

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME



Universitas Nusantara PGRI Kediri
UPT. PERPUSTAKAAN, PUBLIKASI DAN INOVASI
Alamat: Kampus 1, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76 Kota Kediri 64112
Telp. (0354) 771576, (0354) 771503, (0354) 771495, Fax. (0354) 771576
Website: <http://ppi.unpkediri.ac.id/> Email: perpustakaan@unpkediri.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS SIMILARITY

Ketua UPT Perpustakaan, Publikasi dan Inovasi Universitas Nusantara PGRI Kediri menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama Mahasiswa : M. FIRMAN HAKIM
NPM : 19102020144
Program Studi : S1-Manajemen

Judul Karya Ilmiah:

“Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Insentif Kerja terhadap Kinerja Karyawan Es Teh Indonesia”

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal 30% *similarity* sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada setiap subbab naskah Laporan **Tugas Akhir/Skripsi/Tesis** yang disusun.

Demikian Surat Keterangan ini kami berikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Kediri, 23 Februari 2026
Ka UPT PPI,



Dr. Abdul Aziz Hunaifi, M.A

Prodi Manajemen UNP Kediri

SKRIPSI M. FIRMAN HAKIM (19.1.02.02.0144)_Cek Plagiasi.docx

 Universitas Nusantara PGRI Kediri

Document Details

Submission ID**trn:oid::3117:559702241****Submission Date****Feb 23, 2026, 9:07 AM GMT+7****Download Date****Feb 23, 2026, 9:31 AM GMT+7****File Name****SKRIPSI M. FIRMAN HAKIM (19.1.02.02.0144)_Cek Plagiasi.docx****File Size****182.6 KB****72 Pages****11,091 Words****72,036 Characters**

30% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Exclusions

- 287 Excluded Sources

Top Sources

- 7%  Internet sources
- 29%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

7%	 Internet sources
29%	 Publications
0%	 Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Publication	Tri Handoko, Bangkit. "Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) dalam perspek...	<1%
2	Publication	Effendi, M. Rokhis Milzam. "Model Kinerja Sdm Berbasis Person Organization Fit d...	<1%
3	Publication	Ferri Irwansyah, Sukaris -. Jurnal Manajemen, 2022	<1%
4	Publication	Iwan Hermawan, Muhammad Idris, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Rekrutmen, ...	<1%
5	Publication	Jusuf Blegur. "50 TAHUN ANDREAS J. F. LUMBA DAN KIPRAHNYA DI DUNIA OLAHR...	<1%
6	Publication	Saphira, Aisyah Dinda. "Peran Financial Technology Dalam Memoderasi Literasi K...	<1%
7	Internet	repository.usahidsolo.ac.id	<1%
8	Publication	Dodi Kusuma Hadi Soedjoko. "DAMPAK DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHA...	<1%
9	Publication	Gies Aprisia, Riri Mayliza. "PENGARUH CITRA PERUSAHAAN (CORPORATE IMAGE) ...	<1%
10	Publication	Iis Oktavia, Hamid Halin, Endah Dewi Purnamasari. "Pengaruh Lingkungan Kerj...	<1%
11	Publication	Ilvan Arjun Angody, Prayekti Prayekti. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja...	<1%

12	Publication	Salma, Umi Nurul. "Peran Social Media Marketing, Islamic Service Quality dan Cu...	<1%
13	Publication	Selvi Dilyanti Rizki, Muhammad Rizaldi Makmur, Lucia Evianti Patulak. Jurnal Man...	<1%
14	Publication	Alif Fajri Husaeni, Adi Wiratno. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Ter...	<1%
15	Publication	Karyono, Slamet. "Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Kom...	<1%
16	Publication	Nadya Venska Gunawan, Fajrillah, Ripka Seri Idah Naita Ginting. "Analisis Motiv...	<1%
17	Publication	Rahayu Setianingsih, Khusnul Fikri, Sutikno Raja. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, M...	<1%
18	Publication	Andi Adawiah, Sofyan Sofyan, Salwa Salwa. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap ...	<1%
19	Publication	Fitra Hidayat, Susi Hendriani, Kamaliah Kamaliah. "Pengaruh Budaya Organisasi ...	<1%
20	Publication	Mila Shafira, Budiono Karim, Hidayah Tamriatin. "Pengaruh lingkungan kerja, dis...	<1%
21	Publication	Salim, M. Afif. "Model Strategi Adaptasi Banjir Pesisir", Universitas Islam Sultan A...	<1%
22	Publication	Santana, Andhan. "Mode Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkat...	<1%
23	Publication	Any Isvandiari, Lutfiatul Fuadah. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terha...	<1%
24	Publication	PURNADI PURNADI. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI INTERNAL ...	<1%
25	Publication	Samsuri ., Hari Purwanto. "PENGARUH SIKAP DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ...	<1%

26	Publication	Akhmad Romadhoni, Yunus Handoko, Tin Agustina. "PENGARUH KEPEMIMPINAN,...	<1%
27	Publication	Elizabeth Irene Putri Sianturi, Hamid Halin, Susi Handayani. "Pengaruh Penerapa...	<1%
28	Publication	Maswar, Zikriati Mahyani, Muhammad Jufri. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN L...	<1%
29	Publication	Riscki Elita Rosihana Rosihana. "Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, dan Lingkung...	<1%
30	Publication	Siswogo, Siswogo. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Guru Terh...	<1%
31	Publication	Daspar Daspar, Rismawati Rismawati. "Pengaruh Semangat Kerja Dan Kedisiplina...	<1%
32	Publication	Karyn Charisma Langi Pangarungan, Olivia Nelwan, Genita Lumintang. "PENGAR...	<1%
33	Publication	Nur Sabilillah Ayuningtias, Toni Herlambang, Tatit Diansari Reskiputri. "Pengaruh...	<1%
34	Internet	vectoronesia.com	<1%
35	Publication	Al Zhikri. "PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA PERANGKAT PEMERINTAH ...	<1%
36	Publication	Bambang Driyono, Imaduddin Imaduddin, Jafar Basalamah. "Pengaruh Kemamp...	<1%
37	Publication	Ikhsan Johari, Mahfudnurnajamuddin Mahfudnurnajamuddin, Serlin Serang. "Pe...	<1%
38	Publication	Ayu Nurafni Octavia, Puja Prihatini, Diah Cahyani Saraswati. "Faktor-Faktor Yang ...	<1%
39	Publication	Ida Afiyani, Dahli Suhaeli, Muhdiyanto Muhdiyanto. "Pengaruh Work Life Balance...	<1%

40	Publication	Muthi'ah Putri, Siti Komariah Hildayanti, Meilin Veronica. "Pengaruh Motivasi da...	<1%
41	Publication	Stevi Jeklin Simanjuntak, Mislan Sihite, Junika Napitupulu. "Pengaruh Kerja Sama ...	<1%
42	Publication	Amalina Rusydina, Ririn Tri Ratnasari. "Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhad...	<1%
43	Publication	Anggit Priyo Wicaksono, Alfato Yusnar Kharismasyah. "Pengaruh Kecerdasan Em...	<1%
44	Publication	Denis Mega Aulia Darmavika, M Sihab Ridwan. "The Influence of Job Training, Wo...	<1%
45	Publication	Puja Sukrilah, Widhi Ariyo Bimo, Muhamad Azis Firdaus. "Pengaruh Motivasi Kerj...	<1%
46	Publication	Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan ...	<1%
47	Publication	Amelinda Putri Ana, Nur Laely, Heri Subagyo. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ...	<1%
48	Publication	Sattar Sattar, Anzelena Anzelena. "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJ...	<1%
49	Publication	Yuli Aisyah Iskandar, Harris Pinagaran Nasution, Muhammad Dalim. "Pengaruh ...	<1%
50	Internet	kabinetrakyat.com	<1%
51	Publication	Budiyono Pristyadi, Muhammad Rantau Edy Santoso. "PENGARUH MOTIVASI KERJ...	<1%
52	Publication	Riyanda, Fasa Yogi. "Peningkatan Employee Performance Melalui Knowledge Don...	<1%
53	Publication	S., Dimas Indianto. "Pendidikan Islam Nusantara: Kajian Filosofis Dalam Serat Ce...	<1%

