) Fleksibilitas konsep (3) Orisinalitas (4) Lebih menyukai kompleksitas daripada simplisitas (5) Orang yang kreatif mengatur rasa ingin tahunya secara baik, intelektualnya giat bekerja dan dinamis. (6) Orang yang berani berpikir dan berprasangka terhadap masalah yang menantang. (7) Orang yang terbuka dan menerima informasi, misalnya meminta informasi dari rekannya untuk keperluan memecahkan masalah. (8) Orang yang matang dan konseptual melalui penelitian dalam menghadapi masalah. (9) Orang yang mandiri (*independent*). Ia bekerja sendiri tanpa menggantungkan pada orang lain.

Kinerja karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Menurut Sedarmayanti (2009: 50), *performance* bisaditerjemahkan menjadi prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja. Secara operasional kinerja dapat didefinisikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009: 67). Menurut Prawirosentono (2008: 64), kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika. Indikator kinerja Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

(1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. (2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. (3) Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. (4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif, berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

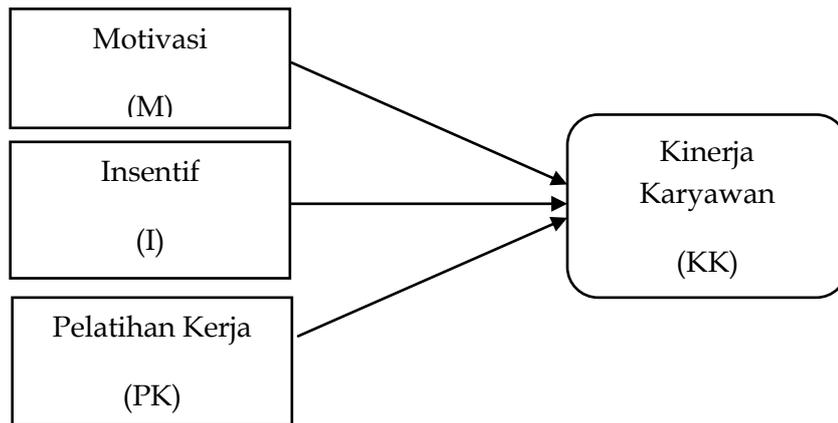
Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan kinerja merupakan pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika, yang dapat diukur dalam periode tertentu.

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah : $human\ performance = ability + motivation$ $motivation = attitude + situation$ $ability = knowledge + skill$.

PENELITIAN TERDAHULU

1. Nama Peneliti : Santi (2014)
 Judul Penelitian : Pengaruh pelatihan kerja dan pemberian insentif Terhadap kinerja karyawan CV. Kedai digitalJogjakarta.
 Variabel penelitian : (X_1) pelatihan kerja, (X_2) pemberian insentif, (Y) Kinerja karyawan.
 Model Analisis : Kuantitatif, data primer, dan regresi Linier Berganda.
 Hasil Analisis : Hasil dari Uji t :
 $(X_1)t_{hitung} = 0,637, t_{tabel} = 1,980.$
 Jadi t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , H_0 ditolak H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh signifikan antara pelatihan kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) nilai taraf X_1 adalah $0,396 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$). (X_2) $t_{hitung} = 0,480 t_{tabel} = 0,008$
 Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a di terima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh signifikan antara harga (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y). Nilai taraf signifikan adalah $0,221 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$).
 Kesimpulan : Jadidiantara Variabelbebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah Variabel pemberian insentif karena mempunyai Nilai r^2 terbesar yaitu 4,80%.
 Persamaan : Variabel dependen adalah kinerja karyawan. Variabel independen adalah insentif dan pelatihan Kerja.
 Perbedaan : Penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel independen yaitu pelatihan kerja dan insentif sedangkan penelitian sekarang menggunakan tiga variabel independen yaitu motivasi kerja, insentif dan pelatihan kerja.
 Perbedaan kedua yaitu penelitian terdahulu menggunakan Obyek CV. Kedai digital jogjakarta sedangkan Tempat penelitian sekarang menggunakan obyek Pada PT. Jayabrix indonesia.
2. Nama Peneliti : Sripurwati (2010)
 Judul Penelitian : Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anindya mitra internasional yogyakarta (2010).
 Variabel Penelitian : Motivasi kerja karyawan (X_1), kinerja karyawan (Y)
 Model Analisis : Menggunakan analisis regresi linier berganda , uji F dan Uji t.
 Hasil Analisis : Berdasarkan analisis yang dilakukan, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa hasil t hitung sebesar 3,610 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anindya mitra internasional yogyakarta.
 Kesimpulan : Pengaruh antara mlotivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Anindya mitra internasional yogyakarta ternyata berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 Persamaan : Persamaan dengan peneliti sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.
 Perbedaan : Peneliti terdahulu menggunakan satu variabel independen yaitu motivasi kerja, sedangkan peneliti sekarang menggunakan tiga variabel independen yaitu motivasi, insentif dan pelatihan kerja. Perbedaan kedua yaitu peneliti terdahulu menggunakan obyek PT. Anindya mitra internnasional yogyakarta sedangkan peneliti sekarang menggunakan obyek PT. Jaya Brix Indonesia.

RERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Perumusan hipotesis

H₁: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Brix Indonesia.

H₂: Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Brix Indonesia.

H₃: Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Brix Indonesia.

H₄: Diantara motivasi, insentif, dan pelatihan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Brix Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang analisisnya secara umum menggunakan data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka) yang diuji menggunakan analisis statistik karena membuktikan hipotesis, dengan menggunakan metode survey dan kuesioner, yaitu dengan cara mengambil sample dari suatu populasi melalui bantuan kuisisioner yang berfungsi sebagai alat pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2008: 135).

Teknik pengambilan sampel

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2007:38), yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian atau populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan pimpinan di perusahaan PT. Jaya Brix Indonesia sejumlah 97 orang.

Sugiyono (2012:120) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan pengambilan Sample sebagai berikut: Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%. Berdasarkan pendapat tersebut dengan jumlah populasi sebanyak 97 orang dan kurang dari 100, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus).

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: (1) Variabel independen: variabel independen merupakan variabel bebas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi, insentif, dan pelatihan kerja. (2) Variabel dependen: sering disebut sebagai variabel terikat yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan

Yang dimaksud dengan definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2008: 32) adalah suatu pernyataan yang dapat mengartikan atau memberikan makna untuk suatu istilah atau konsep tertentu, sehingga tidak salah dimengerti. Definisi operasional variabel mengubah konsep variabel atau variabel yang abstrak dengan kata-kata yang menggambarkan tingkah laku atau gejala yang dapat diamati, diuji, atau ditentukan kebenarannya oleh orang lain. Dengan kata lain definisi operasional variabel mengubah konsep atau variabel yang abstrak ke tingkat yang lebih realistis, konkret sehingga gejala tersebut mudah dikenal.

Adapun definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Motivasi

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun apapun pengertiannya motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia, yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Dasar utama pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi. Adapun indikatornya: (a) kebutuhan fisiologis. (b) kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja. (c) Kebutuhan Sosial. (d) kebutuhan akan prestasi. (e) kebutuhan aktualisasi diri.

Insentif

Insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan extra diluar gaji atau upah yang ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkatkan. Adapun indikatornya: (a) Pemberian bonus (b) Fasilitas (c) pujian (d) Penghargaan

Pelatihan kerja

Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Mangkuprawira (2002:135)

berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Adapun indikatornya sebagai berikut: (a) Instruktur (b) Peserta (c) Materi (d) Metode (e) Tujuan

Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Menurut Sedarmayanti (2009:50), *performance* bisa diterjemahkan menjadi prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja. Secara operasional kinerja dapat didefinisikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009: 67). Menurut Prawirosentono (2008: 64), kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika. Indikator kinerja karyawan antara lain sebagai berikut: (a) kualitas kerja (b) Kuantitas kerja (c) Pelaksanaan tugas (d) Tanggung jawab.

Teknik Analisis

Uji Validitas

Menurut Santoso (2011:268) menyatakan bahwa validitas dalam penelitian diartikan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada kemampuan atau tidak alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki. Jadi validitas merupakan kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur oleh sebab itu alat ukur yang valid akan memiliki varians kesalahan yang rendah sehingga diharapkan alat tersebut akan dipercaya, bahwa angka yang dihasilkan merupakan angka yang sebenarnya.

Menurut Santoso (2011 : 277) Dasar pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut :

(a) Jika $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut valid. (b) Jika $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2011:133).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Sifat distribusi normal, bahwa setiap fungsi linear dari variabel-variabel yang didistribusikan secara normal (Ghozali, 2013:67). Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi normal.

Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (normal probability plot) untuk menguji kenormalitasan. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal. Dasar pengambilan

keputusannya: (a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, maka dilakukan dengan membandingkan nilai R² dengan nilai t-test untuk masing-masing variabel independen. Kolinearitas sering kali diduga jika R² tinggi (antara 0,7 dan 1) dan ketika korelasi derajat nol juga tinggi, tetapi tidak satu pun atau sangat sedikit koefisien regresi parsial yang secara individual penting secara statistik atas dasar pengujian t-test yang konvensional (Ghozali, 2013:67). Cara lain untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas dengan menggunakan pedoman deteksi dengan besaran VIF (*variance inflation factor*) dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas di sekitar nilai 1 atau maksimal mencapai 10 (di bawah 10 masih ditoleransi).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011:139).

Dalam sebuah model regresi terdapat kesamaan varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. (a) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. (b) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mempermudah di dalam penelitian dan menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat), maka dibangun suatu persamaan regresi linier berganda, yaitu :

$$KK = a + b_1M + b_2I + b_3PK + e_i$$

Dimana :

a : Konstanta
 b₁, b₂, b₃: Koefisien regresi
 KK : Kinerja karyawan
 M : Motivasi
 I : Insentif
 PK : Pelatihan kerja
 e_i : Error

Uji Kelayakan Model dengan Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah substruktur model yang digunakan signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012: 120). Untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan sebesar 5% . Adapun kriteria pengujian: (a) Jika nilai *sig* F > 0.05, maka model yang digunakan dalam penelitian tidak layak dan tidak dapat dipergunakan analisis berikutnya. (b) Jika nilai *sig* F < 0.05, maka model yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat dipergunakan analisis berikutnya.

Koefisien Determinasi Berganda

Uji koefisien determinasi berganda (R^2), digunakan untuk mengukur tingkat korelasi atau pengaruh antara variabel bebas motivasi, insentif, dan pelatihan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan menggunakan koefisien determinasi berganda dapat menggunakan perhitungan melalui SPSS. Peneliti menggunakan alat SPSS 21. Dengan ketentuan : (a) Apabila hasil yang diperoleh $R^2 = 1$ atau mendekati 1 atau lebih dari 1, maka semakin kuat pula kontribusi variabel bebas motivasi, insentif, dan pelatihan kerja secara bersama-sama (simultan) kinerja karyawan dengan kata lain bahwa model yang digunakan adalah mendekati kebenaran. (b) Bila R^2 mendekati 0 (semakin kecil dari R^2), maka semakin lemah pula kontribusi variabel bebas gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat kinerja karyawan, dengan kata lain model yang digunakan kurang tepat.

Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi berganda (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan dari variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi, insentif, dan pelatihan kerja secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Rentang nilai adalah 0 dan 1, dengan kriteria sebagai berikut: (a) Jika $R = 1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat atau positif atau searah. (b) Jika $R = -1$ atau mendekati -1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat namun arahnya negatif atau berbalik arah. (c) Jika $R = 0$ atau mendekati 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali.

Uji Hipotesis

Formulasi Hipotesis: (a) $H_0: \beta_1, \beta_2 = 0$ Berarti variabel bebas tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. (b) $H_a: \beta_1, \beta_2 \neq 0$ Berarti variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

Menetapkan kriteria pengujian hipotesis: (a) Jika nilai signifikansi Uji $t > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. (b) Jika nilai signifikansi Uji $t < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. (c) Menarik kesimpulan berdasarkan uji statistik yang dilakukan.

Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang paling dominan terhadap variabel terikat. Menurut Mulyono (2011:260) koefisien determinasi parsial yaitu dengan melihat nilai correlation partial pada hasil pengujian SPSS.

