

**PENGARUH PELATIHAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(STUDI KASUS BPJS KETENAGAKERJAAN)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Sebagai Salah Satu
Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)**



Oleh :

SYAHERA NURUL FITRI

NIM : 401201642

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA**

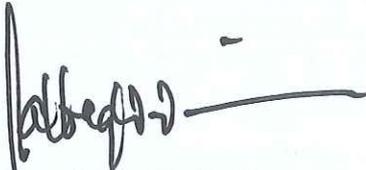
1441 H / 2020

LEMBAR PENGESAHAN

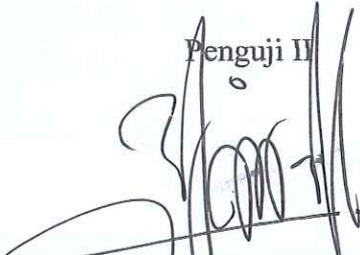
Skripsi berjudul "PENGARUH PELATIHAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BPJS KETENAGAKERJAAN KOTA LANGSA). Syahera Nurul Fitri, NIM. 4012016142 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 10 Februari 2021. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah.

Langsa, 10 Februari 2021
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Perbankan Syariah IAIN Langsa

Penguji I


(Drs. Junajdi, M.Ed, MA)
NIP. 19691231 200701 1 001

Penguji II


(Zikriatul Ulya, SE., MM)
NIDN. 2024029102

Penguji III


(Fahriansah, Lc, MA)
NIDN. 2116068202

Penguji IV


(Ade Fadillah FW Pospos, MA)
NIP. 1988407 201903 2 010

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Langsa




(Dr. Iskandar Budiman, MCL)
NIP. 19650616 199503 1 002

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (STUDI KASUS BPJS KETENAGAKERJAAN KOTA
LANGSA)**

Oleh:

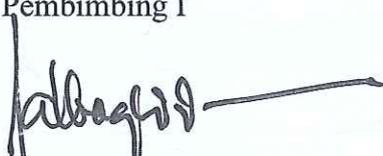
Syahera Nurul Fitri

Nim. 4012016142

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Perbankan Syariah

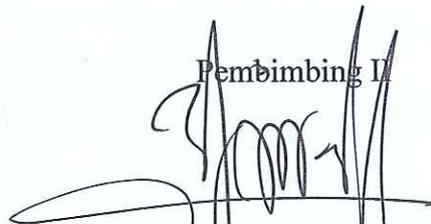
Langsa, 10 November 2020

Pembimbing I


Drs. Juhaidj. M.Ed.MA

NIP. 1969123120090 1 1038

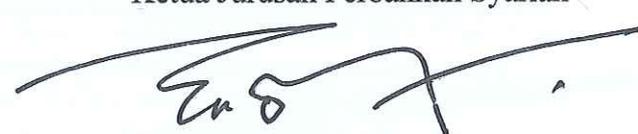
Pembimbing II


Zikriatul Ulya, SE..MM

NIDN. 2024029102

Mengetahui

Ketua Jurusan Perbankan Syariah


Dr. Early Ridho Kismawadi, MA

NIDN. 2011118901

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syahera Nurul Fitri
Nim : 4012016142
Tempat/tgl. Lahir : Langsa, 16-Januari-1998
Pekerjaan : Mahasiswi
Alamat : Gampong Jawa Tengah, Kecamatan Langsa Kota,
Kota Langsa
Judul : Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja
Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 10 November 2020

Yang membuat pernyataan




Syahera Nurul Fitri
Nim. 4012016142

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui”

(QS Al Baqarah : 216)

“Kemuliaan orang adalah agamanya, harga diri (kehormatan) adalah akalunya, sedangkan ketinggian kedudukan adalah akhlaknya”

(HR Ahmad dan Al Hakim)

Puji dan syukur atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, pemahaman serta kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini saya persembahkan untuk Bapak dan Mama tercinta (Bapak Suparlan Dan Mama izem) yang selalu memberikan motivasi dan doa yang tiada henti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Terima kasih atas cinta, kasih sayang dan kesabaran yang tidak akan pernah tergantikan.

Untuk semua sahabat-sahabatku dan teman-teman tercinta yang selalu memberi motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini yang selalu menemani baik duka maupun suka.

Terima kasih

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan BPJS ketenagakerjaan Kota Langsa. Metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Total Sampling*. Sampel yang digunakan adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa sebanyak 31 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan membagikan kepada karyawan BPJS ketenagakerjaan Kota Langsa. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesa (uji t dan uji F). Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen yaitu pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan, sedangkan variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa. Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan analisis koefisiensi determinasi (*adjusted R²*) bahwa 67,9 % variasi nilai kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa. ditentukan oleh dua variabel yang berpengaruh yaitu pelatihan dan insentif. Sedangkan sisanya 32,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan tersebut diatas.

Kata Kunci: Pelatihan, Insentif dan Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job training and incentives on the performance of the employees of the Langsa City Employment BPJS. The method used is a quantitative approach. The sampling technique in this study was Total Sampling. The sample used was 31 respondents of Langsa City's BPJS Ketenagakerjaan employees. Data collection techniques used a questionnaire by distributing to employees of the Langsa City BPJS Employment. Data analysis methods used multiple linear regression, classical assumption test, and hypothesis testing. (t test and F test) The results of the t test research show that each independent variable, namely training, has a positive and insignificant effect, while the incentive variable has a positive and significant effect. The results of the F test study indicate that there is a positive and significant effect together between variable job training and providing incentives to the performance of employees of the Langsa City BPJS Ketenagakerjaan employees. The conclusion of this study is based on the analysis of the coefficient of determination (adjusted R²) that 67.9% of the variation in the performance value of BPJS Ketenagakerjaan employees in Langsa City determined by two influencing variables, namely training and incentives. While the remaining 32.1% is explained by other variables that are not included in the above equation.

Keywords: Job training, incentives and performance.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullah wabarakatuh

Puji dan syukur yang tak terhingga saya sebagai penyusun panjatkan atas berkah dari Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam tidak lupa penyusun ucapkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang telah memperjuangkan kehidupan umatnya sehingga umatnya saat ini dapat merasakan indahnya Islam sebagai agama untuk membawa kebahagiaan dunia dan akhirat.

Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada program studi Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Langsa, maka dengan itu penulis menulis skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Langsa”**.

Upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik moral maupun materil. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Allah SWT Yang Maha Esa yang selalu memberikan kesehatan, kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Untuk kedua Orangtua saya tercinta ayahanda Khairuddin dan Ibunda Fatimah yang tidak henti-hentinya selalu memberikan do'a dan memberikan support kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA selaku rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa.
4. Bapak Dr. Iskandar, MCL selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa.
5. Bapak Dr. Early Ridho Kismawadi, M.A. Selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa.

6. Bapak Drs. Junaidi, M.Ed.MA Sebagai Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Ibu Zikriatul Ulya, SE.,Mm sebagai Pembimbing II yang telah dengan tulus membantu dan membimbing penulis hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
8. Para Dosen IAIN Langsa khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Terima kasih kepada teman dekat saya Raka Pratama yang sangat banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dan support yang tak henti-henti.
10. Terima Kasih kepada seluruh teman PBS angkatan 2016 Unit 4 yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu untuk waktu kebersamaan kita selama menempuh studi di IAIN Langsa dan telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan ganjaran yang terbaik dari Allah SWT. Selain itu, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik yang membangun serta saran-saran yang bermanfaat sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi khasanah ilmu ekonomi islam untuk kita yang membaca.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Langsa, 2020

Syahera Nurul Fitri

Nim. 4012016142

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣ	Ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	D	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ء	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal.

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—̄	Fathah	A	A
—̇	Kasrah	I	L
—̣	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antarharkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu;

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ي' —̄	Fathah dan ya	Ai	a dan i
و —̄	Fathah dan waw	Au	a dan u

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
اَ	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
يَ	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
وَ	Dammah dan Wau	Ū	u dan garis di atas

d. Ta marbutah.

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

1) ta marbutahhidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.

2) ta marbūtahmati

Ta marbūtah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

- 3) Kalaupun kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūtah itu di transliterasikan dengan ha (h).

e. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydīd yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydīd dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

f. Kata Sandang.

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ّ, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- 1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

- 2) Kata sandang diikuti oleh huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu..

Contoh:

- Ar-rajulu : الرجل
- As-sayyidatu: السيد
- Al-qalamu : القلم

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif

Contoh :

- Ta'khuzuna : تخازن
- An-nau' : اعوننا
- Syai'un : شئ

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda) maupun harf, ditulisterpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya:

Contoh :

- Wainnallāhalahuakhairar-rāziqīn : اون ها الله ريخو لارزا يقن
- Wainnallāhalahuakhairurrāziqīn : اون ها الله ريخو ولا رزا يقن
- Faaufū al-kailawa al-mīzāna : نانو ووكلا لي ما وبيازن
- Faaufū al-kailawal-mīzāna : نانو ووكلا لي ما وبيازن
- Ibrāhīm al-Khalīl : باره اميخلا ليلا
- Ibrāhīmul-Khalīl : باره اميخلا ليلا
- Bismillāhimajrehāwamursāhā : بسم الله مرجها ما مور سها
- Walillāhi 'alan-nāsihijju al-baiti : اللهو عللا يانس بدا خ حبيت

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam system tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: Huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri sendiri, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wamā Muhammadunillārasūl
- Walaqadra'āhubil-ufuqil-mubin

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

Contoh:

- Nasrunminallāhiwafathunqarib
- Lillāhi al-amrujami'an

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman tranliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu, peresmian pedoman tranliterasi ini perlu disertai dengan ilmu tajwid.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	
PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
TRANSLITERASI.....	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB IPENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Batasan Masalah	9
1.6 Identifikasi Masalah.....	10
1.7 Penjelasan Istilah.....	11
1.8 Sistematika Pembahasan	12
BAB II LANDASAN TEORI.....	16
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2 Pelatihan.....	14
2.2.1 Pengertian Pelatihan	14
2.2.2 Indikator Pelatihan.....	27

2.2.3 Tujuan Pelatihan	18
2.2.4 Jenis-Jenis Pelatihan	19
2.3 Insentif	19
2.3.1 Pengertian Insentif	19
2.3.2 Indikator Insentif	21
2.3.3 Tujuan Insentif.....	22
2.3.4 Jenis-Jenis Insentif	24
2.4 Kinerja	25
2.4.1 Pengertian Kinerja	25
2.4.2 Indikator Kinerja.....	26
2.4.3 Tujuan Kinerja.....	27
2.4.4 Jenis-Jenis Kinerja.....	28
2.5 Penelitian Terdahulu	30
2.6 Kerangka Teoritis	32
2.7 Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis dan Sifat Penelitian	35
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	35
3.3 Populasi dan Sampel.....	36
3.3.1 Populasi.....	36
3.3.2 Sampel	36
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.6 Identifikasi Operasional dan Variabel	39
3.6.1 Identifikasi Variabel.....	39
3.6.2 Definisi Operasional Variabel.....	40
3.7 Teknik Analisis Data	42
3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	43
3.7.1.1 Uji Validitas.....	43
3.7.1.2 Uji Reliabilitas.....	43
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	44

3.7.2.1 Uji Normalitas	44
3.7.2.2 Uji Multikolinearitas.....	44
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas	45
3.7.2.4 UjiAutokorelasi	46
3.7.3 Pengujian Hipotesis.....	46
3.7.3.1 Uji Parsial (Uji t)	46
3.7.3.2 Uji Simultan (Uji F).....	47
3.7.3.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Hasil.....	49
4.1.1 Sejarah Lokasi Penelitian.....	49
4.1.2 Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan	52
4.1.3 Karakteristik Responden.....	52
4.1.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	57
4.1.5.1 Uji Validitas.....	57
4.1.5.2 Uji Reliabilitas.....	59
4.1.6 Uji Asumsi Klasik	60
4.1.6.1 Uji Normalitas	61
4.1.6.2 Uji Multikolinearitas	63
4.1.6.3 Uji Heterokedastisitas	64
4.1.6.4 Uji Autokorelasi	65
4.1.7 Analisis Regresi Berganda	66
4.1.8 Uji Hipotesis.....	67
4.1.8.1 Uji t.....	68
4.1.8.2 Uji F.....	69
4.1.8.3 AnalisisKoefisiensiDeterminasi	70
4.2 Pembahasan	71
4.2.1 Pengaruh PelatihanTerhadap Kinerja karyawan BPJS Ketnagkerjaan Kota Langsa	71
4.2.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa	72

4.2.3 Pengaruh Pelatihan dan insentif Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketanagakerjaan Kota Langsa.....	73
BAB IVPENUTUP	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN.....	79
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	97

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Kuesioner	37
Tabel 3.2	Operasional Variabel	39
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas	55
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4.9	Hasil Uji Autokorelasi	63
Tabel 4.10	Hasil Regresi Linear Berganda.....	64
Tabel 4.11	Hasil Uji t.....	66
Tabel 4.12	Hasil Uji F.....	67
Tabel 4.13	Hasil Uji Determinasi	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Teoritis.....	31
Gambar 4.1	Kurva Normal P - Plot	59
Gambar 4.2	Histogram.....	60
Gambar 4.3	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	79
Lampiran 2	Hasil Uji Validitas.....	84
Lampiran 3	Hasil Uji Reliablilitas	87
Lampiran 4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	88
Lampiran 5	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	91
Lampiran 6	Hasil Uji Hipotesis	92
Lampiran 7	Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2).....	93
Lampiran 8	Hasil Data Tabulasi	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan, karna unsur ini merupakan bagian yang menggerakkan sistem disebuah perusahaan dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan perusahaan tersebut. Namun dalam menjalankan suatu tujuan perusahaan terdapat juga kendala yaitu pemahaman tentang ilmu Teknologi dan Informatika. Oleh karnanya di masa Era Globalisasi, persaingan dalam dunia bisnis antar Perusahaan semakin gencar dan semakin meningkat, baik di bidang Industri, perdagangan, asuransi, perbankan dan bisnis lainnya. Maka dari itu teknologi yang maju menimbulkan tantangan perusahaan untuk melakukan perubahan pada berbagai aspek dalam pengelolaan perusahaan.¹

Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas dan manajemen kinerja adalah penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusi.²

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kemampuan tinggi dan terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan.