54	Publication	Sheirany Guntari. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja K...	<1%
55	Publication	Umi Faizah, Muhammad Nur Ihwan Afif, Maslihan M. Ali. "PENGARUH PROMOSI T...	<1%
56	Publication	Candra Nur Akbal, Syahnur Said, Rusjdin Rusjdin. "Pengaruh Kepemimpinan, Mot...	<1%
57	Publication	Hasniar Hasniar, Basri Modding, Djamaluddin Bijaang. "Pengaruh Kepemimpinan...	<1%
58	Publication	Moch Rozaq Herfieqo, Bowo Santoso. "Pengaruh Produktivitas Kerja, Perilaku Ker...	<1%
59	Publication	Nyayu Apni Yulianti, Luis Marnisah, Roswaty Roswaty. "Pengaruh Stres Kerja dan ...	<1%
60	Publication	Finka Wulandari, Jati Imantoro, Slamet Tedy Siswoyo. "Pengaruh Motivasi Kerja ...	<1%
61	Publication	Lestari Daswan, Tri Desi Lestari, Hartini Hartini. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Di...	<1%
62	Publication	Putri Ispri sayura Agustin. "Putri Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja D...	<1%
63	Publication	RIRI NUR FITRIANA. "PENGARUH IKLIM KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KREATIVITAS...	<1%
64	Publication	Randi Anggoro, Suryadi Suryadi. "Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Kerja, Pe...	<1%
65	Publication	Dita Ayunda Putri, Ahmad Prayudi. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin ...	<1%
66	Publication	Nadratan Surura, Achmad Gani, Roslina Alam. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, M...	<1%
67	Publication	Rokhim, Muhamad Abdul. "Anteseden Minat Entrepreneur Wanita", Universitas I...	<1%

68	Publication	Romatua Manurung, Achmad Tarmizi. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVA...	<1%
69	Publication	Yudha Supriyatna. "Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyaw...	<1%
70	Internet	journal.yrpiiku.com	<1%
71	Publication	Ade Septia Putri Lestari, Yusrita Yusrita, Ismail Nasution. "Pengaruh Keterampila...	<1%
72	Publication	Subhan Akbar Abbas, Baharuddin Semmaila, Serlin Serang. "Pengaruh Motivasi, L...	<1%
73	Publication	Sutherland. "Pengaruh Motivasi Kerja, Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pega...	<1%
74	Publication	Arielle Sylvia Bramantri, Arie Hendra Saputro. "Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi ...	<1%
75	Publication	Hamastuti, Wahyutri Fuji. "Peran Locus of Control Sebagai Variabel Moderasi Unt...	<1%
76	Publication	Hantono Hantono. "Pengaruh Budgetary, Participation, Information Asymmetry, ...	<1%
77	Publication	I Nyoman Resa Adhika. Jurnal Manajemen, 2022	<1%
78	Publication	Mohamad Amanu. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pen...	<1%
79	Publication	Murteza, Yusfa Hidayatul. "Pengaruh Hedonic Attitude, Utilitarian Motivation da...	<1%
80	Publication	Sonia Afrianti. "Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Kondisi Fisik Lingkung...	<1%
81	Publication	Umi Wahidatul Lailiyah, Tri Harsini Wahyuningsih. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YA...	<1%

82	Publication	Yogi Yunanto. "Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Disiplin Kerja Karyawa...	<1%
83	Publication	Dwi Mufidah Putra, Rifki Hanif. "PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHA...	<1%
84	Publication	Gangsaringsih, Tulus. "Pengaruh Need for Achievement dan Competency Terhad...	<1%
85	Publication	Pratiwi, Bianda Sekar. "Pengaruh Intellectual Capability , Budaya Perusahaan Da...	<1%
86	Publication	Sigittriadi A Ajis, Harnida Wahyuni Adda, Wiri Wirastuti. "PENGARUH SERVANT LE...	<1%
87	Internet	repositori.buddhidharma.ac.id	<1%
88	Publication	Enah Pahlawati, Efrita Norman, Rio Kartika Supriyatna. "Dampak Stres Kerja dan ...	<1%
89	Publication	Kim Budiwinarto. "PENGARUH REKRUTMEN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA ...	<1%
90	Publication	Tyas Rizky Rachmawati, Maduretno Widowati, Susanti Wahyuningsih. "PENGARU...	<1%
91	Publication	Aan Rubiyanto. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ke...	<1%
92	Publication	Andrianus asiarman Zai, Endang Kustini. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi K...	<1%
93	Publication	Seval Literindo Kreasi, Maria, Lusiana Putri Ahmadi, Raden Arlend Setiawan K et a...	<1%
94	Publication	Soegihartono Soegihartono. "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PENEMPATAN ...	<1%
95	Publication	Adhi Krisna Yuliawan, Putu Pradiva Putra Salain. "PENGARUH REWARD, PUNISH...	<1%

96	Publication	Aldika Rahmandana Saputra, Parwoto Parwoto. "PENGARUH MOTIVASI DAN KEP...	<1%
97	Publication	Asep Abdul Halim, Rida Sifa Isatun Rodiah, Mario Aldo Triadi Abidin, Ade Iskandar...	<1%
98	Publication	Mochammad Nashir Khakim Asya' Bani, Mahmudah Enny Widyaningrum, Siti Ros...	<1%
99	Publication	Musnaini Musnaini. "A ANALISIS DETERMINAN KINERJA PEGAWAI DARI ASPEK MO...	<1%
100	Publication	Sri Rumiati Junus, Mr. Suwandi. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERH...	<1%
101	Publication	Tiara Riska Taufik, Agustina Hanafi, Zunaidah Zunaidah, Badia Perizade. "Pengar...	<1%
102	Publication	Dedi Romansah, Siti Komariah Hilda Yanti, Muhammad Kurniawan. "Pengaruh Li...	<1%
103	Publication	Hendriyanto, Hendriyanto. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik d...	<1%
104	Publication	Seprima Yenti. "artikel seprima yenti", INA-Rxiv, 2019	<1%
105	Publication	Vania putri Said wijaya, Yosi Yulia, Chintya Ones. "PENGARUH KOMPENSASI FINA...	<1%
106	Internet	repository.upbatam.ac.id	<1%
107	Publication	Habiburahman, Siti Nur'aini. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terha...	<1%
108	Publication	Ni Komang Ari Darmayanti, Denok Lestari, Ni Made Rinayanthi. "Pengaruh motiv...	<1%
109	Publication	Nova Rini, Ahmad Darda, Budiman Abdulah, Wenty Febrianti, Pujiastuti Dwi Juli...	<1%

110	Publication	Rika Agustina, Putri Dwi Hardiyanti. "THE EFFECT OF LI 4 POINT ACUPRESSURE (H...	<1%
111	Publication	Wayan Yogi Krismonica, Darmawan, Fauzan Ramadhan. "Pengaruh Kompensasi ...	<1%
112	Internet	ejurnal.ung.ac.id	<1%
113	Publication	Andi Ibrahim Yunus, Roy Setiawan, Rusydi Fauzan, Kurnia Widyaningrum et al. "K...	<1%
114	Publication	Cecep Edi Hidayat, Muliadi Muliadi, Agus Wahyudi, Dede Puspa Pujia. "Pengaruh ...	<1%
115	Publication	Erna Lika Kabdiyono, Didin Hikmah Perkasa, Muhamad Ekhsan, Muhammad Al Fa...	<1%
116	Publication	Anam, Khoerul. "Strategi Implementasi Manajemen Hubungan Masyarakat Untu...	<1%
117	Publication	Ilham Idrus, Hakim Hakim, Yasif Kamaruddin. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN ...	<1%
118	Publication	Maesaroh, Siti. "Manajemen Peningkatan Mutusumber Daya Manusia Di Man 2 B...	<1%
119	Publication	Ni Kadek Sintha Pratiwi, I Wayan Suartina, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat. "Pen...	<1%
120	Publication	Puspa Dewi Yulianty, Sari Laelatul Qodriah, Pebi Kurniawan, Hani Indriyanti. "Pen...	<1%
121	Publication	Rahmawati, Dessy. "Anteseden dan Konsekuensi Employee Engagement Sumber ...	<1%
122	Publication	Suci Novi Suryani, Sry Rosita, Dwi Kurniawan. "Pengaruh motivasi dan disiplin ker...	<1%
123	Publication	Utami, Yuli Hana Puji. "Pengaruh Wisata Religi Terhadap Penguatan Spiritual dan...	<1%

124	Internet	id.123dok.com	<1%
125	Publication	Aini, Vina Shofa. "Antesenden dan Konsekuen Green Product Advantage Pada Um...	<1%
126	Publication	Angles William, Purnama Yanti Purba, Vina Prenita, Melinawaty Lumban Tobing. ...	<1%
127	Publication	Aris Priyo Hutomo. "ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN, DAN BUDAYA O...	<1%
128	Publication	Chaidir Iqbal Maulana, Kariaman Sianaga, Siswati Saragi. "PENGARUH MOTIVASI ...	<1%
129	Publication	Fatih, Ahmad Muhammad. "Analisis Penerapan Wakaf Produktif Pada Klinik Nu S...	<1%
130	Publication	Haniya Qothrunnda, Wartoyo Hadi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformas...	<1%
131	Publication	Rizky Madani Br Hutasuhut, Taufiq Risal. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan K...	<1%
132	Publication	Sintia Safrianti. "PRESTASI KERJA KARYAWAN : PENGARUH KERJASAMA KELOMPOK...	<1%
133	Publication	Angelina Fitria Rina Sari. "PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADA...	<1%
134	Publication	Dinan Dinan. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN LION...	<1%
135	Publication	Hasri Palgunadhi, Indarto Indarto, Yuli Budiati. "PENGARUH ETOS KERJA DAN DISI...	<1%
136	Publication	Rio Zulfahmi, Siti Sarah. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja N...	<1%
137	Publication	S., Endang Sarwiningsih. "Peran Mardatilah Curiosity Motivation Menuju Human ...	<1%