Langkah-langkah pengujiannya apabila r^2 berada antara 0 dan 1 ($0 \leq r^2 \leq 1$), berarti: (a) Pengaruh kuat apabila $r^2 = 1$ atau mendekati 1 (semakin besar nilai r^2), artinya bahwapengaruh variabel bebasterhadap variabel terikat adalah kuat dimana model pendekatan yang digunakan adalah tepat. (b) Pengaruh lemah apabila r^2 mendekati 0 (semakin kecil nilai r^2), artinya bahwapengaruh dari variabel bebasterhadap variabel terikat hampir dikatakan tidak ada.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Santoso (2011:268) menyatakan bahwa validitas dalam penelitian diartikan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada kemampuan atau tidak alat ukur

tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

| Variabel | Indikator | Corrected Item-total Correlation (r_{hasil}) | r tabel | Keterangan |
|----------|--|--|---------|------------|
| Motivasi | Kebutuhan fisiologis | 0,751 | 0,200 | Valid |
| | Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja | 0,617 | | Valid |
| | Kebutuhan sosial | 0,633 | | Valid |
| | Kebutuhan akan prestasi | 0,203 | | Valid |
| | Kebutuhan aktualisasi diri | 0,256 | | Valid |
| | | | | |

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari Tabel 1 dapat diketahui bahwa koefisien semua butir pernyataan dari variabel motivasi dapat memberikan skor total (*corrected item-total correlation*) di atas nilai r tabel yaitu 0,200 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dalam variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Insentif

| Variabel | Indikator | Corrected Item-total Correlation (r_{hasil}) | r tabel | Keterangan |
|----------|-----------------|--|---------|------------|
| Insentif | Pemberian Bonus | 0,261 | 0,200 | Valid |
| | Fasilitas | 0,350 | | Valid |
| | Pujian | 0,227 | | Valid |
| | Penghargaan | 0,681 | | Valid |

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa koefisien semua butir pernyataan dari variabel insentif dapat memberikan skor total (*corrected item-total correlation*) di atas nilai r tabel yaitu 0,200 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dalam variabel insentif dinyatakan valid.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

| Variabel | Indikator | Corrected Item-total Correlation (r_{hasil}) | r tabel | Keterangan |
|-----------------|------------|--|---------|------------|
| Pelatihan Kerja | Instruktur | 0,387 | 0,200 | Valid |
| | Peserta | 0,435 | | Valid |
| | Materi | 0,244 | | Valid |
| | Metode | 0,454 | | Valid |
| | Tujuan | 0,547 | | Valid |

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa koefisien semua butir pernyataan dari variabel pelatihan kerja dapat memberikan skor total (*corrected item-total correlation*) di atas nilai r tabel

yaitu 0,200 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dalam variabel pelatihan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

| Variabel | Indikator | Corrected Item-total Correlation (r_{hasil}) | r tabel | Keterangan |
|---------------------|----------------------|--|---------|------------|
| Kinerja Karyawan | Kualitas Kerja | 0,626 | 0,200 | Valid |
| | Kuantitas Kerja | 0,585 | | Valid |
| | Pelaksanaan Tugas | 0,643 | | Valid |
| | Tanggung Jawab | 0,651 | | Valid |

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa koefisien semua butir pernyataan dari variabel kinerja karyawan dapat memberikan skor total (*corrected item-total correlation*) di atas nilai r tabel yaitu 0,200 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dalam variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. (Ghozali, 2011:42).

Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* untuk masing-masing variabel dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

| Variabel | Indikator | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----------|--|--|---------------------|------------|
| Motivasi | Kebutuhan fisiologis | 0,808 | 0,60 | Reliabel |
| | Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja | 0,820 | | Reliabel |
| | Kebutuhan sosial | 0,818 | | Reliabel |
| | Kebutuhan akan prestasi | 0,847 | | Reliabel |
| | Kebutuhan aktualisasi diri | 0,856 | | Reliabel |

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari Tabel 5 hasil uji reliabilitas variabel motivasi nilai *cronbach's alpha* > 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh indikator variabel motivasi seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif

| Variabel | Indikator | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----------|-----------------|--|---------------------|------------|
| Insentif | Pemberian Bonus | 0,838 | 0,60 | Reliabel |
| | Fasilitas | 0,834 | | Reliabel |
| | Pujian | 0,847 | | Reliabel |
| | Penghargaan | 0,815 | | Reliabel |

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari Tabel 6 hasil uji reliabilitas variabel insentif nilai *cronbach's alpha* > 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh indikator variabel insentif seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja

| Variabel | Indikator | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----------------|------------|--|---------------------|------------|
| Pelatihan Kerja | Instruktur | 0,832 | 0,60 | Reliabel |
| | Peserta | 0,830 | | Reliabel |
| | Materi | 0,840 | | Reliabel |
| | Metode | 0,828 | | Reliabel |
| | Tujuan | 0,823 | | Reliabel |