¹ Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat, 2012), h. 1

²Echa Siska Aprilia, "*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang*", (Skripsi: UIN Raden Fatah Palembang, 2017) h. 45

Kinerja pegawai yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja akan tetapi banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga pada faktor pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan, dan sikap untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pada dasarnya saat pegawai diterima oleh perusahaan/instansi, mereka telah memiliki keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan. Akan tetapi keterampilan dan keahlian yang karyawan miliki masih belum maksimal, pelatihan diperlukan oleh karyawan yang masih memerlukan untuk proses penyesuaian dengan tugas-tugas yang diberikan dan di kerjakannya. Begitu pula dengan pegawai yang baru mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan juga perlu menyesuaikan dengan pekerjaan yang baru.³ Oleh karenanya kebanyakan organisasi baik itu instansi pemerintahan maupun perusahaan swasta memilih pelatihan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dimilikinya dengan tujuan agar setelah dilakukannya pelatihan kepada para karyawan, kinerja yang dihasilkan menjadi lebih maksimal.

³ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2009) , h. 181.

Tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh usaha manusianya, baik dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan, pengkoordinasian dan pengendalian. Sumber daya manusia di perusahaan berperan sebagai penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai hasil yang dicita-citakan.

Maka Perusahaan kini perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia dimulai dengan melihat implikasi rencana strategis di perusahaan, baik yang bersifat umum, luas, dan menyeluruh. Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana dapat meningkatkan keterampilan kerja, program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan.⁴

Menurut Bernardin dan Russell Pelatihan Kerja di definisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga suatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Dan agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan juga harus menjadi kegiatan keorganisaian yang direncanakan dan dirancang di dalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi.

⁴ Anis Indah Puji Lestari, *“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta”* (Skripsi: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017), h. 3

⁴*Ibid*, h. 4

Hal ini dijelaskan pula dalam islam yang tertuang dalam Al-Qur'an yaitu:

Q.S AL- JUMU'AH : 2

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ
الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ

Terjemahannya :

“Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf, seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayatnya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan kepada mereka, kitab dan hikmah. Dan sesungguhnya, mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata. “

Pelatihan yang diikuti oleh karyawan dapat menjadikan karyawan lebih meningkatkan kinerjanya., diantaranya lingkungan kerja, kompensasi financial dan non financial, komunikasi yang efektif, gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, pengembangan karier, pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja.⁵

Menurut Hariandja, Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah karawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas karyawan, harus diikuti dan disesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

⁵ Devy Ariska, “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo” (Skripsi: IAIN Ponorogo, 2019), h. 8

Pemberian pelatihan kerja sangat berguna dan bermanfaat baik untuk karyawannya maupun untuk perusahaan atau organisasinya. Dengan adanya pelatihan, maka akan ada perubahan kinerja serta insentif yang lebih baik.

Selain itu tidak hanya faktor dari pelatihan kerja saja yg perlu diperhatikan oleh perusahaan / organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan, tetapi pada dasarnya pemberian insentif juga merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Masalah pada karyawan ketika saat sedang berkerja semangat atau tidaknya dalam melakukan pekerjaan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan akan terus cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat lagi untuk berkerja dan yang pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan pemberian insentif yang tepat dan cara kerja yang baik, maka proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi yang akan dicapai.⁶

Karena pemberian insentif di dalam suatu perusahaan memegang peran penting karna diyakini dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, insentif merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Perusahaan juga

⁶ Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2014), h. 103

memberikan selain insentif berupa Jaminan Sosial seperti kesehatan, keamanan serta keselamatan kerja bagi karyawan.

Adapun masalah yang tidak diperhatikan oleh perusahaan yaitu Pemberian insentif, menurut Pangabean Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang telah ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gaji nya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.⁷

Penelitian ini berfokus pada BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) Kota Langsa merupakan salah satu program pemerintah yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja. Dengan jumlah karyawan yang besar perlu mendapat apresiasi dari kontribusinya terhadap perusahaan, dengan memberikan jaminan sosial tenaga kerja sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraanya menggunakan mekanisme asuransi sosial yang dapat mengatasi masalah saat karyawan sedang mengalami kecelakaan atau musibah saat berkerja ataupun tidak berkerja.

Peningkatan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja, motivasi karyawan dan peningkatan kinerja sebagai dasar pengukuran bagi karyawan agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

⁷ Dody Charisnanda, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mas Sumbiri", (Skripsi: Univ Sanata Dharma Yogyakarta, 2017), h. 3

Bpjs Ketenagakerjaan Kota Langsa memiliki 31 karyawan yang terdiri dari Direktur utama, Direktur Kepesertaan, Direktur Pelayanan, Direktur Pengembangan Investasi, Direktur Keuangan, Dan Direktur Umum dan SDM. Dimana sebagian karyawan BPJS mengalami permasalahan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang masih rendah diindikasikan dari karyawan yang belum bisa memenuhi target pada masa waktu yang ditentukan.

Rendahnya kinerja karyawan seperti yang disebutkan tersebut disebabkan oleh beberapa hal antara lain tingkat disiplin serta kelalaian dan kemampuan karyawan yang masih rendah dalam mengerjakan sesuatu.

Dari uraian di atas maka BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa memberikan pelatihan kerja, dan pemberian insentif berupa imbalan-imbalan yang diberikan perusahaan sebagai dorongan untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik dengan cara pemberian pelatihan kerja, insentif dapat mempertahankan karyawan yang sudah ada dalam perusahaan. Karena kinerja kerja merupakan keinginan dan upaya manusia untuk dapat selalu meningkatkan kualitas di kehidupan dan penghidupan dan upaya manusia untuk selalu dapat meningkatkan kualitas hidup dan penghidupannya di segala bidang.

Dengan terciptanya kinerja kerja karyawan yang baik maka akan semakin mudah untuk perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan sesuai dengan visi dan misi perusahaan

Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti ingin meneliti judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN(Studi Kasus di BPJS Ketenagakerjaan Kota langsa).**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan diBPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa ?
2. Apakah Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa ?
3. Apakah pelatihan dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai informasi bagi BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa mengenai peranan penting dari pelatihan kerja, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan .
2. Sebagai masukan bagi Institut Agama Islam Negeri Langsa dalam mengembangkan studi kepustakaan mengenai pelatihan kerja, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.
3. Sebagai menambah dan memperluas pengetahuan bagi peneliti dalam bidang pelatihan kerja khususnya mengenai pelatihan kerja, pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.
4. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian dibidang yang sama pada masa yang akan datang.

1.5 Batasan Masalah

Karena luasnya masalah yang terkait dengan pelatihan dan insentif, maka dalam penelitian ini permasalahan hanya dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan di BPJS(Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan)di Kota Langsa

1.6 Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Kota Langsa yang akan menaiki sebuah jabatan dalam perusahaan sering kali belum melakukan pekerjaan dengan maksimal, untuk dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas karyawan, maka dari itu pemberian pelatihan kerja kepada karyawan yang baru menaiki jabatan sangat penting. Namun ketika sudah mendapatkan pelatihan yang baik karyawan belum dapat mengerjakan pekerjaan dengan maksimal. dan karyawan yang baru mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan masih memerlukan proses penyesuaian dengan tugas-tugas yang diberikan.
2. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan sudah objektif sesuai dengan penilaian kinerja karyawan. Namun masih ada beberapa karyawan dalam perusahaan yang belum memberikan kinerja yang baik dan disiplin saat sedang bekerja untuk mencapai tujuan dalam perusahaan tersebut.

1.7 Penjelasan Istilah

Pelatihan kerja, pemberian insentif merupakan hal-hal yang sangat berkaitan antara satu dan lainnya. Karena pemberian pelatihan kerja, dan pemberian insentif dapat meningkatkan produktivitas para karyawan. Pemberian

pelatihan kerja lebih difokuskan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pemberian insentif difokuskan pada karyawan agar pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan yang di inginkan oleh Perusahaan.

1.8 Sistematika pembahasan

Untuk dapat menyampaikan gambarana yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulis yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, penjelasan istilah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN TEORITIS

Bab ini memuat tentang kajian teoritis yang terdiri dari tinjauan pustaka, penelitian sebelumnya, kerangka teoritis dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memuat tentang metodologi penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, data penelitian, teknik pengumpulan data, defenisi operasional dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini mencakup uraian yang berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, serta saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Melalui manusia, organisasi dapat memaksimalkan efektivitas dan stakeholder memperoleh manfaat darinya. Oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia, yang merupakan sumber daya yang paling vital dalam organisasi merupakan aktivitas sentral dan strategis. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran kunci dalam menentukan keterlangsungan efektivitas, dan daya saing suatu organisasi.⁸ Menurut Rivai dan Sinamora (training) adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi.⁹ Adapun tujuan umum manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan adalah sebagai berikut:

1. Untuk menentukan kualitas karyawan yang akan mengisi jabatan dalam perusahaan.
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan.
3. Untuk mempermudah koordinasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
4. Untuk mengurangi kekurangan ataupun kelebihan karyawan.

⁸ Khairul Akhir Lubis, *"Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan"*, (Skripsi: Univ Sumatera Utara Medan, 2008), h. 81

⁹ Indri Andresta Dyastuti, *"Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam"*, (Skripsi: UIN Raden Intan Lampung, 2018), h. 86

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan 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.

Menurut T. Hani Handoko pelatihan kerja (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan tertentu, terinci dan rutin. Kegiatan pelatihan kerja merupakan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia.¹⁰

Menurut Bernardin dan Russell mengatakan bahwa pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Dan agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang di dalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi.

¹⁰T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPPE Yogyakarta, 2001), h 103

Menurut Gomes pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Menurut Sutrisno faktor yang mempengaruhi produktifitas diantaranya adalah pelatihan, mental karyawan dan kemampuan fisik karyawan serta hubungan antara atasan dan bawahan. Pelatihan sangat penting untuk dilaksanakan bagi kepentingan bersama, sebab dari sinilah para karyawan akan dapat lebih memahami dan mengerti tentang tugas dan tanggung jawab yang di emban baik secara individu maupun kelompok.¹¹

Menurut Dester pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Dari pengertian tersebut pelatihan dapat disimpulkan sebagai suatu proses yang didalamnya terdapat suatu kegiatan yang bertujuan untuk dapat mengembangkan serta memperbaiki kinerja para peserta pelatihan dalam meningkatkan lagi tujuan-tujuan organisasional yang bersangkutan.

Tujuan pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan, membantu memecahkan masalah operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, dan memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

¹¹Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Kencana Prenada Media Group 2009), h. 99.

Pelatihan memiliki andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Beberapa manfaat nyata yang didapat dari program pelatihan adalah:

- a Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- d Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Dalam 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.

2.2.2 indikator Pelatihan

Indikator – indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Negara (2006:46), diantaranya:

1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

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 akan terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan harus disosialisasikan sebelumnya kepada peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

2.2.3 Tujuan Pelatihan Kerja

Pemberian pelatihan diharapkan dapat mengembangkan karyawan sesuai dengan kompetensinya, dapat menggunakan keahliannya sesuai dengan perubahan teknologi, karyawan akan lebih berorientasi pada pengembangan perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan dan untuk pengembangan karir, sehingga adanya pelatihan diharapkan akan dapat meningkatkan pertumbuhan pribadi kepada setiap karyawan.¹²

Tujuan umum pelatihan yaitu untuk meningkatkan produktivitas organisasi melalui berbagai kegiatan antara lain:

1. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
2. Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara cepat dan efektif.
3. Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

¹²Usriyanto, Bambang, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan* (Jakarta: Gramedia, 1984), h.136.

2.2.4 Jenis – Jenis Pelatihan

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin proses belajar yang efektif. Menurut Widodo (2015:86), jenis-jenis pelatihan yang bisa dilakukan dalam organisasi tertentu antara lain:

- a Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
- b Magang (*apprenticeship*)
- c Pelatihan di luar kerja (*of th job training*)
- d Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
- e Simulasi kerja (*job simulation*)

2.3 Insentif

2.3.1 Pengertian Insentif

Kompensasi insentif (*incentive compensation*) adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas”. Berdasarkan uraian tersebut, berikut yang perlu dielaborasi adalah guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan/organisasi.¹³

Kompensasi dalam bentuk insentif tersebut dimaksudkan untuk memberikan upah yang berbeda, bukan berdasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya

¹³M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), h. 153-185.

perbedaan prestasi kerja. Dengan demikian, insentif disini merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja. Insentif sebagai pemberian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. kedua bentuk di atas pada umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi oleh perusahaan/organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada laryawan-karyawan agar merka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.¹⁴

Menurut Mutiara S. Pangabean yang menyatakan bahwa “insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan-karyawan karena kinerja mereka melebihi standar yang ditentukan.¹⁵ Dengan mengasumsikan uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Sedangkan menurut Moeheriono pengertian pemberian insentif bagi organisasi atau perusahaan yakni: insentif adalah salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai salah satu bentuk penghargaan atas prestasinya.¹⁶

¹⁴Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Bandung: PT Rosda Karya, 2011). H 89

¹⁶Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetisi*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012). h.259

Menurut Gorda definisi insentif adalah suatu saran memotivai karyawan berupa materi, yang diberikan sebagai suatu pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar eningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi.¹⁷

Berdasarkan uraian pendapat-pendapat para ahli diatas dapat penulis simpulkan. Bahwa pemberian insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan oleh perusahaan atau lembaga kepada karyawan, sehingga dapat mendorong semangat kerja para karyawan agar mereka dapat bekerja lebih produktif lagi, dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan atau lembaga

2.3.2 Indikator Insentif

Dalam insentif, tentu perusahaan tidak akan memberikannya begitu saja. Pada umumnya, ada beberapa indikator pemberian insentif, yaitu:

1. Kinerja Karyawan

Pegawai yang berprestasi atau yang menunjukkan kinerja di atas rata-rata biasanya selalu mendapatkan insentif dari perusahaan.