138	Publication	Ulfa, Adilla Kustya. "Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Eti...	<1%
139	Publication	Ulinafiah, Diyasika. "Penciptaan Layanan Prima Dalam Penyelenggaraan Pembel...	<1%
140	Publication	Yohanes Susilo, Wahyudin Wahyudin. "PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KE...	<1%
141	Internet	journal.stie-mce.ac.id	<1%
142	Publication	Adel Christian P Sakeru, Aji Hermawan, Yunus Triyonggo. "Pengaruh Employee E...	<1%
143	Publication	Arbianingrum, Dyah Candra. "Motivasi Kerja dan Komitmen Profesional Guru Ter...	<1%
144	Publication	Dinda Asmiya Salsabila, Pramita Studiviany S. "Pengaruh Beban Kerja, Kerjasama ...	<1%
145	Publication	Fierna Fajar Swasti, Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini. "Analisis Pengaruh Mo...	<1%
146	Publication	Hakim, Mulki. "Pendampingan Ekonomi Masyarakat Pesisir di Kelurahan Kutawar...	<1%
147	Publication	Indwi Ningsih Hidayati, Abdul Rasyid, M. Aldrin Akbar, Abdul Hafid. "Analisis Pere...	<1%
148	Publication	Juliana Juliana, Sandra Maleachi, Kevin Gustian Yulius, Jimmy Situmorang. "PELAT...	<1%
149	Publication	MAKSI MAKSI MAKSI. "Volume 1 Nomor 1 Desember 2010", JURNAL RISET AKUNT...	<1%
150	Publication	Made Yully Martiana Dewi. "EFEK MODERASI DISIPLIN KERJA PADA PENGARUH M...	<1%
151	Publication	Mukhamad Aditya Bayu Nugroho, Kumara Adji Kusuma, Rifdah Abbadiyah. "Peng...	<1%

152	Publication	Mu'Alimah. "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Kompetensi P...	<1%
153	Publication	Nandi, Mulyadi. "Manajemen Kinerja Berbasis Spiritual Bonding di SMP Muhamm...	<1%
154	Publication	Ni Komang Ary Apriliana Dewi, Ida Ayu Anggreni Suryaningsih, Ni Luh Komang Ju...	<1%
155	Publication	Puji Ayu Lestari, Eri Marlapa. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin K...	<1%
156	Publication	Silvia Sari Sitompul. "Model Pengujian Lingkungan Kerja Fisik, Pelatihan Kerja ser...	<1%
157	Publication	Three, Ermit. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Stres Gu...	<1%
158	Publication	Titi Hasanah, Markus Markus. "Determinasi Motivasi Kerja, Kompetensi, Pelatiha...	<1%
159	Internet	ejournal.utp.ac.id	<1%
160	Internet	lib.unm.ac.id	<1%
161	Publication	Afik Gusdiansyah, Janusi Waliamin, Sintia Safrianti. "Pengaruh Hard Skill, Soft Skil...	<1%
162	Publication	Budiman Abdulah. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJ...	<1%
163	Publication	Ifa Usfiyana, Afis Pratama. "Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Adobe ...	<1%
164	Publication	Kartika Sandra Desi, Abid Djazuli, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Motivasi, Disipli...	<1%
165	Publication	Muhammad Arif, Sigit Indrawijaya. "KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI...	<1%

166	Publication	Nafi, Zidni Choiron. "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan Kepala...	<1%
167	Publication	Nafiudin Nafiudin. "Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Auto Sera...	<1%
168	Publication	Ni Wayan Widnyani, I Wayan Suartina. "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi ...	<1%
169	Publication	Nurindah Dwi Antika, Jajok Dwiridotjahjono. "Pengaruh Disiplin, Budaya Organisa...	<1%
170	Publication	Sapira Hanifa, Farah Oktafani. "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARY...	<1%
171	Publication	Siti Aizah. "PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI FINAN...	<1%
172	Publication	Srigusti Bima. "PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJ...	<1%
173	Publication	Valentina Kurniawati, Singgih Tiwut Atmojo. "How do Motivation and Work Envir...	<1%
174	Publication	Yanti Mayasari Ginting, Teddy Chandra, Melan Susanty Purnamasari, Megiwati M...	<1%
175	Internet	resumemti.blogspot.com	<1%
176	Publication	Aulia Choirunnisa, Heri Prabowo, M.Fadjar Darmaputra. "Effect of Workload, Job ...	<1%
177	Publication	Daniel Yusuf. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KA...	<1%
178	Publication	Destiyanti, Nurlaeli. "Manajemen Distribusi Zakat Dalam Penanggulangan Damp...	<1%
179	Publication	Mubarok, Umam Alfi. "Peningkatan Kinerja Sumber daya Manusia Dalam Konteks...	<1%

180	Publication	Nurkhasanah, Dyan. "Pengaruh Motivasi Belajar dan Minat Baca Terhadap Hasil ...	<1%
181	Publication	Syaefudin, Heri. "Model Rekrutmen Guru Berbasis Praktik Pengamalan Ibadah (P...	<1%
182	Publication	Waryanto, Waryanto. "Kemitraan Dalam Manajemen Pelatihan Sumber Daya Ma...	<1%
183	Publication	Widiastuti, Anna. "Hikmah Knowledge Capture Insolvency Menuju Tanggung Jaw...	<1%
184	Publication	Ahmad Tarmizi, Julianto Hutasuhut. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEP...	<1%
185	Publication	Alifi, Noor. "Budaya Kerja Presisi Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Yang Diduk...	<1%
186	Publication	Charren Fransisca, Lina Mahardiana, Yoberth Kornelius. "PENGARUH PELATIHAN ...	<1%
187	Publication	Dasep Suryanto. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Ki...	<1%
188	Publication	Dia Rachmalia, Sumartik Sumartik, Dewi Andriani. "PENGARUH STRES KERJA, DISI...	<1%
189	Publication	Faaza Asykar Muhammad, Wisudani Rahmaningtyas. "Pengaruh Budaya Organis...	<1%
190	Publication	Hana Diawati, Kokom Komariah, Nor Norisanti. "Peran Motivasi Kerja dan Efikasi ...	<1%
191	Publication	Hariman Syaleh. "Analisis Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai ...	<1%
192	Publication	Hasan Pratama Putra, Miuhammad Idris, Choriyah Choiriyah. "Pengaruh Motivasi...	<1%
193	Publication	Khoirul Mustofa. "Pengaruh Evaluasi Pelatihan, Perencanaan Karir Dan Pengemb...	<1%

194	Publication	M. Abdul Aziz. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN K...	<1%
195	Publication	Nisa', Indah Khoirun. "Peran Enterprise Risk Management dalam Peningkatan Fir...	<1%
196	Publication	Rima Rima, Siti Komariah Hildayanti, Try Wulandari. "Pengaruh Motivasi Kerja Da...	<1%
197	Publication	Robby Satyawan, Luis Marnisah, Muhammad Wadud. "Pengaruh Insentif dan Mot...	<1%
198	Publication	Wardatul Adibah, Suhartono Suhartono, Rais Hidayat. "Pengaruh Pelaksanaan Su...	<1%

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM adalah suatu ilmu atau bagaimana caramengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

MSDM adalah ilmu yang cukup unik dan menarik, karena mengelola orang tentu membutuhkan gaya yang berbeda dibandingkan dengan mengelola sumber daya lainnya. Globalisasi telah mendorong suatu perubahan seperti selera pasar yang lebih luas dan berubah, perubahan teknologi, dan lingkungan organisasi yang semuanya mendorong terjadinya kompetitif dengan tingkat persaingan yang ketat. Dalam era yang penuh ketidakpastian memaksa organisasi untuk terus berubah dan berbenah, disinilah pentingnya *human capital* unggul untuk memenangkan persaingan (Noe dkk,2011).

Salah satu cara untuk memenangkan persaingan tersebut ialah dengan cara meningkat kinerja pegawai organisasi atau perusahaan itu sendiri. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja

pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Syamsuddinnor, 2014).

Kinerja pegawai mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi yaitu salah satunya motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi. Begitu seseorang termotivasi, maka dia akan terdorong untuk melakukan apa pun untuk mencapai serangkaian tujuan (Umeozor, 2018).

Selain motivasi kerja, pelatihan kerja tidak kalah penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, etos kerja, disiplin, sikap, keterampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih maksimal serta lebih baik. Alasan diterapkannya pelatihan bagi pegawai adalah pegawai yang baru maupun lama 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, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada (Hariandja, 2002).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai motivasi kerja dan pelatihan adalah opsi bagi perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawannya. Di sisi lain perusahaan juga harus memberikan apresiasi terhadap karyawannya yaitu dengan cara memberikan insentif atau bonus kepada karyawannya. Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang

tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2000).