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari Tabel 7 hasil uji reliabilitas variabel pelatihan kerja nilai *cronbach's alpha* > 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh indikator variabel pelatihan kerja seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

| Variabel | Indikator | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------|-------------------|--|---------------------|------------|
| Kinerja Karyawan | Kualitas Kerja | 0,820 | 0,60 | Reliabel |
| | Kuantitas Kerja | 0,823 | | Reliabel |
| | Pelaksanaan Tugas | 0,820 | | Reliabel |
| | Tanggung Jawab | 0,819 | | Reliabel |

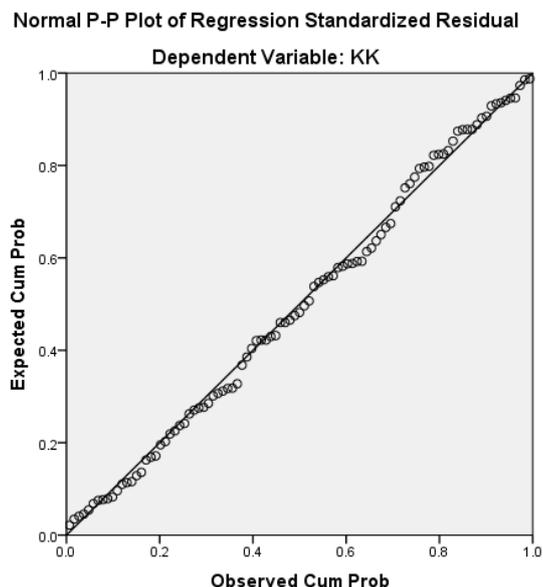
Sumber: data primer diolah, 2016

Dari Tabel 8 hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan nilai *cronbach's alpha* > 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh indikator variabel kinerja karyawan seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak, model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal (Ghozali, 2011:160). Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh hasil :



Gambar 2

Grafik Uji Normalitas

Sumber: data primer diolah, 2016

Menurut Santoso (2011: 214) jika penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*expected cum. prob.*) dengan sumbu X (*observedcum prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinier (Suliyanto, 2011:90). Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas diperoleh hasil:

Tabel 9
Hasil Uji Multikolinieritas

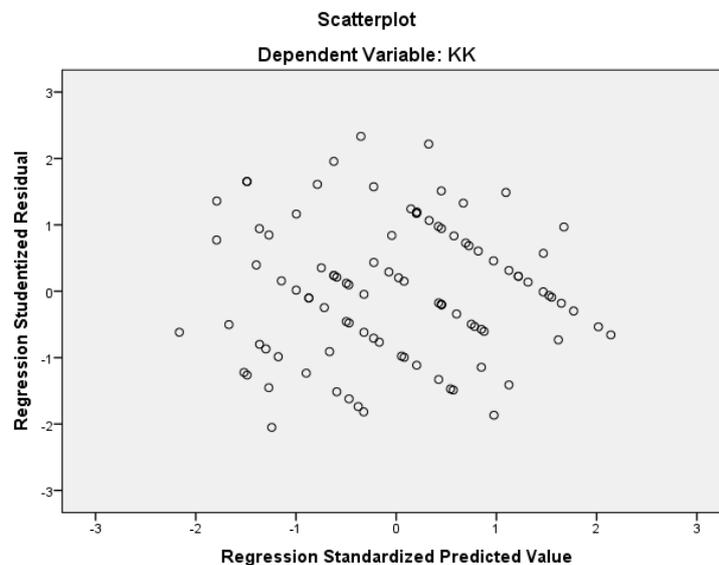
| Variabel | Tolerance | Variance Influence Factor (VIF) | Keterangan |
|-----------------|-----------|---------------------------------|-------------------------|
| Motivasi | 0,543 | 1,840 | Bebas multikolinieritas |
| Insentif | 0,722 | 1,386 | Bebas multikolinieritas |
| Pelatihan Kerja | 0,586 | 1,707 | Bebas multikolinieritas |

Sumber: data primer diolah, 2016

Berdasarkan pada Tabel 9 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *variance influence factor* (VIF) pada seluruh variabel bebas yang dijadikan model penelitian lebih kecil dari 10, sedangkan nilai *tolerance* mendekati 1. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik Scatterplot diperoleh hasil, yaitu sebagai berikut :