2. Waktu Kerja Karyawan

Seperti kata pepatah bahwa waktu adalah uang. Insentif yang diterima oleh pegawai juga dapat ditetntukan oleh waktu kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

¹⁷Al-Albani, Muhammad Nashiruddin, *Shahih Sunan Ibnu Majah*(Jakarta: Pustaka Azzam,2013),h. 230

3. Senioritas Karyawan

Masa kerja seorang karyawan di sebuah perusahaan juga berpengaruh kepada besarnya insentif yang akan diterimanya.

4. Kebutuhan Karyawan

Pemberian insentif kepada karyawan dapat juga didasarkan kepada tingkat urgensi kebutuhan akan kualitas hidup yang lebih baik dari Karyawan.

5. Keadilan dan Kelayakan

Perusahaan juga sering memberikan insentif kepada karyawan berdasarkan pengorbanan kerja yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut.

6. Evaluasi Jabatan Karyawan

Tingkat jabatan seorang karyawan juga menjadi salah satu indikator penting dalam pemberian insentif

2.3.3 Tujuan Insentif

Tujuan mendasar dari semua program insentif (*incentive plans*) adalah peningkatan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Program-program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis dihasilkan.¹⁸Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, yaitu produktivitas

¹⁸M. Kadarisman. *Manajemen Kompensasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012). h,122.

menjadi satu hal yang sangat penting. Tujuan dari pemberian insentif adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi atau insentif (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

2. Kepuasan Kerja

Dengan adanya balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhankebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

4. Disiplin

Dengan pekerjaan balas jasa yang cukup besar maka disiplin kerja karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

5. Pemerintah

Program insentif sesuai dengan undang-undang perubahan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

2.3.4 Jenis-Jenis Insentif

1. Insentif untuk karyawan operasi

Pembayaran gaji karyawan operasi dibedakan menjadi program insentif individual (gaji diberikan di atas gaji pokok kepada karyawan individual yang melebihi standar kerja) dan program insentif kelompok (gaji diberikan kepada semua anggota tim mencapai standar tertentu).

2. Insentif untuk para manajer dan eksekutif

Pemberian bonus tahunan bertujuan untuk memotivasi kinerja jangka pendek dari para manajer dan eksekutif. Biasanya semakin tinggi jabatan, maka semakin besar pula nilai persentasi yang didapat.

3. Insentif untuk para penjual

Pemberian insentif bagi para penjual terdiri dari beberapa macam. Seorang penjual akan menerima gaji pokok setiap periode tertentu atau ditambahkan komisi bila berhasil memasarkan produksinya. Pemberian komisi pada penjual akan merangsang tingkat penjual ke arah yang lebih tinggi.

4. Insentif Organisasi

Pemberian laba pada para karyawan meningkatkan komitmen, partisipasi, dan kemitraan mereka pada perusahaan sehingga mampu mengurangi tingkat keluar masuk karyawan. Selain itu terdapat pula beberapa bentuk insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu Bonus tahunan:

- a Insentif langsung
- b Insentif individu
- c Insentif tim
- d Pembagian keuntungan
- e bagi hasil

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja apabila dikaitkan dengan *Performance* sebagai kata beda (noun)maka pengertian *performance* atau kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam melakukan sebuah kewajiban terhadap perusahaan. baik secara kelompok maupun individu dalam pencapaian suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitaif, dimana sesuai dengan kewenangan dan tugasnya masing-masing. ¹⁹

Menurut Moeheriono pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.²⁰ Menurut Muhammad Zainur kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu

¹⁹Robbins dan Judge (2001). *Perilaku Organisasi , Edisi Duabelas*, (Jakarta: Salemba Empat) h.89

²⁰Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT grafindo Persada, 2012). h 95

organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Lijian Poltak Sinambela dkk, mengemukakan bahwa kinerja karyawan di definisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.²¹

Menurut Edy Sutrisno menyatakan bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.²²

Menurut Muhammad Sandy menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.²³

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan tersebut bisa dikatakan mempunyai kerja yang baik atau sebaliknya.

²¹Lijian Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha ilmu), h 5-6

²² Dyastuti, Indri Andresta. “*Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dari prespektif Ekonomi Islam*”. (Skripsi UIN Raden Intan Lampung, 2018) h. 21

²³Prawirosentono, Suryadi. (2010). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta BPFE) h.90

2.4.2. Indikator Kinerja Karyawan.

Untuk mengukur kinerja, digunakan lima indikator yang dikembangkan oleh Becker & Klimoski, yaitu:

1. Kualitas

Menunjukkan sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, dan kerapian.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan yang diwujudkan dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3. Sikap

Sikap terhadap perusahaan, dan karyawan lain dan pekerjaannya.

4. Kerjasama

Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja, karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. Komunikasi

Karyawan saling menggunakan informasi untuk mencapai tujuan bersama baik dengan rekan kerja maupun atasan langsung.

2.4.3 Tujuan Kinerja

Kemudian menurut Rivai dan Basri Tujuan dari sebuah hasil kinerja adalah:

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan.

2. Untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.

3. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
4. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
5. Target aktivitas perbaikan kinerja.
6. Perbaikan dalam kualitas satu produksi.
7. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

2.4.4 Jenis-jenis Kinerja

Kinerja suatu organisasi, baik yang bergerak di bidang yang beroerntasi mencari keuntungan, organisasi pemerintah atau organisasi pendidikan semuanya tergantung kinerja dari peserta organisasi yang bersangkutan. Meskipun setiap organisasi memiliki ragam tujuan yang berbeda di nilai berkinerja baik bila meraih keberhasilan. Dan hal ini disebabkan etos kerja dalam bentuk kinerja karyawan sebagai pelaku organisasi yang baik. Keberhasilan organisasi dengan ragam kinerja tergantung kepada kinerja para peserta organisasi yang bersangkutan. Unsur manusialah yang memegang peranan sangat penting dan menentukan keberhasilan mencapai tujuan organisasi.

Di dalam organisasi di kenal tiga jenis kinerja yakni:

1. Kinerja strategi

Kinerja strategi biasanya berkaitan dengan strategi dalam penyesuaian terhadap ligkungannya dan kemampuan di mana suatu organisasi berada. Biasanya kebijakan strategik di pegang oleh topmanajer

karena menyangkut strategi menghadapi pihak luar, dan juga kinerja strategik harus mampu membuat visi kedepan tentang kondisi makro ekonomi negara yang berpengaruh pada kelangsungan organisasi.

2. Kinerja administratif

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. Termasuk didalamnya tentang struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi. Disamping itu, kinerja administratif berkaitan dengan kinerja dari mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi, agar tercapai sinkronisasi kerja antar unit kerja.

3. Kinerjaoperasional.

Kinerja operasional berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan organisasi. Kemampuan mencapai efektifitas penggunaan sumberdaya (modal, bahan baku, teknologi dan lain-lain) tergantung kepada sumberdaya manusia yang mengerjakan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode	Hasil
1	Aldila Nursanti (2014) ²⁴	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Cv Kedai Digital Yogyakarta	Analisis Regresi Berganda	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan
2	Silfiati (2018) ²⁵	Pengaruh Insentif, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank syariah bukopin cabang Surabaya

²⁴ Aldila Nursanti, "*Pengaruh pekatihan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan cv kedai digital yogyakarta*", (Skripsi : Univ. Negeri Yogyakarta, 2014)

²⁵ Silfiati, "*Pengaruh insentif, pelatihan dan lingkungan kerja tergadap kinerja karyawan bank syaruah bukopin cabang Surabaya*", (skripsi : UIN Sunan Ampel, 2018),h 31

3	Uri Septiana (2019) ²⁶	pengaruh program pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi pada satuan pamong praja yang berfokus pada bagian damkar).	Analisis Regresi linier Berganda	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pelatihan dan insentif berpengaruh positif terhadap karyawan satuan pamong praja yang berfokus pada bagian Damkar .
4	Tri Hantoro Wasis Prastyo (2018) ²⁷	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi karyawan PT hanil Indonesia boyolali	Analisis Regresi linier Berganda	hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan yg terus meningkat
5	Nita Nur Mazidah (2018) ²⁸	Pengaruh pelatihan dan motivasi kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening	Analisis Regresi linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja

²⁶ Uri Septiana, “ *pengaruh program pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi pada satuan pamong praja yang berfokus pada bagian damkar)*” , (Skripsi : Uni. Islam Indonesia, 2019)

²⁷ Tri hantoro Wasis Prastyo, “ *pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi karyawan PT Hanil Indonesia boyolali* , (Skripsi : IAIN Surakarta, 2018)

²⁸ Nita nur Mazidah, “ *pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening* , (Skripsi : IAIN Yogyakarta, 2018)

6	Mariza Nor Ekatriyanti (2019) ²⁹	Pengaruh insentif dan loyalitas terhadap kinerja karyawan	Analisis Regresi linier Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
7	Rifa'atul Machmudah (2019) ³⁰	Pengaruh pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervenng	Analisis Regresi linier Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Dhewanti Ayu Ningsih (2019) ³¹	Pengaruh fasilitas kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada dinas PU dan penataan ruang Deli Serdang	Analisis Regresi linier Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian fasilitas kerja dan pemberian insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

2.6 Kerangka Teoretis

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan dalam tinjauan teoritis sebelumnya, berikut ini merupakan kerangka teoritis yang menunjukkan tentang pola pikir teoritis terhadap pemecahan masalah penelitian yang ditemukan,

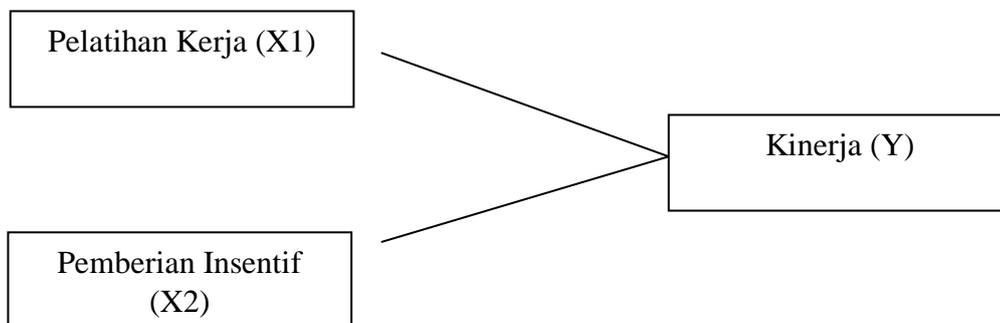
²⁹ Mariza Nor Ekatriyanti, “ *pengaruh insentif dan loyalitas terhadap kinerja karyawan*, (Skripsi : Univ. Sanata Dharma, Yogyakarta, 2019)

³⁰ Rifa'Atul Machmudah, “ *pengaruh pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening* , (Skripsi : IAIN Salatiga, 2019)

³¹ Dhewanti Ayu Nngsih, “ *pengaruh fasilitas kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan dinas PU dan penataan ruang deli serdang* (Skripsi : Univ, Medan Area Medan 2019)

kerangka teoritis ini digunakan sebagai dasar penyusunan dan perumusan hipotesis secara sederhana kerangka teoritis dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 2.1
Kerangka Teoritis



2.7 Hipotesis.

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara (preposisi) yang dianggap benar dan dijadikan dasar pengambilan sementara yang belum tentu diterima dan masih perlu diuji kembali kebenarannya. Berdasarkan analisis diatas maka penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh pelatihan (X1) terhadap Kinerja karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Kota Langsa

Ho₁ : Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan di Kota Langsa.

Ha1: pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan di Kota Langsa.

2. Pengaruh insentif (X2) terhadap Kinerja karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Kota Langsa

Ho2 : Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan di Kota Langsa.

Ha2 : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada BPJS ketenagakerjaan di Kota Langsa.³²

3. Pengaruh pelatihan dan insentif terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Kota Langsa

Ho3 : pelatihan dan insentif secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada BPJS ketenagakerjaan di Kota Langsa.

Ha3 : Pelatihan dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan di Kota Langsa.

³²Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Alfabeta, 2010), h. 93

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Explanatory. Explanatory adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Penelitian survey yang digunakan disini adalah penelitian survey yang bersifat penjelasan yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa.

Pendekatan yang digunakan dalam skripsi ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistik. Sifat penelitian ini adalah studi kausalitas yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan terikat.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek Penelitian ini adalah di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa yang berfokus pada seluruh karyawan yang berkerja di BPJS ketenagakerjaan, yang beralamat di Jl. Ahmad Yani, Gampong Baro, Langsa Lama, Kota Langsa, Aceh, Telp. (0641) 21886. Adapun waktu penelitian ini dilakukan selama 3 bulan.³³

³³ibid, h. 95

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan data yang telah diperoleh bahwa jumlah populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan di Kota Langsa sebanyak 31 orang. Data di dapat dari Sisfo BPJS Ketenagakerjaan.