Dari penjelasan diatas, pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan insentif kerja benar atau tidaknya bisa mempengaruhi kinerja karyawan kita belum tahu. Maka dari itu saya ambil contoh dari Es Teh Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan insentif kerja terhadap kinerja karyawan Es Teh Indonesia”.

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan Es Teh Indonesia?
2. Apakah pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Es Teh Indonesia?
3. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Es Teh Indonesia?
4. Apakah motivasi kerja, pelatihan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap karyawan Es Teh Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Es Teh Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Es Teh

Indonesia.

3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Es Teh Indonesia.

4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Es Teh Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis : terkait dengan manajemen SDM

2. Manfaat Praktis : terkait dengan objek penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau pedoman dalam upaya peningkatan kinerja karyawan Es Teh Indonesia dengan faktor utama motivasi, pelatihan dan insentif kerja.

160

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

2

Kinerja oleh Suyadi Prawirosentono diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Prawirosenlono (1999). Anwar Prabu Mangkunegara (2000) bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Hani Handoko dikutip Susilo. K dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia yang dimaksud dengan penilaian prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Senada dengan pendapat di atas Henry Simamora memberikan pengertian penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu.

24

177

Dalam penilaian kinerja ini dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu Simamora, Henry (1997). Sedangkan

menurut Susilo sendiri penilaian prestasi kerja karyawan pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan itu sendiri dan terhadap taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut teori sumber daya manusia, kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja 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 telah disepakati bersama.

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance*, berasal dari akar kata “*to perform*” dengan beberapa “*entries*” yaitu : (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*todo or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban atau suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab (*to execute or complete an undertaking*); (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*) (Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005). Menurut Maryoto (2000), dalam jurnal bisnis dan manajemen kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Gibson (1996) menyatakan kinerja adalah hasil yang

diinginkan dari perilaku. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi.

Sedangkan Menurut Dessler (1992) ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja, yaitu: (a) Kualitas pekerjaan meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran, (b) Kuantitas Pekerjaan meliputi: Volume keluaran dan kontribusi, (c) Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan, (d) Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu, (e) Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan. Simamora (2001) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut : (a) Keputusan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi, (b) Dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah), (c) Ketepatan dalam menjalankan tugas.

Soeprihantono (1988) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan

bahwa pengertian penilaian kinerja karyawan adalah proses sistematis dimana organisasi mengevaluasi hasil kerja yang dicapai oleh karyawan selama periode waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2103:547) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

2) Meningkatkan prestasi kerja

Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semikain baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.

3) Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaanya.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.

1) Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) *Role/ Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor Lingkungan, yang meliputi

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan

d. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan

terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik

itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau karyawan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Wahjono (2010:79) motivasi adalah serangkaian upaya untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain dengan mengetahui terlebih dulu tentang apa yang membuat seseorang bergerak. Namun seseorang bergerak itu bergerak karena dua sebab yaitu kemampuan (ability) dan motivasi.

Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kemudian menurut

Mangkunegara (2016:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Serdamayanti (2014:233), motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat paya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual. Kemudian Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Motivasi menurut syahyuti (2010:93) adalah pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi sesuai dalam buku Hasibuan (2013:146), yaitu :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.

- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

c. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Ada 2 (dua) jenis motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2012:150). Motivasi positif, adalah suatu dorongan yang bersifat positif, yaitu jika karyawan dapat menghasilkan prestasi diatas prestasi standar, maka pegawai diberikan insentif berupa hadiah. Sebaliknya, motivasi negatif, adalah mendorong pegawai dengan ancaman hukuman, artinya jika prestasinya kurang dari prestasi standar akan dikenakan hukuman. Sedangkan jika prestasi diatas standar tidak diberikan hadiah.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2016:116-120) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1) Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk dapat penghargaan

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

e) Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah sebagai berikut:

a) Kondisi lingkungan bekerja

b) Kompensasi yang memadai

c) Supervisi yang baik

d) Adanya jaminan pekerjaan

e) Status dan tanggung jawab

f) Peraturan yang fleksibel

e. Dampak Motivasi

Menurut Yusuf (2019: 499) pada umumnya banyak individu yang kurang termotivasi untuk berkinerja lebih tinggi lagi karena mereka melihat hubungan yang lemah antara upaya mereka dengan kinerja, antara kinerja dengan penghargaan, dan/atau antara penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang diharapkan. Jika seseorang menginginkan individu yang bermotivasi tinggi, ia harus melakukan hal yang diperlukan untuk memperkuat hubungan tersebut. Motivasi yang tinggi baik intrinsik maupun ekstrinsik terbukti memiliki dampak yang besar terhadap peningkatan kinerja individu dan pada gilirannya mendorong pertumbuhan kinerja organisasi. Artinya bahwa, makin besar motivasi individu maka

54

120

akan makin positif kinerja individu dan organisasi.

f. Indikator Motivasi Kerja

Indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010:93) yaitu:

1) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yangnantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3) Inisiatif kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

4) Kreatifitas

Sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasikombinasi yang barusehingga dapat menemukan suatu yang

baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya

5) Rasa Tanggung Jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

3. Pelatihan Kerja

a. Pengertian

5 Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Pengertian pelatihan menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

51 Menurut Mangkunegara (2016:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Sutrisno (2016:67), 77 Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Menurut Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa pelatihan

4

merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.

Berdasarkan pada pendapat para ahli diatas, dapat di katakan bahwa pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan, atau sikap pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai.

b. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Mangkunegara (2016:45) tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 8) Menghindari keusangan (obsolescence).
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai

c. Sasaran Pelatihan

109

Menurut Rivai (2014:166), pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah, tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang diinginkan dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian pula dengan program pelatihan, hasil yang ingin dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Oleh karena itu sasaran pelatihan dikategorikan kedalam beberapa antara lain yaitu:

- 1) Kategori psikomotrik, meliputi pengontrolan otot-otot sehingga orang dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat, sasarannya adalah agar orang tersebut memiliki keterampilan fisik tertentu.
- 2) Kategori efektif, meliputi perasaan, nilai dan sikap. Sasaran pelatihan dalam kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai sikap tertentu.
- 3) Kategori kognitif, meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami dan menganalisis. Sasaran pelatihan pada kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir.

d. Metode Pelatihan

Menurut Sedarmayanti (2016:207-215) metode pelatihan dibagi menjadi:

- 1) *On The Job Training* yaitu Metode pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerjasebenarnya dan dilakukan sambil bekerja. Metode *On The Job Training* terdiri dari 2 jenis yaitu *Informal On The Job* (Dalam

metode ini tidak tersedia pelatih secara khusus. Peserta pelatihan harus memperhatikan dan mencontoh pekerja lain yang sedang bekerja untuk kemudian melakukan pekerjaan tersebut sendiri) dan *Formal OnThe Job* (Peserta mempunyai pembimbing khusus, biasanya ditunjuk seorang pekerja senior ahli. Pembimbing khusus tersebut, sambil terus melaksanakan tugasnya sendiri, diberi tugas tambahan untuk membimbing peserta pelatihan yang bekerja di tempat kerjanya). *On The Job Training* meliputi:

- a) *Rotation Of Assignment/Job Rotation/Planned Progression* (pertukaran atau rotasi pekerjaan), Tujuan rotasi pekerjaan adalah memperluas latar belakang peserta dalam bisnis. Karyawan berpindah melalui serangkaian pekerjaan sepanjang periode enam bulan sampai dua tahun.
- b) *Coaching and Counselling* (bimbingan dan penyuluhan), pelatihan Dilaksanakandengan cara peserta harus melaksanakan tugas dengan dibimbing oleh pejabat senior atau ahli.
- c) *Apprenticeship Training* (magang), Magang dilakukan dengan cara peserta mengikuti pekerjaan/kegiatan yang dilakukan oleh pemangku jabatan tertentu, untuk mengetahui bagaimana cara melakukan suatu kegiatan.
- d) *Demonstration and Example* (demonstarasi dan pemberian contoh), Pelatih harus memberi contoh/memperagakan cara melakukan pekerjaan/cara bekerja suatu alat/mesin.