Gambar 3
Grafik Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari gambar 3 terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola yang jelas, tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan herteroskesdastisitas pada model penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian regresi linier berganda melalui alat hitung program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|--------------|-------|
| | B | Std. Error | | | | | |
| | | | Beta | | | Zero-order | |
| 1 | (Constant) | 0,265 | 0,405 | 0,655 | 0,514 | | |
| | M | 0,255 | 0,126 | 0,208 | 2,032 | 0,045 | 0,564 |
| | I | 0,202 | 0,100 | 0,179 | 2,011 | 0,047 | 0,470 |
| | PK | 0,565 | 0,131 | 0,425 | 4,317 | 0,000 | 0,634 |

Sumber : data primer diolah, 2016

Dari data Tabel 10, persamaan regresi yang di dapat adalah:

$$KK = 0,265 + 0,255M + 0,202I + 0,565PK + e_i$$

Dari persamaan regresi dapat duraikan sebagai berikut: (1) Koefisien regresi motivasi (b_1) = 0,255 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel independen yang lain konstan. (2) Koefisien regresi insentif (b_2) = 0,202 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel insentif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin besar insentif yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel independen yang lain konstan.

(3) Koefisien regresi pelatihan kerja (b_3) = 0,565 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel pelatihan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pelatihan kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel independen yang lain konstan.

Uji Kelayakan Model dengan Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah substruktur model yang digunakan signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012: 120).

Untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan sebesar 5% . Adapun kriteria pengujian: (a) Jika nilai sig F > 0.05, maka model yang digunakan dalam penelitian tidak layak dan tidak dapat dipergunakan analisis berikutnya. (b) Jika nilai Sig F < 0.05, maka model yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat dipergunakan analisis berikutnya.

Hasil uji F untuk model regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 11
Hasil Uji F
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 16.168 | 3 | 5.389 | 27.612 | .000 ^b |
| | Residual | 18.152 | 93 | .195 | | |
| | Total | 34.320 | 96 | | | |

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), PK, I, M

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari hasil output analisa SPSS Tabel 11 didapat tingkat signifikansi uji F = 0,000 < 0,05 (*level of significant*), yang menunjukkan model yang dihasilkan layak, yang artinya variabel motivasi, insentif, dan pelatihan kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi Berganda

Uji koefisien determinasi berganda (R^2), digunakan untuk mengukur tingkat korelasi atau pengaruh antara variabel bebas motivasi, insentif, dan pelatihan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi berganda untuk model regresi dapat dilihat pada:

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,686 ^a | 0,471 | 0,454 | 0,44179 |

a. Predictors: (Constant), PK, I, M

b. Dependent Variable, KK

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari Tabel 12 diketahui R^2 sebesar 0,471 atau 47,1% yang menunjukkan bahwa perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, insentif, dan pelatihan kerja sebesar 47,1%, sedangkan sisanya 52,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi berganda (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan dari variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi, insentif, dan pelatihan kerja secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Rentang nilai adalah 0 dan 1, dengan kriteria sebagai berikut: (1) Jika $R = 1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat atau positif atau searah. (2) Jika $R = -1$ atau mendekati -1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat namun arahnya negatif atau berbalik arah. (3) Jika $R = 0$ atau mendekati 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali.

Dari Tabel 12 diketahui koefisien korelasi (R) sebesar 0,686 yang menunjukkan hubungan antara motivasi, insentif, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat atau positif atau searah.

Uji hipotesis t dengan Uji pengaruh parsial

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian dilakukan dengan membandingkan *sig* dengan *sig a* (0,05) untuk masing-masing variabel yang dapat dilihat pada:

Tabel 13
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian
Coefficients^a

| Model | Unstandardized | | Sig. | Sig a (0,05) | Keputusan |
|-----------------|-------------------|------------|-------|--------------|------------|
| | Coefficients B | Std. Error | | | |
| Motivasi | 0,255 | 0,126 | 0,045 | 0,05 | Signifikan |
| Insentif | 0,202 | 0,100 | 0,047 | 0,05 | Signifikan |
| Pelatihan Kerja | 0,565 | 0,131 | 0,000 | 0,05 | Signifikan |

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari Tabel 13 hasil pengujian hipotesis penelitian dapat dijelaskan secara runtut sebagai berikut: (a) Pengujian Hipotesis 1: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,255 dan *Sig* sebesar 0,045. Oleh karena, $Sig(0,045) < sig. a (0,05)$ maka terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif. Sehingga kesimpulan pengujian hipotesis adalah H_1 diterima, sedangkan H_0 ditolak karena nilai signifikansi Uji $t < 0,05$. (b) Pengujian Hipotesis 2: Terdapat pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,202 dan *Sig* sebesar 0,047. Oleh karena, $Sig(0,047) < sig. a (0,05)$ maka terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif. Sehingga kesimpulan pengujian hipotesis adalah H_1 diterima, sedangkan H_0 ditolak karena nilai signifikansi Uji $t < 0,05$.