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Arikunto Sampel adalah bagian dari populasi atau sebagian dari populasi yang diambil dari sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.³⁴

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Total Sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena menurut sugiyono jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil peneliti adalah 31 org.

3.4 Jenis dan Sumber Data

³⁴ IAIN Langsa, *Metodelogi Penelitian*, (Modul, tidak diterbitkan), h. 32

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original.³⁵ Data primer diperoleh dari data lapangan yang didapat dari sampel penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, terutama yang berkaitan dengan informasi pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah model tertutup karena jawaban telah disediakan oleh pengukurannya menggunakan *skala likert*. *Skala likert* dirancang untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif.³⁶

Responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban yaitu, sangat setuju, setuju, ragu - ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Sedangkan data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna jasa.³⁷ Data sekunder yang merupakan data pelengkap diperoleh dari BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa serta penelitian terdahulu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

³⁵Nur Achmad Budi Yulianto, Mohammad Maskan, dan Alifiulahtin Utaminingsih, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, (Malang: Polinema Press, 2018), h. 37.

³⁶Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodelogi Penelitian Kuantitati Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, h. 72.

³⁷Zulfikar dan I Nyoman Budiantara, *Manajemen Riset Dengan Pendekatan Komputasi Statistika*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), h. 106.

Pengumpuln data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner. Kuesioner (*questionnaire*) atau angket merupakan metode pengumpulan data untuk memahami individu dengan cara memberikan daftar pertanyaan tentang berbagai aspek kepribadian individu. Dengan kuesioner, konselor dapat memperoleh berbagai macam data tentang individu dalam waktu yang relatif singkat. Setelah mendapat data dari responden melalui kuesioner kemudia diolah dengan menggunakan statistik atau bantuan program SPSS (*Statistical Pakcage For Social Science*).³⁸

Kuesioner diberikan langsung kepada karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Kota Langsa yang menjadi responden dalam penelitian, untuk mengetahui tanggapan mereka dalam kinerja karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Kota Langsa.

Data yang diperoleh masih merupakan data kualitatif (berupa pernyataan dalam bentuk kuesioner), maka untuk mengolah data tersebut melalui perhitungan statistic harus dilakukan pentransformasian dalam bentuk data kuantitatif dengan menggunakan simbol berupa angka.

Adapun nilai kunatitatif yang telah disusun dilakukan dengan *Skala Likert* dan untuk satu nilai pilihan dinilai (*score*) dengan jarak interval 1 , *Score* dari pilihan tersebut antara lain 1, 2, 3, 4 dan 5. Skala Likert terdiri dari Sangat Setuju (SS dengan skor 5), Setuju (S dengan skor 4), Ragu-Ragu (R dengan skor 3), Tidak Setuju (TS dengan skor 2), dan Sangat Tidak Setuju (STS dengan skor 1). Masing-masing nilai dari pilihan tersebut dapat dilihat berikut ini:

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 26

Tabel 3.1

Skala Pengukuran Kuesioner

No.	Jawaban	Bobot
1	Sangat tidak Setuju (STS)	Diberi Skor 1
2	Tidak Setuju (TS)	Diberi Skor 2
3	Kurang Setuju (KR)	Diberi Skor 3
4	Setuju (TS)	Diberi Skor 4
5	Sangat Setuju (SS)	Diberi Skor 5

3.6 Identifikasi Dan Operasional Variabel

3.6.1 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang terdiri dari variabel-variabel yang akan di uji peneliti, yaitu:

1. Variabel bebas (Variabel *Independen*) adalah variabel yang mempengaruhi perubahan pada variabel terikat, terdiri dari Pelatihan (X1) dan Insentif (X2)
2. Variabel terikat (Variabel *Dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya perubahan dari variabel bebas, yaitu Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Kota Langsa (Y)

3.6.2 Definisi Operasional Variabel

1. Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para Pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.³⁹

2. Insentif (X2)

Insentif adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasi. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Insentif merupakan sejumlah uang yang di tambahkan pada upah dasar yang di berikan perusahaan kepada karyawan.⁴⁰

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja,

³⁹Wiratna Sujarweni, Spss untuk penelitian, (Yogyakarta, Pustaka Baru Press, 2015), h.192

⁴⁰Ikbal Hasan, Analisis data penelitian dengan statistic, (Jakrta, Bumi Aksara, 2004), h.15

target kerja atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁴¹

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Pelatihan (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 	Skala Likert
2	Insentif (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Karyawan 2. Waktu Kinerja Karyawan 3. Kebutuhan Karyawan 4. Keadilan dan Kelayakan 5. Senioritas Karyawan 6. Evaluasi Jabatan. 	Skala Likert
3	Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Sikap 4. Kerja Sama 5. Komunikasi 	Skala Likert

3.7 Teknik Analisis Data

⁴¹Lijan Polak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu), h. 5-6

Analisis data adalah menginterpretasikan data – data yang telah dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi tertentu.⁴²

Analisis yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa penelitian ini, digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi adalah untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Jika variabel bebas lebih dari satu, maka analisis regresi linier berganda. Disebut berganda karena pengaruh beberapa variabel bebas akan dikenakan kepada variabel terikat.

Bentuk umum dari regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta

X1 = Pelatihan

X2 = Insentif

b₁ , b₂ = Koefisien regresi untuk masing – masing variabel independen

e = eror

3.7 .1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

⁴²Robert Kurniawan dan Budi Yuniarto, *Analisis Regresi (Dasar dan Penerapannya Dengan R)*, (Jakarta : Kencana, 2016), h. 18

3.7.1.1 Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel tertentu. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Dalam penelitian ini, dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Pengukuran validitas dilakukan dengan menggunakan rumus product momen pearson dan taraf signifikan 0.05 atau 5%. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitas, hasil r hitung kita bandingkan dengan r table dimana $df=n-2$ dengan signifikan 0.05 atau 5%. Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, keterandalan, kestabilan dan konsistensi. Ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka⁴³ instrument memiliki reliabilitas yang tinggi atau dengan kata lain instrument adalah reliable atau tepercaya. Nilai koefisien reliabilitas juga dapat dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai koefisien reliabilitas $> r_{tabel}$ maka instrument adalah reliable.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

⁴³Ibid, h.52

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.⁴⁴

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal maka regresi memenuhi asumsi normalitas. Cara lain menguji normalitas data adalah dengan menggunakan *Kolmogrov Smirnov*. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogrov Smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) > α 0,05).⁴⁵

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.⁴⁶

Uji multikolinearitas adalah uji untuk variabel bebas, dimana korelasi antar variabel bebas dilihat. Jika ada dua variabel bebas dimana kedua variabel tersebut berkorelasi sangat kuat, maka secara logika persamaan regresinya

⁴⁴Dede Rosdi, *Ekonometrika dan Analisis Runtun waktu terapan dengan Eviews*, (Yogyakarta, Ndi Offset, 2012), h.61

⁴⁵Sunyoto D, *Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya manusia*, (Yogyakarta : CAPS, 2012), h. 17.

⁴⁶Anisa Filia Sofiana, “ *Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Semarang*”, (Skripsi: IAIN Salatiga, 2018), h. 119

cukupn diwakili oleh salah satu variabel saja. Multikolinearitas dapat diketahui dari nilai *Varians Inflaction factor* (VIF). Jika nilai VIF ≤ 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas

3.7.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain tetap atau disebut heterokeastisitas.⁴⁷

Heterokedastisitas adalah adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.⁴⁸

Dalam pengambilan keputusannya jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.⁴⁹

3.7.2.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah terjadi korelasi antara satu periode t dengan periode sebelumnya (t-1). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi.

⁴⁷ John Suprihanto, *Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 2002), h. 102

⁴⁸ K.H Dewantara, *Madjelis Leluhur Taman Siswa*, (Jogjakarta : Buku Pustaka, 1967), h. 86

⁴⁹ Husein Umar, *Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2012) h. 129

Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W):⁵⁰

- a Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- b Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- c Jika nilai D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif

3.7.3 Pengujian Hipotesis

3.7.3.1 Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji signifikan secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh tiap – tiap variabel independen secara sendiri – sendiri terhadap variabel dependennya. Dalam regresi linier berganda, hal ini perlu dilakukan karena tiap-tiap variabel independen member pengaruh yang berbeda dalam model. Keputusan yang dapat diambil dapat diperoleh dari perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} atau bisa juga dilakukan dengan melihat nilai signifikannya. Kriteria pengambilan keputusannya adalah akan tolak H_0 ketika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga dari uji ini dapat diketahui pengaruh tiap-tiap variabel independennya terhadap variabel dependennya.⁵¹

Kriteria penerimanaa/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Tolak Tolak H_0 jika nilai probabilitas \leq taraf signifikan sebesar 0,05 ($Sig. \leq \alpha_{0,05}$).
2. Terima H_0 jika nilai probabilitas $>$ taraf signifikan sebesar 0,05 ($Sig. > \alpha_{0,05}$).⁵²

3.7.3.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

⁵⁰*Ibid*, h.173

⁵¹ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013), h. 44.

⁵²Wiratna Sujarweni, *Spss untuk penelitian*, (Yogyakarta, Pustaka Baru Press, 2015), h.185

Uji simultan adalah uji semua variabel bebas secara keseluruhan dan bersamaan di dalam suatu model. Uji ini dilakukan untuk melihat apakah variabel independen secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Bila hasil uji simultannya adalah signifikan, maka dapat dikatakan bahwa hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.⁵³

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:⁵⁴

1. Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig. $\leq \alpha_{0,05}$).
2. Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig. $> \alpha_{0,05}$).

3.7.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) yaitu mengukur seberapa dalam kesanggupan model dalam menjelaskan ragam variabel dependen. Namun penggunaan koefisien determinasi R^2 memiliki kelemahan, yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel maka R^2 meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Oleh karena itu dianjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²*

⁵³ Robert Kurniawan dan Budi Yuniarto, *Analisis Regresi (Dasar dan Penerapannya Dengan R)*, h. 95-96.

⁵⁴Irianto, J., *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : Insan Cendekia, 2001), h. 75.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Lokasi Penelitian

BPJS Ketenagakerjaan merupakan Badan Penyelenggaraan jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang mempunyai program public yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraan yang menggunakan mekanisme asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja. BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama Jamsostek (jaminan Sosial Tenaga Kerja) yang dikelola PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014.

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mechanism asuransi sosial. Berbagai Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja. BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama Jamsostek (Jaminan Sosial tenaga kerja) yang dikelola PT Jamsostek (Persero), namun sesuai UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT

Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014. Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi diseluruh lini pelayanan, mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

1. Jenis Program Jaminan BPJS Ketenagakerjaan antara lain:

1. Jaminan Keselamatan Kerja (JKK)

Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menaggulangi risiko-risiko yang terjadi seperti kehilangan sebagian atau seluruh penghasilan akibat kecelakaan kerja, risiko kematian, risiko cacat baik fisik maupun mental, maka diperlukan Jaminan Kecelakaan Kerja. Keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab perusahaan sehingga perusahaan memiliki kewajiban membaya iuran jaminan kecelakaan kerja.

2. Jaminan Kematian (JKM)

Jaminna kematian diperuntukan bagi ahli waris dari peserta program BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal bukan karena akibat kecelakaan kerja, yang perlindungannya adalah saat tenaga kerja aktif bekerja sampai dengan 6 (enam) bulan setelah tenaga kerja berhenti bekerja. Jaminan

Kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk pemakaman maupun santunan berupa uang.

3. Jaminan Hari Tua (JHT)

Program Jaminan Hari Tua (JHT) diselenggarakan dengan sistem Tabungan Hari Tua, yang iurannya ditanggung pengusaha dan tenaga kerja setiap bulan di kredit pada rekening tenaga kerja secara individual dan mendapat tambahan hasil pengembangan setiap tahun. Dana jaminan hari tua pada hakikatnya semacam dana bersama dimana peserta memberikan iuran untuk dikelola dalam investasi bersama. Jaminan hari tua akan dikembalikan/dibayarkan sebesar iuran yang terkumpul ditambah dengan pengembangan dan surplus hasil usaha, apabila tenaga kerja:

- 1) Mencapai umur 56 tahun, atau mengalami cacat total sehingga tidak dapat bekerja kembali atau meninggal dunia
- 2) Mengalami phk setelah dan sedang tidak aktif bekerja dimanapun
- 3) Bekerja karena mengundurkan diri

4. Jaminan Pensiun (JP)

Jaminan Pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total, atau meninggal dunia. Manfaat dari jaminan pensiun adalah sejumlah uang dibayarkan setiap bulan kepada peserta yang memasuki usia pensiun, mengalami cacat total, atau kepada ahli waris bagi peserta yang meninggal dunia.

4.1.2 Visi, Misi BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa

1. Visi

Menjadi badan penyelenggara jaminan sosial kebanggaan bangsa, yang amanah, bertata kelola baik serta unggul dalam operasional dan pelayanan.

2. Misi

Melalui program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk:

- a. Melindungi dan Menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya
- b. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja
- c. Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional Adapun

Nilai-Nilai BPJS Ketenagakerjaan (ETHIKA) Yaitu :

1. Iman
2. Ekselen
3. Teladan
4. Harmoni
5. Integritas
6. Kepedulian
7. Antusias

4.1.3 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden pada penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa yang berdasarkan dari jenis Kelamin, Umur, tingkat Pendidikan dan lama bekerja.