- 2) *Off The Job Training* adalah pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja terpisah/diluar tempat kerja, dan diluar waktu kerja reguler.
- 3) *Simulation* (simulasi), Dilakukan dengan cara menggunakan alat/mesin dalam kondisi lingkungan yang dibuat sama dengan yang sebenarnya. Alat/mesin maupun kondisi lingkungan merupakan tiruan dari kondisi kerja sebenarnya. simulasi ini mengacu pada materi yang berupaya menciptakan lingkungan pengambilan keputusan yang realistik bagi pelatih.
- 4) *Presentation Information* (presentasi informasi), meliputi:
 - a) *Lecture* (kuliah), Kuliah adalah penyajian informasi secara lisan. Kuliah yaitu ceramah/pidato dari pelatih yang diucapkan secara ilmiah untuk tujuan pengajaran dan kuliah merupakan pelatihan paling umum.
 - b) *Conference* (konferensi/seminar), Koferensi dilakukan secara berkelompok, berisi diskusi yang diawasi oleh evaluator. Setelah diskusi selesai, evaluator menilai dan mengukur keseluruhan diskusi yang telah dilakukan peserta.
 - c) *Programmmmed Instruction* (instruksi terprogram), instruksi terprogram adalah presentasi informasi yang sudah menggunakan pola terprogram/tertentu.

e. Dampak Pelatihan

Pelatihan karyawan yang tepat, dapat memberikan efek yang baik kepada karyawan sehingga karyawan dapat mengembangkan diri dan

mampu memahami beberapa hal terkait pekerjaannya, antara lain (Susilowati, 2016):

- 1) Karyawan memahami seluk beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam.
- 2) Karyawan dapat memahami perkembangan perusahaan.
- 3) Karyawan dapat memahami sasaran yang akan dicapai perusahaan.
- 4) Karyawan mengerti akan perlunya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan.
- 5) Karyawan dapat mudah memahami Informasi yang disampaikan perusahaan.
- 6) Karyawan dapat memahami setiap kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan.
- 7) Karyawan mampu melakukan hubungan-hubungan dengan lingkungan.
- 8) Karyawan mampu memahami kebijaksanaan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- 9) Karyawan mampu memahami sistem dan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan tugas perusahaan.
- 10) Karyawan mampu memahami dan menerapkan perilaku yang mendukung dan dituntut perusahaan.

f. Indikator Pelatihan

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Mangkunegara (2016:46):

1) Instuktur

Mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatihan yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benarbenar sesuai dengan bidangnya, personal dan kompeten. Indikatornya meliputi: Menguasai materi dan Pendidikan.

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, indikatornya meliputi semangat 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. Indikatornya meliputi: Sesuai dengan kebutuhan peserta dan penetapan sasaran

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih baik menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan. Indikatornya meliputi pensosialisasian tujuan.

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 diselenggarakan.

182

181

Indikatornya meliputi pelatihan memiliki sasaran yang jelas.

4. Insentif Kerja

a. Pengertian Insentif

Mangkunegara mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Menurut Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan, 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 financial kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. insentif merupakan sejumlah uang yang di tambahkan pada upah dasar yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Menurut Nitisemito, insentif adalah penghasil tambahan yang akan diberikan kepada karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut Pangabea, insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktifitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan.

b. Tujuan Pemberian Insentif

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa

karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktifitas kerja individu maupun kelompok. Tujuan pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu:

1) Bagi perusahaan

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/ merangsang agar karyawan:

- a) Bekerja lebih bersemangat dan cepat.
- b) Bekerja lebih disiplin.
- c) Bekerja lebih kreatif.

2) Bagi karyawan

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan dapat mendapat keuntungan:

- a) Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.
- b) Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.
- c) Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

c. Bentuk Insentif

Sistem insentif dapat diterapkan pada semua jenis pekerjaan dan pekerja, mulai dari para pekerja kasar sampai pekerja-pekerja profesional, manajerial dan eksekutif. Berikut ini adalah beberapa bentuk insentif antara lain yaitu:

- 1) *Piecework* (upah potong) adalah sistem insentif yang memberi imbalan bagi pekerja atas tiap unit keluaran yang dihasilkan.
- 2) *Production bonus* (bonus produksi) adalah insentif yang dibayarkan kepada pekerja yang melebihi sasaran keluaran (output) yang ditetapkan.
- 3) *Commission* (komisi) adalah insentif dalam bentuk komisi diberikan atas dasar jumlah unit yang terjual.
- 4) *Maturity Curve*. Bentuk insentif ini kurva kematangan diberikan untuk mengakomodasikan para pekerja yang memiliki kinerja tinggi dilihat dari aspek produktivitas atau pekerja yang telah berpengalaman.
- 5) *Merit Raise* adalah kenaikan gaji/ upah yang diberikan sesudah penilaian kinerja.
- 6) *Nonmonetary Incentives*. Insentif biasanya berarti uang, tetapi insentif bagi kinerja bisa juga diberikan dalam bentuk lain.
- 7) *Executives Incentives*. Bentuk-bentuk insentif bagi eksekutif antara lain bonus uang tunai, stock options (hak untuk membeli saham perusahaan dengan harga tertentu, di masa yang akan datang, dalam periode waktu yang ditentukan), stock appreciation (pemberian uang tunai kepada karyawan yang didasarkan atas peningkatan nilai saham).

d. Langkah-langkah Penentuan Insentif yang Efektif

Menurut Cascio mengemukakan bahwa langkah-langkah penentuan insentif yang efektif meliputi:

- 1) Menentukan standar prestasi kerja yang tinggi.

- 2) Mengembangkan sistem penilaian prestasi yang tepat.
- 3) Melatih penyedia dalam melakukan penilaian prestasi dan dalam memberikan umpan balik kepada bawahannya.
- 4) Mengaitkan penghargaan secara ketat dengan prestasi kerja.
- 5) Mengupayakan agar peningkatan penghargaan bagi karyawan.

e. Indikator Pemberian Insentif

Beberapa indikator insentif menurut Sondang P. Siagian antara lain sebagai berikut:

1) Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan kemampuan tinggi.

2) Lama Karyawan Bekerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Sistem pemberian insentif dalam hal lamanya kerja mempunyai kelebihanannya yaitu dapat mencegah hal-hal yang kurang diinginkan seperti pilih kasih,

diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat, menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik, tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

3) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.

4) Keadilan

Sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para Karyawan yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap karyawan penerima insentif tersebut.

5) Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapatkan kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Judul, Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	MAKSIPRENEUR “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”(2013)	(X1) Motivasi Kerja, (Y) Kinerja Karyawan	Pendekatan kuantitatif dengan analisis linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No.	Nama, Judul, Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
2.	M Maliah “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus Bank Indoenisa Institue), 2005”	(X1) Motivasi kerja, (Y) Kinerja Karyawan	Pendekatan kuantitatif dengan analisis linier berganda	Dinyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Institute, dimana datanya berdistribusi normal.
3.	Ani Yunaningsih “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus di Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung), 2019”	(X1) Motivasi Kerja, (X2) Pelatihan Kerja, (Y) Kinerja Karyawan	Pendekatan kuantitatif dengan analisis linier berganda	Dapat disimpulkan bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung
4.	Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus di PT Trimegah Perkasa di Jakarta)	(X3) Insentif Kerja, (Y) Kinerja Karyawan	Pendekatan kuantitatif dengan analisis linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara insentif kerja terhadap kinerja karyawan
5.	Ramdani Ary “Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Insentif kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Brix Indonesia 2016”	(X1) Motivasi Kerja, (X2) Pelatihan Kerja, (X3) Insentif Kerja, (Y) Kinerja Karyawan	Pendekatan kuantitatif dengan analisis linier berganda	Hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja, pelatihan, dan insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Persero

C. KERANGKA BERPIKIR

Menurut Polancik (2019) kerangka berfikir dapat diartikan sebagai diagram yang berperan sebagai alur logika sistematika tema yang akan ditulis. Polancik menempatkan hal ini untuk kepentingan penelitian. Dimana kerangka berpikir tersebut dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian. pertanyaan itulah yang menggambarkan himpunan, konsep atau mempresentasikan hubungan antara beberapa konsep.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi kerja menurut Siagian (2002:89) sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar - besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Pemimpin di suatu organisasi memiliki peran kuat dalam membangun dan menumbuhkan semangat motivasi kerja dikalangan pegawai. Motivasi kerja dan kinerja adalah suatu bagian

yang saling terkait satu sama lainnya, peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan begitu pula sebaliknya.

Dalam Hasibuan (2005:342) ada beberapa pengertian motivasi. Menurut Hasibuan motivasi adalah penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang, agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan Menurut Handoko (2010:143), motivasi berasal dari kata

latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja Dengan Kinerja

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler 2010:280).

Sedangkan menurut Fajar (2013:100), pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Menurut Hariandja (2002:169), Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai 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 produktifitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

Sinambela (2011:136), mengemukakan bahwa kinerja karyawan

27

didefinisikan kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan

karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan tertukur serta ditetapkan secara bersama – sama yang dijadikan sebagai acuan.