(c) Pengujian Hipotesis 3: Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,565 dan *Sig* sebesar 0,000. Oleh karena, $Sig(0,565) < sig. a (0,05)$ maka terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif. Sehingga kesimpulan pengujian hipotesis adalah H_1 diterima, sedangkan H_0 ditolak karena nilai signifikansi Uji $t < 0,05$.

Koefisien Determinasi Parsial

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang paling dominan terhadap variabel terikat. Menurut Mulyono (2011:260) koefisien determinasi parsial yaitu dengan melihat nilai correlation partial pada hasil pengujian SPSS.

Langkah-langkah pengujiannya apabila r^2 berada antara 0 dan 1 ($0 \leq r^2 \leq 1$), berarti:

(a) Pengaruh kuat apabila $r^2 = 1$ atau mendekati 1 (semakin besar nilai r^2), artinya bahwapengaruh variabel bebasterhadap variabel terikatadalah kuat dimana model pendekatan yang digunakan adalah tepat. (b) Pengaruh lemah apabila r^2 mendekati 0 (semakin kecil nilai r^2), artinya bahwapengaruh dari variabel bebasterhadap variabel terikathampir dikatakan tidak ada.

Hasil pengujian koefisien determinasi parsial dapat dilihat pada:

Tabel 14
Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial
Coefficients^a

| Model | Correlations | |
|-----------------|--------------|-------|
| | Partial (r) | r^2 |
| Motivasi | 0,206 | 0,042 |
| Insentif | 0,204 | 0,041 |
| Pelatihan Kerja | 0,409 | 0,167 |

a. Dependent Variable: KK

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel 14 maka dapat diperoleh koefisien determinasi parsial dan pengertiannya sebagai berikut: (a) Koefisien determinasi parsial variabel motivasi = 0,042 = 4,2% yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel motivasiterhadap kinerja karyawan sebesar 4,2%. (b) Koefisien determinasi parsial variabel insentif = 0,041 = 4,1% yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel insentifterhadap kinerja karyawan sebesar 4,1%. (c) Koefisien determinasi parsial variabel pelatihan kerja = 0,167 = 16,7% yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel pelatihan kerjaterhadap kinerja karyawan sebesar 16,7%.

Dari hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan karena mempunyai koefisien determinasi parsial paling besar.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabelmotivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Brix Indonesia. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada PT Jaya Brix Indonesia.

Menurut Notoatmodjo (2009:6) juga mengemukakan bahwa Motivasi adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. motivasi merupakan segala sesuatu yang timbul atau terjadi karena adanya faktor-faktor, baik faktor dari dalam maupun dari luar. Yang menyebabkan seseorang untuk segera bertindak ke dalam hal positif.

Menurut Gomes (2009: 177) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan-melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi.Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara penuh demi tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif.Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sripurwati (2010) yang menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Anindya mitra internasional yogyakarta ternyata berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel insentif memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT Jaya Brix Indonesia. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi insentif yang diberikan perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Jaya Brix Indonesia.

Insentif adalah bonus tambahan yang diterima oleh karyawan atas kinerja yang telah karyawan lakukan. Insentif pada umumnya lebih cenderung cocok bagi karyawan yang berada di bagian produksi. Pemberian insentif secara langsung dapat memberikan rangsangan positif terhadap kinerja karyawan.

Berbagai model pemberian insentif digunakan oleh perusahaan untuk terus memacu karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan. Pelaksanaan sistem upah insentif ini dimaksudkan terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.

Jadi pada dasarnya insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa finansial maupun non finansial. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dilakukan oleh Santi (2014) dan Natsiruddin (2011) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT Jaya Brix Indonesia. Hasil ini menunjukkan semakin banyak pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan untuk karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Jaya Brix Indonesia.

Pelatihan kerja dapat diartikan sebagai upaya mempersiapkan pegawai (sumber daya manusia) agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan, dan perubahan suatu organisasi, instansi atau departemen. Oleh sebab itu kegiatan pengembangan pegawai itu dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu organisasi atau instansi dalam gerakannya ke masa depan.