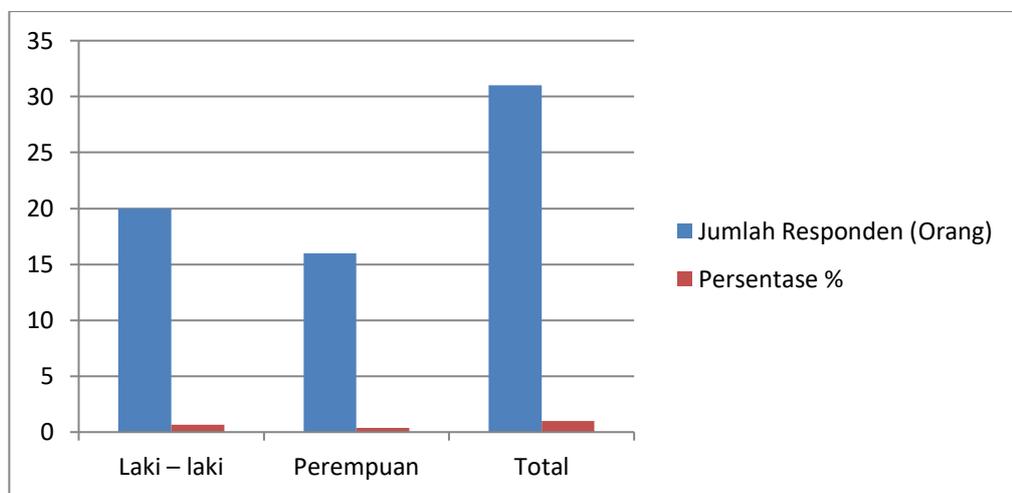
Deskripsi responden disajikan sebagai berikut :

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Grafik 4.1 berikut ini :

Grafic 4.1

Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data Primer diolah, 2020

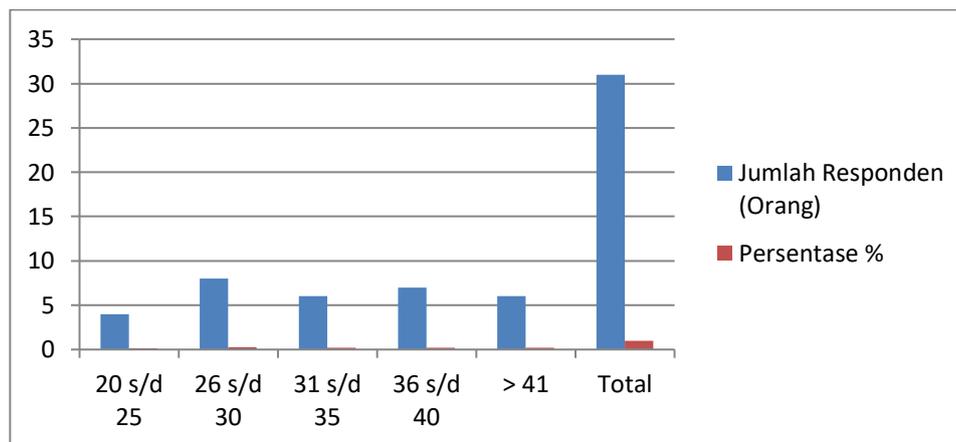
Berdasarkan Grafik 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa berdasarkan jenis kelamin adalah laki – laki yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 64%, sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 16 orang atau sebesar 36%. Dari keterangan diatas menunjukkan bahwa sebagian karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

2. Karakteristik responden berdasarkan umur

Karakteristik responden berdasarkan umur disajikan pada Grafik 4.2 berikut ini :

Grafic 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur



Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan pada Grafik 4.2 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan umur adalah 4 orang responden (13 %) berusia 20 sampai dengan 25 tahun, 8 orang responden (26 %) berusia 26 sampai dengan 30 tahun, 6 orang responden (20 %) berusia 31 sampai dengan 35 tahun, 7 orang responden (21 %) berusia 36 sampai dengan 40 tahun, dan 6 orang responden (20 %) berusia 41 tahun keatas. Hal ini menunjukkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa cenderung mempekerjakan karyawan yang masih berusia produktif yaitu berusia 26 sampai 30 tahun.

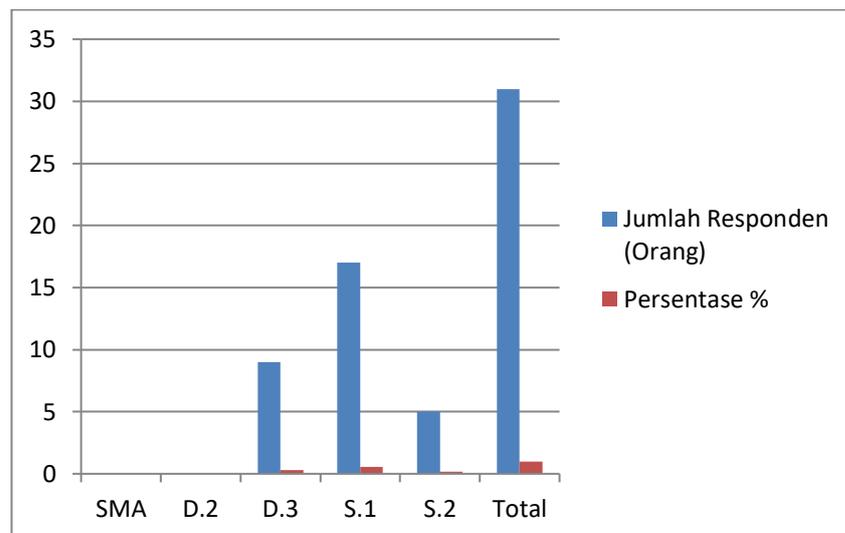
3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada Grafik

4.3 berikut ini:

Grafic 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber : Data Primer diolah, 2020

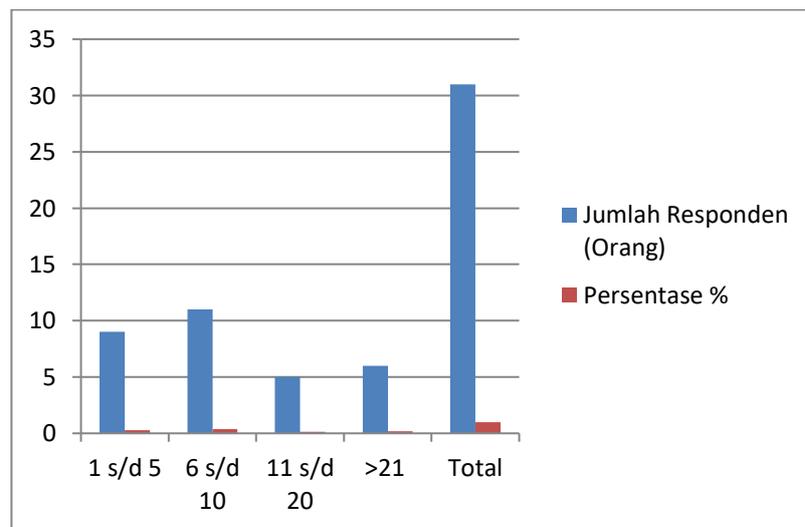
Berdasarkan pada Grafik 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 0 orang (0 %), responden yang berpendidikan D.2 sebanyak 0 orang (0 %), responden yang berpendidikan D.3 sebanyak 9 orang (30 %), responden yang berpendidikan S.1 sebanyak 17 orang (54 %), dan responden yang berpendidikan S.2 sebanyak 5 orang (16 %). Hal ini menunjukkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa lebih banyak mempekerjakan karyawan yang berlatar belakang pendidikan S.1.

4. Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja pada instansi

Karakteristik responden berdasarkan Lama bekerja disajikan pada Grafik 4.4 berikut ini :

Grafic 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan pada Grafik 4.4 dapat dilihat bahwa berdasarkan lama bekerja pegawai, 9 orang responden (30 %) bekerja selama 1 s/d 5 tahun, 11 orang responden (36 %) bekerja selama 6 s/d 10 tahun, 5 orang responden (16 %) bekerja selama 11 s/d 20 tahun, dan 6 orang responden (18 %) bekerja selama 21 tahun keatas.

4.1.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.1.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 20.0 *for Windows* yang bertujuan untuk mengetahui bahwa setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil koefisiensi korelasi r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika koefisiensi korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir-butir penelitian ini dikatakan valid. Dengan menggunakan $N = 31$ didapatkan $r_{tabel} = 0,3440$ serta membandingkan probabilitas yang dihitung dengan probabilitas yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Jika probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditentukan maka butir-butir penelitian ini dikatakan valid. Dari hasil uji validitas diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas

No Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Ket
Pelatihan (X1)				
X1.1	0,621	0,3440	0,000<0,05	Valid
X1.2	0,890	0,3440	0,000<0,05	Valid
X1.3	0,589	0,3440	0,000<0,05	Valid
X1.4	0,769	0,3440	0,000<0,05	Valid
X1.5	0,703	0,3440	0,000<0,05	Valid

X1.6	0,795	0,3440	0,000<0,05	Valid
X1.7	0,703	0,3440	0,000<0,05	Valid
Insentif (X2)				
X2.1	0,659	0,3440	0,000<0,05	Valid
X2.2	0,722	0,3440	0,000<0,05	Valid
X2.3	0,782	0,3440	0,000<0,05	Valid
X2.4	0,755	0,3440	0,000<0,05	Valid
X2.5	0,712	0,3440	0,000<0,05	Valid
X2.6	0,793	0,3440	0,000<0,05	Valid
Kinerja (Y)				
Y.1	0,778	0,3440	0,000<0,05	Valid
Y.2	0,786	0,3440	0,000<0,05	Valid
Y.3	0,810	0,3440	0,000<0,05	Valid
Y.4	0,844	0,3440	0,000<0,05	Valid
Y.5	0,747	0,3440	0,000<0,05	Valid
Y.6	0,807	0,3440	0,000<0,05	Valid
Y.7	0,619	0,3440	0,000<0,05	Valid
Y.8	0,802	0,3440	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi seluruhnya mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,3440$). Dengan probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05, hasil perhitungan probabilitas seluruhnya yaitu probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir

pernyataan pada instrumen dapat dinyatakan valid atau layak digunakan sebagai alat untuk mengukur penelitian. Artinya semua pernyataan yang dicantumkan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan variabel Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa.

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas, maka dilakukan dengan cara membandingkan antara α (a) dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai α (a) $> r_{tabel}$, maka hasilnya adalah reliabel. Serta jika koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi atau dengankata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya. Jika koefisien *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,6 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel.⁵⁵ Dari perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,776	0,6	Relaiabel
Insentif (X2)	0,784	0,6	Relaiabel
Kinerja (Y)	0,783	0,6	Relaiabel

Sumber : Data Primer diolah, 2020

⁵⁵ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodelogi Penelitian Kuantitati Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*,...h. 142

Dari Tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa seluruh koefisien alpha lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha* > 0,6), maka dapat disimpulkan bahwa jawaban dari butir-butir pernyataan mengenai pengaruh pelatihan kerjaa daan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa merupakan jawaban yang reliabel atau handal.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas

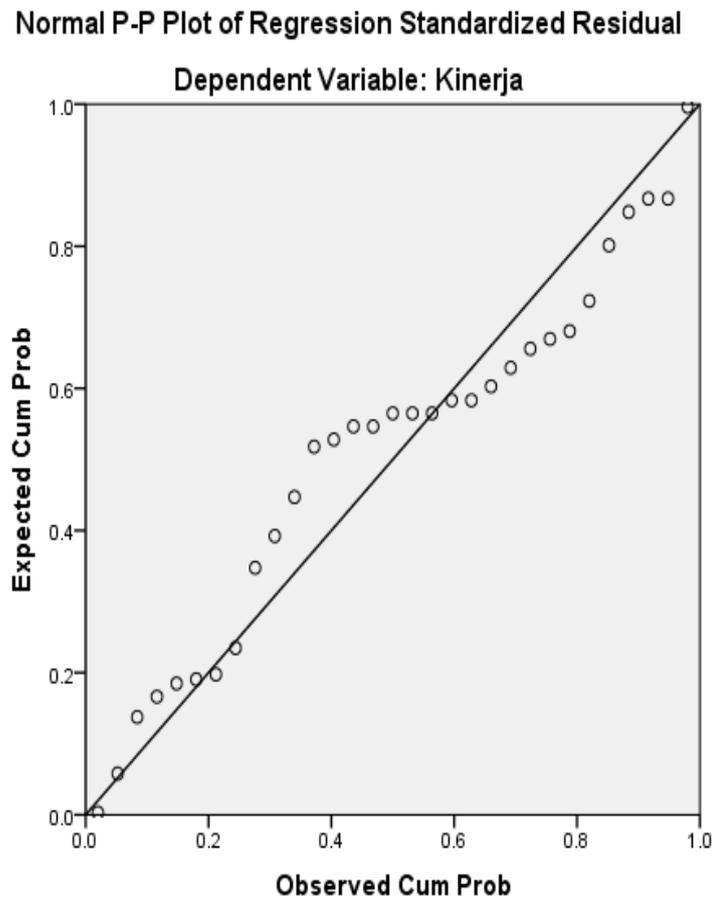
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regersi tidak memenuhi asumsi normalitas.⁵⁶ Berikut adalah Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Pada Kurva *Normal P – Plot*:

Gambar 4.1

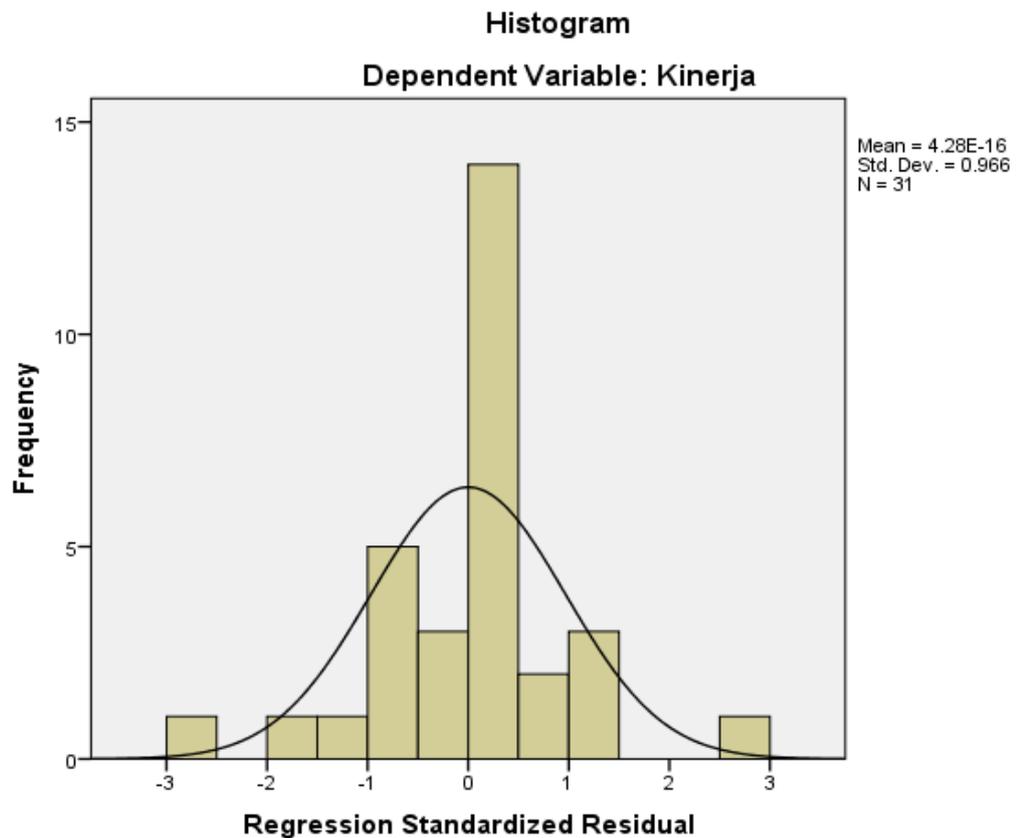
⁵⁶ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodelogi Penelitian Kuantitati Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, h. 169.

Kurva Normal *P* – Plot

Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2020



Dengan melihat gambar Normal P – Plot dapat diketahui bahwa data menyebar disekitas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2**Histogram**

Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2020

Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal atau grafik histogramnya, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan melihat tampilan grafik histogram dapat disimpulkan grafik histogram memberikan pola yang seimbang. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi sesuai dengan asumsi normalitas dan layak digunakan.⁵⁷

4.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji untuk variabel bebas, dimana korelasi antar variabel bebas dilihat. Jika ada dua variabel bebas dimana kedua variabel tersebut berkorelasi sangat kuat, maka secara logika persamaan regresinya cukup diwakili oleh salah satu variabel saja. Multikolinearitas dapat diketahui dari nilai *Varians Inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Jika nilai VIF ≤ 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.⁵⁸ Hasil uji multikolinearitas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel dibawah:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Pelatihan(X1)	0,220	4,539
Insentif (X2)	0,220	4,539

Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2020

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel Pelatihan $0,408 > 0,1$, dan Insentif $0,408 > 0,1$. Sementara itu nilai

⁵⁷ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitati Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, h. 169-170.

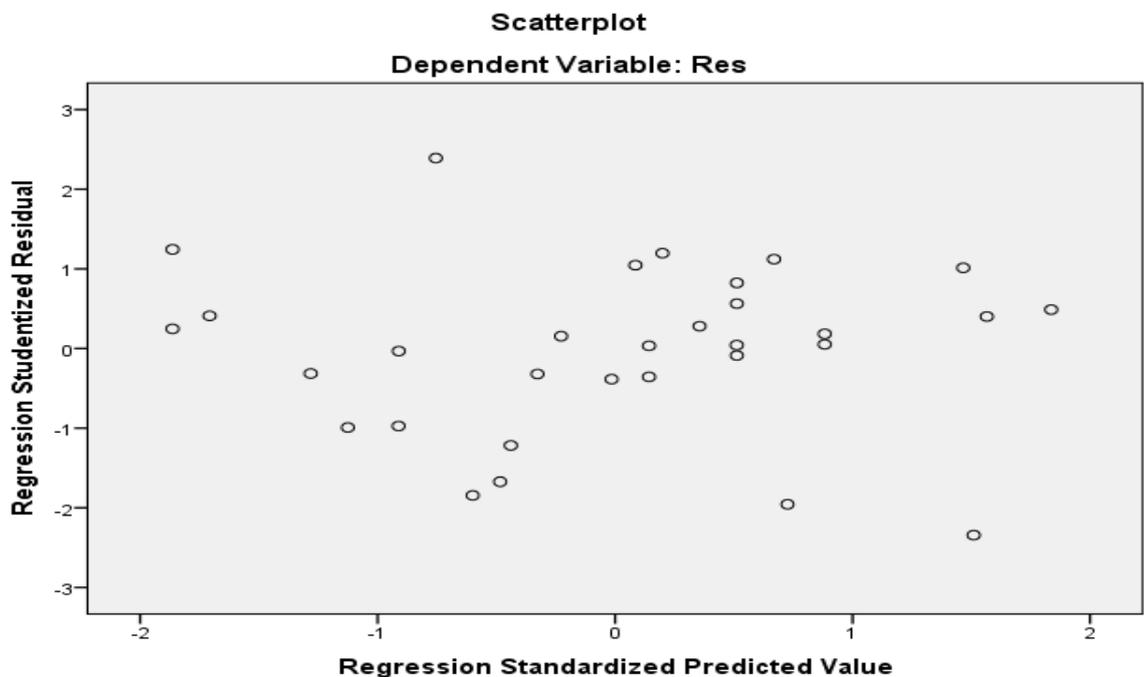
⁵⁸ Fridayana Yudiaatmaja, *Analisis Regresi Dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*, h. 78.

VIF variabel Pelatihan $2,449 < 10$, dan Insentif $2,449 < 10$. Dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel tidak mengandung multikolinearitas. Artinya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

4.1.5.3 Uji Heterokedasitas

Dalam pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.⁵⁹ Berikut ini adalah hasil uji heterokedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini:

Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedastisitas



⁵⁹ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodelogi Penelitian Kuantitati Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, h. 169-171.

Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2020

Berdasarkan gambar diatas, terlihat titik-titik pada Grafik *Scattreplot* menyebar atau tidak membentuk pola tertentu. Artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi yang digunakan, sehingga model regresi layak dipakai untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan Insentif terhadap kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa.

4.1.5.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah terjadi korelasi antara satu periode t dengan periode sebelumnya $(t-1)$. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W):⁶⁰

- Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- Jika nilai D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif

Dari perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.837 ^a	.700	.679	1.800	.700	32.715	2	28	.000	2.014

- Predictors: (Constant), Insentif, Pelatiha
- Dependent Variable: Kinerja

⁶⁰ *Ibid*, h. 173

Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2020

Dari hasil pengujian tersebut diperoleh nilai D-W yang dihasilkan dari model regresi adalah 2,014. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai D-W berada diantara -2 sampai +2 dengan demikian regresi dalam penelitian ini tidak ada autokorelasi. Sehingga asumsi klasik dari penelitian ini terpenuhi.

4.1.6 Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda terhadap pengaruh pelatihan dan Insentif terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.542	3.346		1.955	.061
	Pelatihan	.088	.170	.080	.517	.608
	Insentif	1.298	.281	1.020	4.626	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.11 ditunjukkan sebagai berikut:

$$Y = 6,542 + 0,088 + 1,298 + e$$

1. Nilai Konsta (Y) sebesar 6,542 jika variabel pelatihan dan Insentif Nilainya adalah nol (0), maka variabel kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa (Y) akan berada pada angka 6,542
2. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,088 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pelatihan mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa juga akan meningkat 0,088 satuan.
3. Koefisien regresi insentif sebesar 1,298 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan insentif mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan BPJS ketenagakerjaan Kota langsa juga akan meningkat 1,298

4.1.7 Uji Hipotesis

4.1.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji signifikansi secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh tiap-tiap variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependennya. Dalam regresi linear berganda, hal ini perlu dilakukan karena tiap-tiap variabel independen memberi pengaruh yang berbeda dalam model.⁶¹ Kriteria pengujiannya apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan atau jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka model regresi signifikan secara

⁶¹ Robert Kurniawan dan Budi Yuniarto, *Analisis Regresi (Dasar dan Penerapannya Dengan R)*, h. 95-96

statistik dan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.542	3.346		1.955	.061
1 Pelatihan	.088	.170	.080	.517	.608
Insentif	1.298	.281	1.020	4.626	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah SPSS 20, 2020

a. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa.

H_{01} : Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa.

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa nilai variabel pelatihan t_{hitung} sebesar $0,88 < 1,695$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,608 > \alpha 0,05$ maka H_0 diterima. Artinya Pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa.

b. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa.

H_{a2} : insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa.

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa nilai variabel insentif t_{hitung} sebesar $1,298 > 1,695$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak.

4.1.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (Pelatihan dan insentif) yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	211.992	2	105.996	32.715	.000 ^b
Residual	90.718	28	3.240		
Total	302.710	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan

Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2020

Berdasarkan Tabel 4.12 pengujian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara simultan (keseluruhan) pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa dapat dilihat dari hasil uji F pada tabel. Nilai $F_{hitung} = 32,715 > F_{tabel} 2,91$ dengan nilai signifikan = $0,000$. Dengan demikian nilai signifikan ($0,000 < 0,05$), maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X1), dan Insentif (X2) terhadap kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa (Y).

4.1.7.3 Analisis Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) yaitu mengukur seberapa dalam kesanggupan model dalam menjelaskan ragam variabel dependen. Namun penggunaan koefisien determinasi R^2 memiliki kelemahan, yaitu bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel maka R^2 meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Oleh karena itu dianjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²*.⁶²

Tabel 4.13
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.837 ^a	.700	.679	1.800	.700	32.715	2	28	.000	2.014

⁶² Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta : Kencana, 2009), h. 87.

- a. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan
- b. dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah SPSS 20,2020

Pada Tabel 4.13 menunjukkan nilai *adjusted R²* sebesar 0,679 yang berarti bahwa 67,9 % variasi nilai kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa ditentukan oleh dua variabel yang berpengaruh yaitu pelatihan kerja dan pemberian insentif. Sedangkan sisanya ($100\% - 67,9\% = 32,1\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan tersebut diatas.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dan tujuan yang terbatas.⁶³ Indikator dalam pelatihan ini adalah keterampilan dan pengetahuan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh bahwa nilai t_{hitung} dari pendidikan sebesar $0,517 <$ dari t_{tabel} sebesar $1,695$, dengan nilai signifikan sebesar $0,608 >$ alpha $0,05$ maka H_0 diterima. Artinya pelatihan berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa. Dengan kata lain adanya pelatihan yang diberikan tidak cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa tidak harus selalu mengikuti pelatihan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

⁶³ Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2011),h. 50.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Suarman (2015) yang menunjukkan hasil bahwa tingkat satuan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Riau KEPRI Kantor Pusat Pekanbaru.⁶⁴

Hasil penelitian ini berbeda dengan Devy Ariska (2019) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksud untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan seseorang.⁶⁵

4.2.2 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa

Pemberian Insentif adalah berupa imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berprestasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh bahwa nilai $(X^2)_{hitung}$ dari insentif sebesar $4,626 >$ dari t_{tabel} sebesar $1,695$, dengan nilai signifikan sebesar

⁶⁴ Suarman, "Pengaruh Tingkat Satuan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Riau KEPRI Kantor Pusat Pekanbaru", (Skripsi : Univ.Riau, 2015)

⁶⁵ Elfrianto, "Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan", *Jurnal Edutech*, Vol. 2 No. 2 September 2016, h. 48.

0,000 > alpha 0,05 maka H_0 diterima. Artinya Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Silfiati(2018) yang menunjukkan hasil bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank syariah bukopin cabang Suraba⁶⁶ Hasil penelitian ini berbeda dengan Mariza nor Ekatriyanti (2019) yang menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan loyalitas karyawan..

4.2.3 Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa

Hasil penelitian berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X_1), dan Insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa dapat dilihat dari hasil uji F. Nilai $F_{hitung} = 32,715 > F_{tabel} 2,91$ dengan nilai signifikan = 0,000. Dengan demikian nilai signifikan adalah ($0,000 < 0,05$).

Hasil pengujian *adjusted R²* sebesar 0,679 yang berarti bahwa 67,9 % variasi nilai kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa ditentukan oleh dua variabel yang berpengaruh yaitu pelatihan kerja dan insentif. Sedangkan sisanya 32,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan tersebut diatas.

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh bahwa nilai $(X1)_{t_{hitung}}$ pelatihan sebesar $0,371 <$ dari t_{tabel} sebesar $1,699$, dengan nilai signifikan sebesar $0,714 >$ alpha $0,05$ maka H_0 diterima. Dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa tidak harus selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh bahwa nilai $(X2)_{t_{hitung}}$ motivasi sebesar $3,939 >$ dari t_{tabel} sebesar $1,699$, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 <$ alpha $0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya semakin besar insentif yang diberikan kepada karyawan maka semakin baik pula kinerja para karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (keseluruhan) terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja $(X1)$ dan pemberian insentif $(X2)$ terhadap kinerja karyawan (Y) BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa dilihat dari hasil uji F. Nilai $F_{hitung} = 16,416 >$ $F_{tabel} 2,91$ dengan nilai signifikan $= 0,000$. Dengan demikian nilai signifikan adalah $(0,000 < 0,05)$.