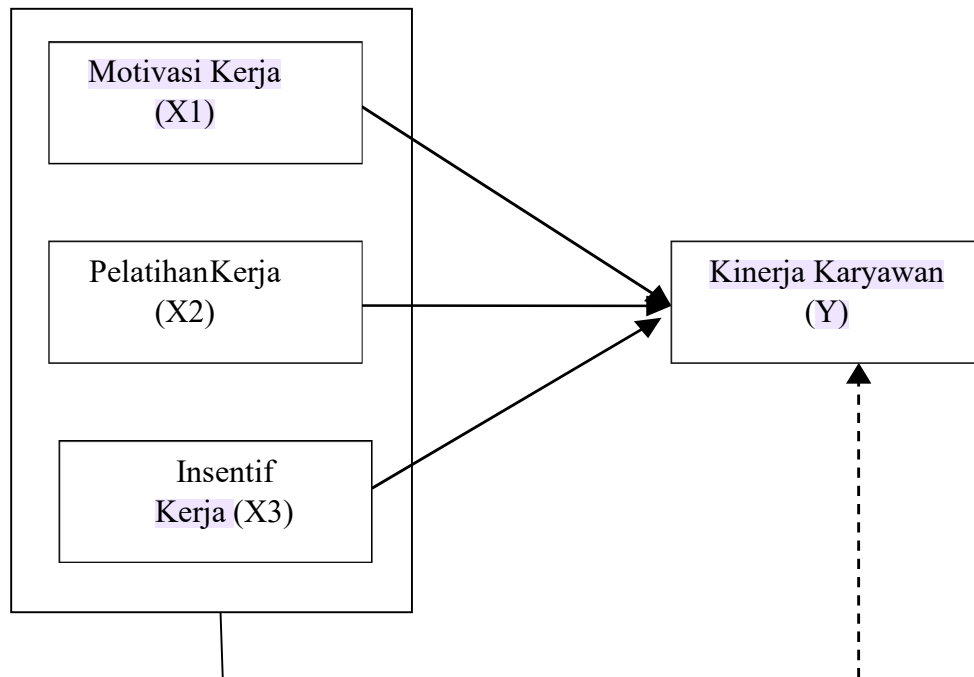
3. Pengaruh Insentif Kerja Dengan Kinerja

95

Menurut Devi dan Jeffry (2018) salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif. Pemberian insentif mencerminkan upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Pemberian insentif jika tidak dilaksanakan secara tepat dan adil maka perusahaan akan kehilangan para karyawannya.

Arnolds dan Venter dalam Fandy (2017) menyatakan bahwa insentif juga pada hakekatnya merupakan perangsang yang sifatnya menunjukan dan membimbing peran para karyawan ke arah yang dikehendaki perusahaan, maka dengan adanya pemberian insentif sangat diharapkan karyawan akan bekerja lebih giat lagi dan sasaran perusahaan akan tercapai.

D. KERANGKA KONSEPTUAL



E. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

H2: Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

H3: Insentif kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

H4: Motivasi kerja, Pelatihan, dan Insentif kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:2), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk

mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut Darmadi (2013:153), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, cara ilmiah itu sendiri ialah kegiatan penelitian berdasarkan pada ciri-ciri keilmuan rasional, empiris, dan sistematis.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:35-36), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sample tertentu. Pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, seberapa kuat pengaruh antar variabel tersebut dan menunjukkan hubungan antarvariabel.

B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti (Handayani, 2020). Dalam penelitian ini populasi yang diteliti ialah seluruh karyawan Es Teh Indonesia yang ada di Jawa Timur.

2. Sampel dan Teknik Sampel

Metode penentuan sampling pada penelitian ini adalah metode *non probability sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan

sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, (Menurut Sugiyono 2017:82). Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling*.

Alasan menggunakan teknik purposive sampling ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi, (Sugiyono 2016:85). Adapun kriteria kantor yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan Es The Indonesia yang ada di Jawa Timur
- b. Crew dan Leader Es Teh Indonesia yang ada di Jawa Timur

Berdasarkan kriteria diatas maka jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 60 responden.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2015).

Dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel yakni tiga variabel bebas dan satu variabel terikat.

Variabel bebasnya adalah Motivasi kerja (X1), Pelatihan kerja (X2), Insentif kerja (X3), sedangkan variabel terikatnya atau (Y) adalah Kinerja karyawan. Bagaimana variabel-variabel tersebut agar spesifik, maka perlu didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong karyawan Es Teh Indonesia di Jawa Timur untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan formal, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Indikator motivasi kerja menurut Syahyuti (2010:93) sebagai berikut:

a. Dorongan mencapai tujuan

Saya setuju bahwa adanya dorongan seperti deadline akan memotivasi pegawai untuk mencapai target pekerjaannya

b. Semangat Kerja

Saya setuju bahwa semangat kerja karena faktor seperti lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai bisa membuat saya lebih semangat kerja.

c. Inisiatif

Saya setuju bahwa adanya motivasi kerja bisa membuat pegawai lebih inisiatif dalam pekerjaannya.

d. Kreatifitas

Saya setuju adanya motivasi kemampuan seseorang pegawai atau karyawan Es Teh Indonesia untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru.

e. Rasa Tanggung jawab

Saya merasa semua pegawai sudah mempunyai rasa tanggung jawab.

99

137

2. Pelatihan kerja (X2)

5 Pelatihan mempersiapkan peserta latian bahwa untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilakukan oleh teknologi dan organisasi di Es Teh Indonesia dan membantu karyawan memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Mangkunegara (2016:46) sebagai berikut:

a. Instruktur

Saya merasa bahwa instruktur dari pemimpin sudah baik

b. Materi

Saya merasa bahwa materi yang diberikan sudah sesuai yang dibutuhkan karyawan.

c. Metode

Saya merasa metode pelatihan kurang efektif untuk memperbaiki kinerja karyawan.

3. Insentif Kerja (X3)

Insentif kerja merupakan ganjaran atau penghargaan yang diberikan pemimpin kepada tenaga kerja atas prestasi atau untuk merangsang peningkatan produktivitas kerja yang sifatnya tidak tetap atau suatu saat bisa berubah. Insentif kerja dalam penelitian ini di ukur menggunakan aspek teori Sarwanto, (Nurmawanto, 2104) yaitu:

a. Tunjangan

Saya merasa adanya tunjangan memiliki elemen yang merangsang

peningkatan produktivitas kerja

b. Upah/Gaji

Saya setuju salah satu faktor peningkat produktivitas kerja adalah gaji yang setimpal

c. Promosi

Saya setuju dengan adanya promosi sehingga dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan Es Teh Indoneisa di Jawa Timur. Indikator kinerja menurut Robbins (2016:260) sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Saya mampu mengerjakan pekerjaan sebelum deadline yang diberikan

Saya mampu bekerja sesuai arahan yang diberikan pemimpin

Saya mampu bekerja dengan rekan kerja semaksimal mungkin

b. Kuantitas

Kuantitas pekerjaan saya sudah seperti yang diharapkan kantor

c. Ketepatan waktu

Saya selalu datang 15 menit lebih awal

Saya selalu mengikuti apel yang dilaksanakan setiap Selasa pagi

d. Efektifitas

Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

161

Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan nasabah

Saya selalu mencari cara agar pekerjaan selesai lebih cepat

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.
2. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey atau melalui penyebaran angket yang berupa kuesioner. Dimana peneliti yang saat ini secara langsung masih berstatus sebagai karyawan aktif Es Teh Indonesia melakukan penelitian mandiri dengan

membagikan kuesioner penelitian melalui pendekatan personal kepada setiap responden penelitian.

Item-item pertanyaan dalam kuesioner disusun dengan menggunakan model lima skala yang mengacu pada *Likert Scale* dengan tujuan untuk memperoleh data yang bersifat interval. Model lima skala tersebut didesain untuk menguji seberapa kuat subyek penelitian “sering” melakukan atau bahkan “tidak pernah” dengan memberikan pilihan jawaban berupa : sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Berikut tabel di bawah ini merupakan alternatif jawaban responden yang dimuat dalam model *Likert Scale* (Ghozali, 2014), yaitu:

Tabel 3.1
Alternatif Jawaban Responden

Simbol	Alternatif Jawaban	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Dari alternatif jawaban responden yang dimuat dalam model skala *Likert* di atas, maka perlu dilakukan pengelompokan responden berdasarkan nilai indeks. Nilai indeks tersebut akan diperoleh dari angka rentang skala (RS), adapun rumus untuk menghitung rentang skala (RS) yang dikemukakan Simamora (2002), yaitu sebagai berikut:

$$RS = \frac{m - n}{b} + \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dimana : RS : Rentang Skala

M : Angka maksimal dari poin skala dalam kuesioner

N : Angka minimum dari poin skala dalam kuesioner

B : Jumlah poin skala dalam kuesioner

Hasil dari perhitungan rentang skala tersebut akan digunakan sebagai dasar interpretasi penilaian rata-rata untuk setiap indicator pada variable penelitian. Penilaian tersebut dimuat dalam bentuk indeks rata-rata yang telah dimodifikasi dari Simamora (2002), yaitu sebagai berikut:

1. Nilai indeks antara 1,00-1,79 dikategorikan sangat rendah atau sangat buruk.
2. Nilai indeks antara 1,80-2,59 dikategorikan rendah atau buruk.
3. Nilai indeks antara 2,60-3,39 dikategorikan cukup atau sedang.
4. Nilai indeks antara 3,40-4,19 dikategorikan tinggi atau baik.
5. Nilai indeks antara 4,20-5,00 dikategorikan sangat tinggi atau baik sekali.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian sebagai alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alatukur, mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran terhadap aspek yang sama ataudisebut juga internal *consistency reliability*.