Diberikannya pelatihan kerja kepada karyawan, diharapkan para karyawan akan mengalami peningkatan baik pengetahuan, ketrampilan, serta memiliki sikap dan perilaku yang positif sehingga prestasi kerja yang mereka miliki semakin meningkat dan motivasi untuk bekerja juga meningkat. Hal ini akan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dilakukan oleh Natsiruddin (2011) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Paling Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai koefisien determinasi parsial variabel pelatihan kerja menjadi variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja yang optimal diperlukan juga adanya sebuah pelatihan kerja kepada karyawan.

Pelatihan kerja dapat memenuhi beberapa kepentingan yang ada di dalam organisasi, yaitu:(a)perusahaan dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki karena memiliki karyawan yang terlatih dan ahli dibidangnya dan mampu mengaplikasikan teknologi yang dimiliki perusahaan,(b)dengan pelatihan kerja yang diselenggarakan, karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga ia memiliki prestasi yang baik. Seorang karyawan apabila memiliki keahlian akan dapat dengan mudah menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan oleh atasannya. Karyawan tersebut akan memiliki nilai positif dimata atasannya dan hal ini akan memudahkan ia untuk memperoleh jabatan atau jenjang karier yang lebih tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi, insentif, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya brix indonesia, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:(1)Hasil pengujian menunjukkan variabelmotivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Brix Indonesia. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada PT Jaya Brix Indonesia. (2)Hasil pengujian menunjukkan variabelinsentif memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT Jaya Brix Indonesia. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi insentif yang diberikan perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Jaya Brix Indonesia.(3)Hasil pengujian menunjukkan variabelpelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT Jaya Brix Indonesia. Hasil ini menunjukkan semakin banyak pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan untuk karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Jaya Brix Indonesia.(4)Hasil pengujian menunjukkan berdasarkan nilai koefisien determinasi parsial variabel pelatihan kerja menjadi variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja yang optimal diperlukan juga adanya sebuah pelatihan kerja kepada karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut: (1) Diharapkan pihak perusahaan PT Jaya Brix Indonesia dapat mengevaluasi terkait motivasi, insentif, dan pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan, karena berdasarkan hasil pengujian bahwa motivasi, insentif, dan pelatihan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian bahwa semakin tingginya motivasi, insentif dan pelatihan kerja yang diberikan perusahaan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. (2) Diharapkan pihak perusahaan PT Jaya Brix Indonesia mempertahankan pemberian pelatihan kerja kepada karyawan setiap tahunnya, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan,serta memberikan peluang kepada karyawan untuk dapat mengembangkan kemampuannya dalam mengerjakan *job description* nya masing-masing. (3) Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya dapat mengidentifikasi pengaruh variabel lain selain variabel motivasi, insentif, dan pelatihan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali. I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Ke Lima. Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Ke Lima. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomes. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke Dua. Andi offset. Yogyakarta.

- Mangkunegara, A. A. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Ke Tiga. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Ke Lima. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Newman, M.J., dan Milkovich. G.T., 2008. *Compensation*. The McGraw-Hill Company. New York.
- Mulyono. 2011. *Statistika untuk Ekonomi*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Maslow. A. 2009. *Teori Hirarki Motivasi*. <http://rajapresentasi.com/2009/03/teori-hirarki-motivasi-dari-abrahammaslow>. di akses 27 November 2015. Pukul 12: 30 PM.
- Natsirudin. A. S. 2011. Pengaruh Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Serta Pemberian Insentif Terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Susu Sehat Alami Jember. *Skripsi*. Program Sarjana Manajemen Universitas Jember. Jember.
- Notoatmodjo. S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Prawirosentono, S. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Priyatno. D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 0*. Edisi Kesatu. Andi Offset. Yogyakarta
- Ridwan dan Kuncoro. 2007. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Alfabeta. Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta. Bandung
- Santoso, S. 2011. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS 17*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfa Beta. Bandung.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan – Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Edisi Pertama. Andi Offset. Yogyakarta.
- Santi. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kedai Digital Jogjakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 01.(02).
- Sripurwati. 2010. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. 01. (05).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 *Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Jakarta.
- Zaputri, R.A, K. Rahardjo., dan H. N. Utami. 2013. Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*. 02. (02).