1.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut.

1. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam mengembangkan studi kepustakaan bahan referensi terutama bagi mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah IAIN Langsa.

2. Bagi penelitian selanjutnya

- a. Penelitian berikutnya disarankan menambah variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti promosi jabatan, kompensasi, kepuasan kerja dan lain-lainnya.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan data yang lebih akurat dengan jumlah responden yang lebih banyak. Penggunaan data yang lebih akurat memungkinkan hasil yang lebih baik.

3. Bagi Instansi BPJS Ketenagakerjaan

- a. Berdasarkan pada penelitian ini diketahui bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa. Oleh karena itu diharapkan kepada pihak BPJS untuk meningkatkan kualitas pelatihan dengan lebih sering lagi mengadakan pelatihan-pelatihan kerja untuk karyawan agar kinerjanya dapat lebih baik dan meningkat.
- b. Dalam kaitannya dengan variabel Insentif pada BPJS perlu lebih di perhatikan lagi untuk insentif terhadap kinerja karyawan, semua karyawan

harus mendapatkan insentif yang baik seperti dari harapan untuk lebih menunjang kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Langsa.

DAFTAR PUSTAKA

- Nursanti Aldila, “*Pengaruh pekatihan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan cv kedai digital yogyakarta*”, Skripsi : Univ. Negeri Yogyakarta, 2014
- Ansofino, dkk, *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta : Deepublish. 2016
- Mangkunegaran, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Rosda Karya. 2011
- Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodelogi Penelitian Kuantitati Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Jakarta :Kencana. 2009
- Ariska Devy, “*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo*” Skripsi: IAIN Ponorogo, 2019
- Andresta Dyastuti Indri, “*Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dari prespektif Ekonomi Islam*”. Skripsi UIN RadenIntan Lampung, 2018
- Aptilia Echa Siska, “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang*”, Skripsi: UIN Raden Fatah Palembang, 2017
- Dewantara, K.H, *Madjelis Leluhur Taman Siswa*. Jogjakarta : Buku Pustaka, 1967
- Dhewanti Ayu Nngsih, “ *pengaruh fasilitas kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan dinas PU dan penataan ruang deli serdang*, Skripsi : Univ, Medan Area Medan 2019
- EdySutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group 2009
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo 2008
- IAIN Langsa, *Metodelogi Penelitian*, (Modul, tidakditerbitkan),

- Ikbal Hasan, *Analisis data penelitian dengan statistic*, Jakrta, Bumi Aksara, 2004
- Indri AndestaDyastuti, *Pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di tinjau dari prespektif Ekonomi Islam*. Disertasi, UIN Raden Intan Lampung, 2018
- Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Grahailmu 2009
- Mariza Nor Ekatriyanti, “ *pengaruh insentif dan loyalitas terhadap kinerja karyawan*, Skripsi : Univ. Sanata Dharma, Yogyakarta, 2019
- Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif* (Malang: UIN-Maliki Press, 2012
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012
- M. Kadarisman. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: RajawaliPers, 2012
- M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012
- Nita nurMazidah, “ *pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening*, Skripsi : IAIN Yogyakarta, 2018
- Nur Achmad Budi Yulianto, Mohammad Maskan, danAlifi ulahtin Utaminningsih, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Malang:PolinemaPress, 2018
- Prawirosentono, Suryadi .*Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta BPFE 2010.
- Rifa’Atul Machmudah, “ *pengaruh pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening* , Skripsi : IAIN Salatiga, 2019
- Robbins dan Judge .*Perilaku Organisasi ,Edisi Duabelas*, Jakarta: Salemba Empat2011

- Robert Kurniawan dan Budi Yuniarto, *Analisis Regresi (Dasar dan Penerapannya Dengan R)*, Jakarta :Kencana, 2016
- Rosdi Dede , *Ekonometrika dan Analisis Runtun waktu terapan dengan Eviews*, Yogyakarta, Ndi Offset, 2012
- Silfiati, “*Pengaruh insentif, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bank syariah bukopin cabang Surabaya*”, skripsi : UIN Sunan Ampel, 2018
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, 2010
- Suwati, Yuli. 2013. “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda*”.e Journal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 1 Nomor 1, 41-55 ISSN 0000-0000
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPPE Yogyakarta, 2001
- Tri hantoroWasisPrastyo, “*pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi karyawan PT Hanil Indonesia boyolali*”, Skripsi : IAIN Surakarta, 2018
- Uri Septiana, “ *pengaruh program pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi pada satuan pamong praja yang berfokus pada bagian damkar)*” , Skripsi : Uni. Islam Indonesia, 2019
- Usriyanto, Bambang, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan* , Jakarta: Gramedia, 2013
- Wiratna Sujarweni, *Spss untuk penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Baru Press, 2015
- Zulfikar dan I Nyoman Budiantara, *Manajemen Riset Dengan Pendekatan Komputasi Statistika*, Yogyakarta: Deepublish,2014

Lampiran 1

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Karyawan Bpjs
Ketenagakerjaan di Kota Langsa

Perihal: **Permohonan Pengisian Angket**

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penulisan skirpsi saya yang berjudul “ Pengaruh Pelatihan kerja dan Pemberian insentif tehdapa Kinerja Karyawan (Studi Kasus BPJS Ketenagakerjaan)”, dengan ini saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk menjawab beberapa pertanyaan/ Pernyataan yang telah disediakan dan jawaban dari Bapak/Ibu diharapkan objektif, artinya diisi apa adanya.

Angket ini bukan tes psikologi dari alasan atau dari manapun yang artinya semua jawaban Bapak/Ibu adalah benar adanya dari jawaban yang diminta sesuai dengan kondisi yang dirasakan, karena itu data dan identitas Bapak/Ibu akan dirahasiakan dan tidak akan mempengaruhi kegiatan Bapak/Ibu sehari-hari.

Hasil pengisian kuesioner ini akan digunakan secara ilmiah untuk penyelesaian Studi saya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa dalam program studi Strata Perbankan Syariah dan disamping memberikan masukan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan Kota Langsa.

Demikianlah pengantar ini dibuat atas perhatian, bantuan dan kerjasama Saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Syahera Nurul Fitri

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Dibawah ini ada beberapa kelompok pertanyaan yang seluruhnya berkaitan dengan “Pelatihan Kerja, Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan”. Oleh karenanya saya sangat mengharapkan agar Bapak/Ibu/Saudara/I dapat memberikan jawaban atas pernyataan yang tersebut sesuai dengan pendapat dan pandangan yang sebenarnya, jawaban yang anda berikan tidak memiliki nilai atau makna salah atau benar, tetapi kami hanya inginkan pendapat dan pandangan Bapak/Ibu/saudara/I berhubungan dengan pernyataan yang diberikan.

A. Identitas Responden

No. Responden :

1. Nama Perusahaan :
2. Alamat Perusahaan :
3. Umur :
4. Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan
5. Status Perkawinan : () Kawin () Belum Kawin
6. Pendidikan Terakhir :() SD () D.3
 () SLTP () S1
 () SLTA () S2

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/saudara/I, dengan cara memberikan tanda *check* (✓) pada kolom yang tersedia. Adapun bobot dari jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

- | | | |
|---------------------|-------|-----|
| Sangat Setuju | (SS) | = 5 |
| Setuju | (S) | = 4 |
| Ragu-Ragu | (R) | = 3 |
| Tidak Setuju | (TS) | = 2 |
| Sangat Tidak Setuju | (STS) | = 1 |

Pelatihan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Instruktur					
	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.					
2	Peserta					
	Anda selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan.					
	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan saya					
3	Materi					
	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan.					
4	Metode					
	Metode Pelatihan yang diberikan perusahaan menarik					
5	Tujuan					
	Setelah mengikuti pelatihan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.					
	Program pelatihan meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan					

Pemberian Insentif (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Kinerja Karyawan					
	Perusahaan memberi bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan.					
2	Waktu Kinerja Karyawan					
	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan					

	target yang ditetapkan					
3	Senioritas Karyawan					
	Saya merasakan pimpinan sudah memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan					
4	Kebutuhan Karyawan					
	Saya merasakan keamanan dan kenyamanan dalam pekerjaan saya					
5	Keadilan Dan Kelayakan					
	Menurut saya, pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil dan layak					
6	Evaluasi Jabatan Karyawan					
	Dengan pemahaman yang anda miliki, anda mampu memecahkan masalah pekerjaan					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Kualitas					
	Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan					
	Pelatihan yang diberikan kepada karyawan meningkatkan ketepatan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Kuantitas					
	Pekerjaan yang anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan					
	Fasilitas yang tersedia sudah memadai sehingga memberika kemudahan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan					

3	Sikap					
	Saya selalu memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
4	Kerja Sama					
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.					
	Keterampilan dan pengetahuan yang ada pada karyawan sangat baik untuk membangun kinerja yang bagus					
5	Komunikasi					
	Komunikasi antar bagian lingkup kantor terjalin dengan baik.					

Lampiran 2**Hasil Uji Validitas****Pelatihan Kerja (X1**

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Pelatihan
X1.1 Pearson Correlation	1	.551**	.062	.459**	.275	.221	.275	.621**
X1.1 Sig. (2-tailed)		.001	.742	.009	.134	.232	.134	.000
X1.1 N	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.2 Pearson Correlation	.551**	1	.573**	.565**	.525**	.737**	.525**	.890**
X1.2 Sig. (2-tailed)	.001		.001	.001	.002	.000	.002	.000
X1.2 N	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.3 Pearson Correlation	.062	.573**	1	.332	.339	.490**	.339	.589**
X1.3 Sig. (2-tailed)	.742	.001		.068	.062	.005	.062	.000
X1.3 N	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.4 Pearson Correlation	.459**	.565**	.332	1	.343	.599**	.343	.769**
X1.4 Sig. (2-tailed)	.009	.001	.068		.059	.000	.059	.000
X1.4 N	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.5 Pearson Correlation	.275	.525**	.339	.343	1	.521**	1.000**	.703**
X1.5 Sig. (2-tailed)	.134	.002	.062	.059		.003	.000	.000
X1.5 N	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.6 Pearson Correlation	.221	.737**	.490**	.599**	.521**	1	.521**	.795**
X1.6 Sig. (2-tailed)	.232	.000	.005	.000	.003		.003	.000
X1.6 N	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.7 Pearson Correlation	.275	.525**	.339	.343	1.000**	.521**	1	.703**
X1.7 Sig. (2-tailed)	.134	.002	.062	.059	.000	.003		.000
X1.7 N	31	31	31	31	31	31	31	31
Pelatihan Pearson Correlation	.621**	.890**	.589**	.769**	.703**	.795**	.703**	1
Pelatihan Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
Pelatihan N	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pemberian Insentif (X2)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Insentif
X2.1	Pearson Correlation	1	.272	.351	.488**	.339	.490**	.659**
	Sig. (2-tailed)		.139	.053	.005	.062	.005	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.2	Pearson Correlation	.272	1	.540**	.485**	.358*	.393*	.722**
	Sig. (2-tailed)	.139		.002	.006	.048	.029	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.3	Pearson Correlation	.351	.540**	1	.413*	.603**	.559**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.053	.002		.021	.000	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.4	Pearson Correlation	.488**	.485**	.413*	1	.486**	.526**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.005	.006	.021		.006	.002	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.5	Pearson Correlation	.339	.358*	.603**	.486**	1	.521**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.062	.048	.000	.006		.003	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.6	Pearson Correlation	.490**	.393*	.559**	.526**	.521**	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	.005	.029	.001	.002	.003		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Insentif	Pearson Correlation	.659**	.722**	.782**	.755**	.712**	.793**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kinerja (Y)

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Kinerja	
Y										
.1	Pearson Correlation	1	.618**	.655**	.669**	.323	.526**	.365*	.430*	.778**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.077	.002	.043	.016	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y										
.2	Pearson Correlation	.618**	1	.514**	.559**	.493**	.485**	.403*	.607**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.001	.005	.006	.025	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y										
.3	Pearson Correlation	.655**	.514**	1	.665**	.624**	.651**	.287	.541**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.000	.000	.000	.117	.002	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y										
.4	Pearson Correlation	.669**	.559**	.665**	1	.585**	.618**	.520**	.625**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.001	.000	.003	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y										
.5	Pearson Correlation	.323	.493**	.624**	.585**	1	.702**	.373*	.716**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.077	.005	.000	.001		.000	.039	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y										
.6	Pearson Correlation	.526**	.485**	.651**	.618**	.702**	1	.509**	.609**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.000	.000	.000		.003	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y										
.7	Pearson Correlation	.365*	.403*	.287	.520**	.373*	.509**	1	.657**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.043	.025	.117	.003	.039	.003		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y										
.8	Pearson Correlation	.430*	.607**	.541**	.625**	.716**	.609**	.657**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
K										
in	Pearson Correlation	.778**	.786**	.810**	.844**	.747**	.807**	.619**	.802**	1
e	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
rj	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
a										

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 3**Hasil Uji Reliabilitas****Reliabilitas Pelatihan Kerja (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	6

Reliabilitas Pemberian Insentif (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	6