Pada penelitian ini uji reliabilitas alat ukur yang akan digunakan adalah dengan cronbach alpha dengan bantuan program SPSS. Statistik ini berguna untuk mengetahui apakah pengukuran yang kita buat reliabel atau tidak. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha dari r-tabel. Sementara validitas pengukuran dalam penelitian ini terkait dengan validitas konstruksi (*construct validity*). Validitas konstruksi ini lebih terarah pada pertanyaan mengenai apa sebenarnya yang diukur oleh alat pengukur yang ada (Setiaji, 2004).

Dengan kata lain, validitas konstruksi berkaitan dengan pengertian, kegunaan atau manfaat dan asosiasi variabel-variabel terukur atau teramati tersebut dengan sebuah variabel tidak terukur atau lebih yang menjadi sasaran utama yang secara teoritis dinyatakan menjadi asosiasi. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel untuk $degree\ of\ freedom(df) = n - k$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk hasil analisis bisa dilihat pada output uji reliabilitas pada bagian *corrected item total correlation*.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini menggunakan model probabilitas linier sebagaimana model regresi yang lain, dimana parameternya dapat ditaksir dengan prosedur kuadrat terkecil biasa (OLS) yang umum. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (kepuasan kerja dan motivasi pelatihan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

31

Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono dan

Wibowo, 2002):

134

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = variabel kinerja

A = konstanta regresi berganda

90

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

X_1 = variabel motivasi kerja

X_2 = variabel pelatihan

X_3 = variabel insentif kerja

E = error (variabel bebas lain diluar model regresi)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian

1. Sejarah Singkat Es Teh Indonesia

Es Teh Indoensia awalnya didirikan oleh seorang wirausahawan, Haidhar Wurjanto. Sosok tersebut juga merupakan pemilik beberapa *brand* kuliner lainnya seperti Momo Milk, Forestthree, Raindeer Coffe, dan Cakekinian. Awal mula Esteh Indonesia terbilang sederhana. Sebab kala itu, Haidhar hanya membuka sebuah gerai minuman es teh kecil di Kemang Village.

Adapun modal yang dikeluarkan Haidhar hanya sejmlah Rp 3 Juta untuk membuka sebuah booth di pameran kuliner Kemang Vilage. Rasa racikan minuman Esteh Indonesia berhasil disambut dengan positif oleh konsumen, sehingga Haidhar memberanikan diri untuk membuka sebuah geria di Blok M Square, Jakarta Selatan. Lambat Laun, Esteh Indoensia menjadi gurita bisnis dan mencapai 20 cabang pada 2020 silam. Dilansir dari laman resmi Esteh Indonesia, kini waralaba minuman tersebut mencapai 700 lebih outlet di seantero Indonesia.

10 diantaranya ada di Jawa Timur yaitu Sukorejo, Mayor Bismo, Lakarsantri, Keputih, Tambak Asri, Pacitan, Porong, Sidomulyo, Karang Juwet, dan Sidosermo yang terdiri dari 30 crew, 5 leader. Dan juga di setiap manajemen memiliki 3 spv, 1 hrd, dan 1 admin.

2. Visi dan Misi

a. Visi

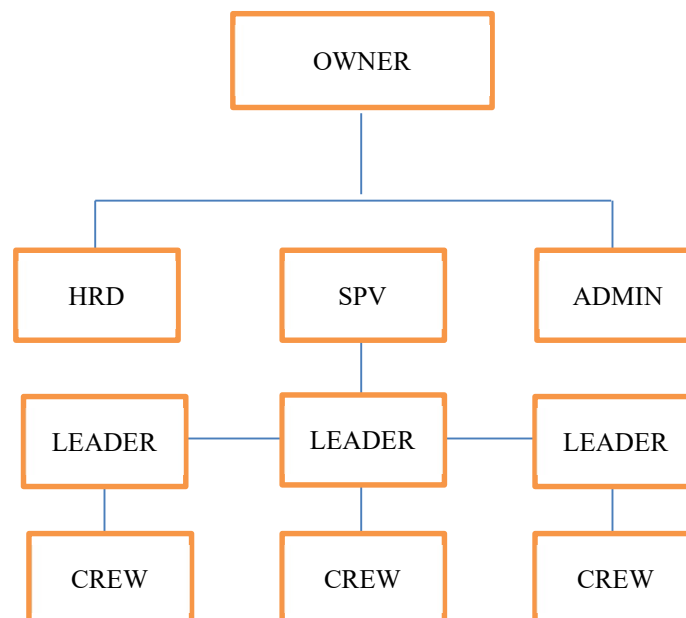
Menjadi *market leader* perusahaan F&B yang menghasilkan pengusaha Indonesia berkualitas melalui media pengembangan dan pembelajaran berbasis teknologi

b. Misi

Menciptakan merek F&B yang bertaraf internasional, sehingga dapat dikenal oleh orang-orang di seluruh dunia dan mewujudkan 7000 pengusaha berkualitas di tahun 2026 dalam semangat gotong royong yaitu saling membantu dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

3. Struktur Organisasi perusahaan

Berikut ini merupakan struktur organisasi dari Es Teh Indonesia yang ada di Jawa Timur sebagai berikut:



Sumber: Es The Indonesia

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Es Teh Indonesia

Beberapa tugas dan fungsi masing-masing bagian dalam usaha Es Teh Indonesia senbagai berikut:

a. Owner

- 1) Memimpin perusahaan
- 2) Membuat peraturan perusahaan
- 3) Memiliki tanggung jawab atas kerugian perusahaan
- 4) Mengembangkan strategi bisnis

b. Supervisor/SPV

- 1) Melakukan kontrol terhadap karyawan
- 2) Mengawasi jalannya perusahaan
- 3) Menyampaikan informasi dari Manajemen ke keryawan begitu juga sebaliknya
- 4) Menerapkan dan menegakan sistem, prosedur dan kebijakan

c. HRD

- 1) Bertanggung jawab atas recruitmen karyawan baru
- 2) Bertanggung jawab mengelola gaji
- 3) Membuat prosedur kontrak kerja

d. Admin

- 1) Mengelola ketersediaan bahan baku
- 2) Membuat laporan keluar masuknya bahan baku
- 3) Membuat konten tentang perusahaan

e. Leader

- 1) Memberikan informasi dari SPV

2) Mengatur jalannya operasional store

3) Sebagai penanggung jawab store

f. Crew

1) Melayani customer

2) Menawarkan produk perusahaan

3) Menawarkan promo

4) Menjaga kebersihan store

B. Gambaran Umum Responden

Dalam memperoleh data dari responden disusun daftar pernyataan secara tertulis, dimana daftar pernyataan tersebut selanjutnya disebarkan kepada responden. Dari penyebaran kuesioner diperoleh beberapa gambaran mengenai karakteristik responden. Berikut ini penjelasan gambaran responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik yang dimaksud meliputi:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang pertama adalah jenis kelamin. Pada bagian ini akan memberikan gambaran umum mengenai keadaan responden ditinjau dari jenis kelamin. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari table 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Banyaknya Responden	Presentase %
Laki-laki	28	70%
Perempuan	12	30%
Total	40	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 4.1 karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa karyawan yang berjenis laki-laki sebanyak 28 orang dan perempuan sebanyak 12 orang, dengan perbandingan presentase 70% dan 30%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden yang pertama adalah usia. Data tentang karakteristik responden berdasarkan usia dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Berikut ini profil responden berdasarkan usia pada tabel 4.2 yaitu:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Banyaknya Responden	Presentase
18-25 tahun	15	37.5 %
26-35 tahun	10	25 %
36-45 tahun	8	20 %
46-55 tahun	7	17.5 %
Total	40	100 %

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan dari tabel 4.2 diketahui bahwa karyawan responden dengan usia 18-25 tahun sebanyak 15 orang (37,5%), karyawan dengan usia 26-35 tahun sebanyak 10 orang (25%), karyawan dengan usia 36-45 tahun sebanyak 8 orang (20%), sedangkan karyawan dengan usia 46-55 tahun sebanyak 7 orang (17,5%). dari data yang diketahui bahwa usia 18-25 tahun merupakan responden dengan jumlah yang tertinggi yaitu 15 orang.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden yang ketiga adalah pendidikan terakhir. Tingkat pendidikan suatu kondisi jenjang pendidikan yang dimiliki seseorang

melalui pendidikan formal. Berikut ini hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3 yaitu:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Banyaknya Responden	Presentase %
SD	8	20 %
SMP	15	37.5 %
SMA	17	42.5 %
Total	40	100 %

Sumber : Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.3 diketahui bahwa, karyawan dengan tamatan SD sebanyak 8 orang (20%), karyawan dengan tamatan SMP sebanyak 15 orang (37,5%), sedangkan karyawan dengan tamatan SMA sebanyak 17 orang (42,5%). Dengan demikian karyawan yang paling mendominasi yaitu tamatan tingkat SMA.