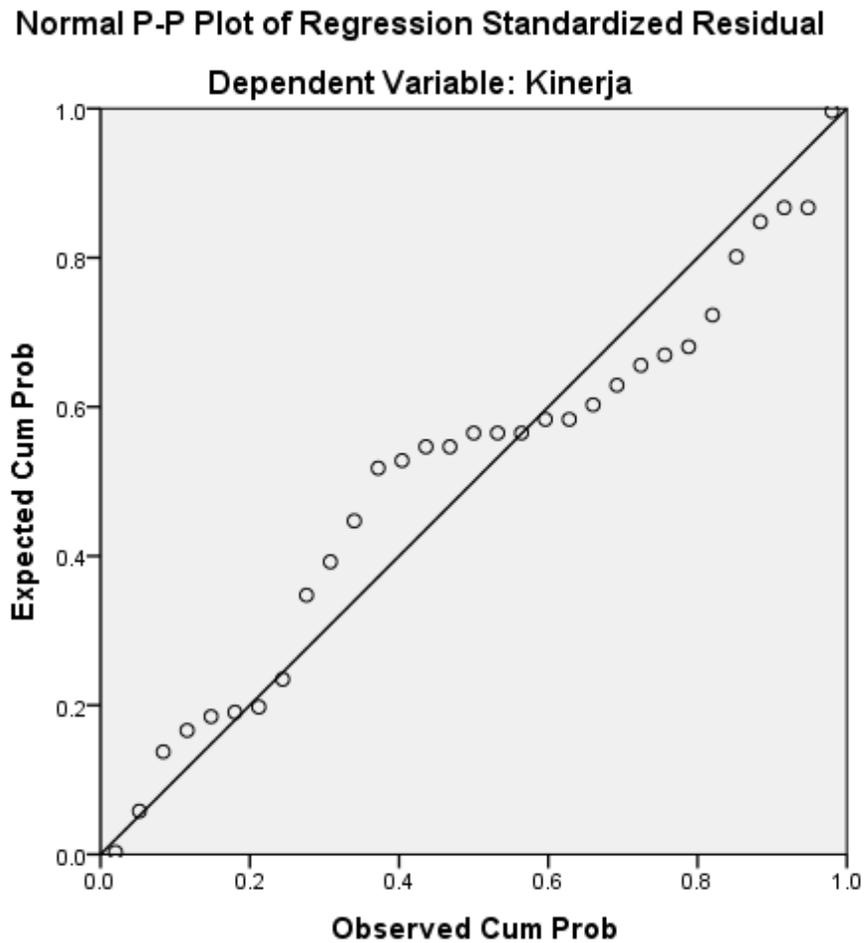
Reliabilitas Kinerja (Y)**Reliability Statistics**

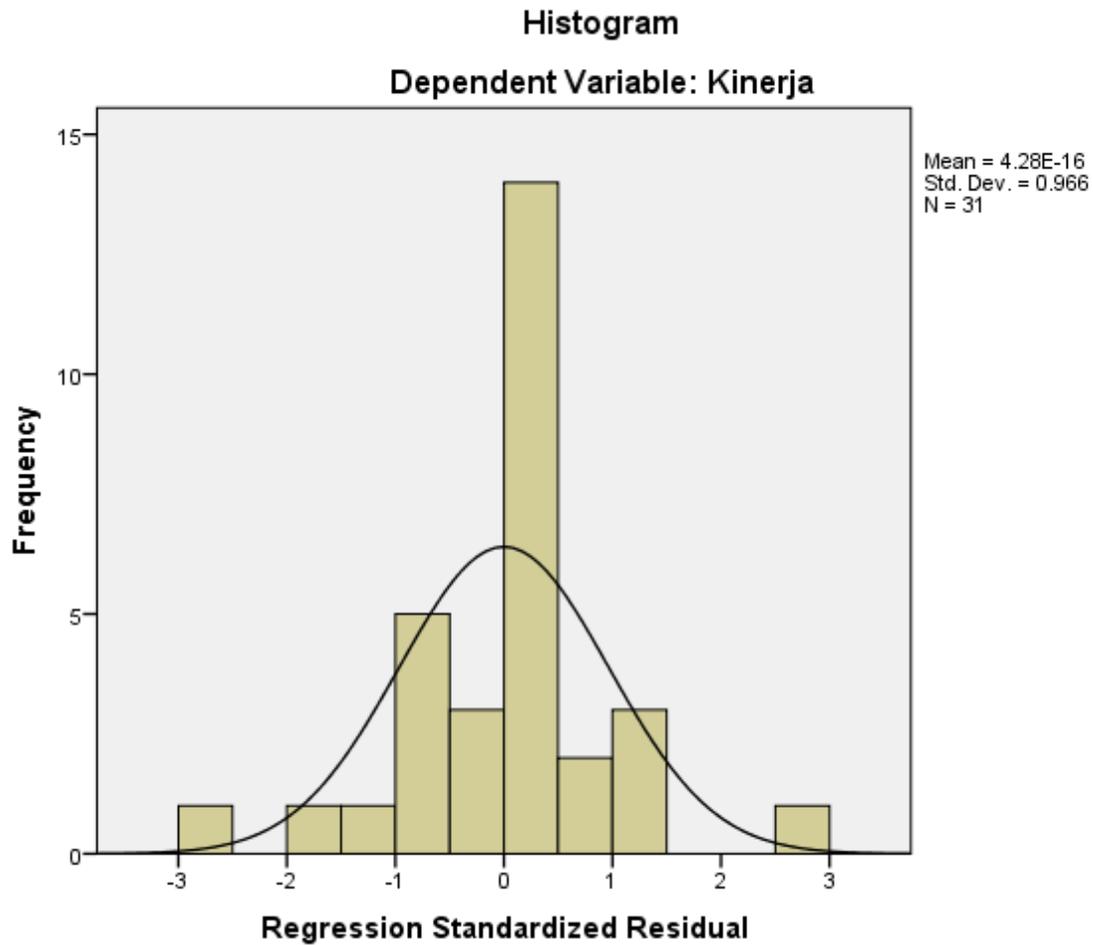
Cronbach's Alpha	N of Items
.783	6

Lampiran 4

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas





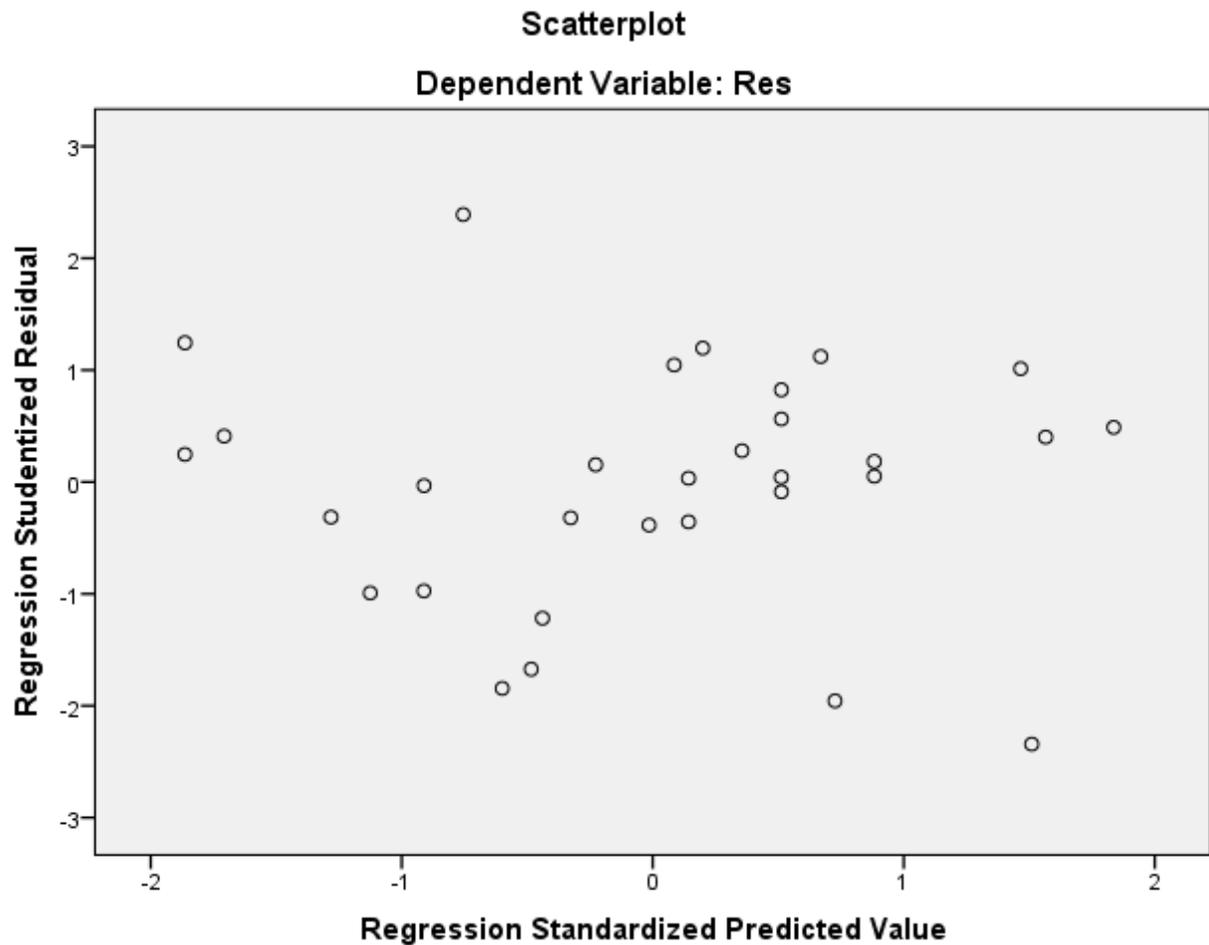
2. Hasil Uji Multipleniartitas

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Pelatihan	.734	.079	.040	.220	4.539
	Insentif	.831	.658	.479	.220	4.539

a. Dependent Variable: Kinerja

3. Hasil Uji heterokedastisitas



4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.837 ^a	.700	.679	1.800	.700	32.715	2	28	.000	2.014

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 5**Hasil Uji Regresi Linier Berganda****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.542	3.346		1.955	.061
Pelatihan	.088	.170	.080	.517	.608
Insentif	1.298	.281	1.020	4.626	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 6

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.542	3.346		1.955	.061
Pelatihan	.088	.170	.080	.517	.608
Insentif	1.298	.281	1.020	4.626	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

2. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	211.992	2	105.996	32.715	.000 ^b
Residual	90.718	28	3.240		
Total	302.710	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan

Lampiran 7**Hasil Koefisien Determinasi (R²)****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.837 ^a	.700	.679	1.800	.700	32.715	2	28	.000	2.014

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 8

RES	PELATIHAN KERJA (X1)							JUMLAH
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	5	4	5	5	4	4	4	31
2	5	5	5	5	4	5	4	33
3	5	5	5	5	4	5	4	33
4	5	4	4	5	5	5	5	33
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	4	4	5	4	5	4	30
7	5	5	5	5	5	4	5	34
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	1	3	5	2	4	4	4	23
10	5	5	5	4	5	5	5	34
11	5	5	4	4	5	5	5	33
12	5	5	4	5	4	5	4	32
13	5	4	5	4	4	4	4	30
14	5	4	4	4	4	4	4	29
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	4	4	4	5	4	5	4	30
17	5	4	4	4	4	4	4	29
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	5	4	4	4	4	4	4	29
21	4	3	4	4	4	4	4	27
22	4	3	4	4	4	4	4	27
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	5	4	4	5	4	4	4	30
27	4	3	3	3	4	3	4	24
28	5	4	4	2	4	4	4	27
29	5	3	3	3	4	3	4	25
30	4	4	4	5	5	5	5	32
31	4	3	4	4	4	3	4	26

RES	INSENTIF (X2)						JUMLAH
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	5	5	5	4	4	4	27
2	5	3	4	4	4	5	25
3	5	5	5	4	4	5	28
4	4	4	5	4	5	5	27
5	4	3	4	4	4	4	23
6	4	4	5	5	4	5	27
7	5	4	5	5	5	4	28
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	3	3	4	4	4	23
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	4	5	4	5	5	27
12	4	4	4	4	4	5	25
13	5	3	5	4	4	4	25
14	4	4	4	5	4	4	25
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	4	5	4	4	5	26
17	4	5	4	4	4	4	25
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	3	4	4	4	4	23
22	4	3	4	4	4	4	23
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	5	5	4	4	4	26
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	3	4	4	4	4	3	22
28	4	4	4	4	4	4	24
29	3	3	4	3	4	3	20
30	4	4	5	4	5	5	27
31	4	3	4	3	4	3	21

RES	KINERJA KARYAWAN (Y)								JUMLAH
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	4	3	4	4	4	4	4	3	30
2	5	4	4	4	4	4	4	4	33
3	5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	4	4	4	3	4	4	4	4	31
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	4	4	4	4	5	5	4	4	34
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	4	5	4	5	4	3	4	33
10	5	5	5	5	5	5	4	5	39
11	5	5	4	5	4	4	4	4	35
12	5	4	5	4	4	4	4	4	34
13	4	3	4	4	4	4	4	4	31
14	4	4	4	4	4	5	4	4	33
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	5	5	4	4	4	4	4	4	34
17	4	5	4	4	4	4	4	4	33
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	3	4	4	4	4	4	4	31
20	4	3	4	4	4	4	4	4	31
21	4	3	4	4	4	4	4	4	31
22	4	3	4	4	4	4	4	4	31
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	5	4	4	4	4	4	33
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	3	3	3	3	4	4	4	4	28
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	3	3	3	4	4	3	4	4	28
30	5	4	4	4	4	4	4	4	33
31	3	4	3	3	4	3	4	4	28