C. Deskripsi Data Variabel

Dari pernyataan pada kuesioner yang telah diajukan kepada responden diperoleh berbagai macam tanggapan terhadap variabel motivasi kerja, pelatihan kerja, insentif kerja dan kinerja karyawan. berbagai tanggapan responden tersebut dapat disajikan sebagai berikut :

1. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan jawaban responden mengenai variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4

Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja (X1)

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean
x1.1.1	40	3,00	2,00	5,00	4,7751
x1.1.2	40	3,00	2,00	5,00	4,5000
x1.2.1	40	4,00	1,00	5,00	4,8750
x1.2.2	40	4,00	1,00	5,00	4,5750
x1.3.1	40	4,00	1,00	5,00	4,8500
x1.3.2	40	4,00	1,00	5,00	4,6750
Valid N (listwise)	40				

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 4.4 maka dapat di deskripsikan bahwa jawaban responden terhadap motivasi, pada item soal (X1.1.1) yang meliputi pernyataan “Saya selalu dipuji atas hasil kerja saya yang baik”, menghasilkan nilai rata-rata 4,7 sehingga masuk dalam kategori rata- rata baik.

Pada item soal (X1.1.2) yang meliputi pernyataan “Saya dapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat”, menghasilkan nilai rata-rata 4,5 sehingga masuk dalam kategori rata- rata baik.

Pada item soal (X1.2.1) yang meliputi pernyataan “Prestasi yang saya capai hari ini sudah sangat memuaskan”, menghasilkan nilai rata-rata 4,8 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik.

Pada item soal (X1.2.2) yang meliputi pernyataan “Prestasi yang saya capai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya”, menghasilkan nilai rata-rata 4,5 sehingga masukdalam kategori rata-rata baik.

Pada item soal (X1.3.1) yang meliputi pernyataan “Dorongan di dalam diri sendiri untuk membantu pekerjaan rekan-rekan”, menghasilkan nilai rata-rata 4,8 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik.

175

Pada item soal (X1.3.2) yang meliputi pernyataan “Dorongan dalam diri untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik”, menghasilkan nilai rata-rata 4,6 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik.

2. Deskripsi Data Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai variabel pelatihan kerja, dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini :

55

Tabel 4.5
Deskripsi Data Variabel Pelatihan Kerja (X2)

N		Range	Minimum	Maximum	Mean
x2.1.1	40	3,00	3,00	5,00	3,5350
x2.1.2	40	3,00	2,00	5,00	3,8740
x2.2.1	40	3,00	3,00	5,00	4,5640
x2.2.2	40	2,00	3,00	5,00	3,4750
x2.3.1	40	2,00	3,00	5,00	4,8350
x2.3.2	40	2,00	3,00	5,00	4,6450
x2.4.1	40	3,00	2,00	5,00	4,5150
x2.4.2	40	2,00	3,00	5,00	4,3650
Valid N (listwise)	40				

Sumber : Data primer yang diolah 2023

12

Berdasarkan pada tabel 4.5 maka dapat di deskripsikan bahwa jawaban responden terhadap pelatihan kerja, pada item soal (X2.1.1) yang meliputi pernyataan “Saya selalu mengikuti webinar setiap satu minggu sekali”, menghasilkan nilai rata-rata 3,5 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik.

Pada item soal (X2.1.2) yang meliputi pernyataan “Saya selalu mencatat pembahasan selama webinar”, menghasilkan nilai rata-rata 3,8 sehingga masuk dalam kategorirata-rata baik.

Pada item soal (X2.2.1) yang meliputi pernyataan “Saya selalu mendengarkan ketika meeting zoom”, menghasilkan nilai rata-rata 4,5 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik.

Pada item soal (X2.2.2) yang meliputi pernyataan “Saya selalu menerapkan prosedur yang sudah ditetapkan atasan selama zoom”, menghasilkan nilai rata-rata 3,4 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik.

Pada item soal (X2.3.1) yang meliputi pernyataan “Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan”, menghasilkan nilai rata-rata 4,8 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik.

Pada item soal (X2.3.2) yang meliputi pernyataan “Menerapkan kinerja sesuai dengan materi yang diberikan”, menghasilkan nilai rata-rata 4,6 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik.

Pada item soal (X2.4.1) yang meliputi pernyataan “Alokasi waktu diskusi untuk menambah /memperkuat pemahaman saya”, menghasilkan nilai rata-rata 4,5 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik.

Pada item soal (X2.4.2) yang meliputi pernyataan “Secara keseluruhan diskusi/tanya jawab telah sangat membantu pemahaman saya”, menghasilkan nilai rata-rata 4,3 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik.

3. Deskripsi Data Variabel Insentif Kerja (X3)

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai variabel pelatihan kerja, dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4.6
Deskripsi Data Variabel Insentif Kerja (X3)

N		Range	Minimum	Maximum	Mean
x3.1.1	40	2,00	3,00	5,00	4,3820
x3.1.2	40	2,00	4,00	5,00	4,3620
x3.2.1	40	2,00	3,00	5,00	3,1520
x3.2.2	40	2,00	4,00	5,00	4,5362
x3.3.1	40	2,00	4,00	5,00	4,4750
x3.3.2	40	2,00	3,00	5,00	4,4129
Valid N (listwise)	40				

Sumber : Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 4.6 maka dapat di deskripsikan bahwa jawaban responden terhadap insentif kerja, pada item soal (X3.1.1) yang meliputi pernyataan “Saya menerima gaji sesuai kesepakatan waktu yang diberikan perusahaan”, menghasilkan nilai rata-rata 4,3 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik.

Pada item soal (X3.1.2) yang meliputi pernyataan “Saya menerima gaji sesuai dengan nominal yang diberikan perusahaan”, menghasilkan nilai rata-rata 4,3 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik.

Pada item soal (X3.2.1) yang meliputi pernyataan “Bonus selalu diberikan ketika mencapai target penjualan”, menghasilkan nilai rata-rata 3,1 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik.

Pada item soal (X3.2.2) yang meliputi pernyataan “Bonus target diberikan ketika berhasil melebihi target store lainnya”, menghasilkan nilai rata-rata 4,5 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik.

Pada item soal (X3.3.1) yang meliputi pernyataan “Adanya jenjang karir yang membuat semangat bekerja”, menghasilkan nilai rata-rata 4,4 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik.

Pada item soal (X3.3.2) yang meliputi pernyataan “Naik jabatan diberikan ketika sudah menguasai bidang lebih dari 2 tahun”, menghasilkan nilai rata-rata 4,4 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik.

4. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini :

Tabel 4.7
Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

N		Range	Minimum	Maximum	Mean
y.1.1	40	2,00	3,00	5,00	4,6250
y.1.2	40	2,00	3,00	5,00	4,5250
y.2.1	40	2,00	3,00	5,00	4,7750
y.2.2	40	2,00	3,00	5,00	4,8500
y.3.1	40	2,00	3,00	5,00	4,3000
y.3.2	40	2,00	3,00	5,00	4,4500
y.4.1	40	2,00	3,00	5,00	4,2750
y.4.2	40	2,00	3,00	5,00	3,3500
y.5.1	40	2,00	3,00	5,00	4,6500
y.5.2	40	1,00	4,00	5,00	3,3750
Valid N (listwise)	40				

Sumber : Data primer diolah dari 2023

Berdasarkan pada tabel 4.7 maka dapat di deskripsikan bahwa jawaban responden terhadap Kinerja karyawan, Pada item soal (Y.1.1) yang meliputi pernyataan “Hasil kerja saya sesuai dengan target yang telah ditentukan”, menghasilkan nilai rata-rata 4,6 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik.

Pada item soal (Y.1.2) yang meliputi pernyataan “Hasil kerja saya memadai standar yang telah ditetapkan”, menghasilkan nilai rata-rata 4,5 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik.

Pada item soal (Y.2.1) yang meliputi pernyataan “Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan pekerjaan”, menghasilkan nilai rata-rata 4,7 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik.

Pada item soal (Y.2.2) yang meliputi pernyataan “Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik”, menghasilkan nilai rata-rata 4,8 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik.

Pada item soal (Y.3.1) yang meliputi pernyataan “Saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan”, menghasilkan nilai rata-rata 4,3 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik.

Pada item soal (Y.3.2) yang meliputi pernyataan “Saya mampu memberikan ide kreatif dalam bekerja”, menghasilkan nilai rata-rata 4,4 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik.

Pada item soal (Y.4.1) yang meliputi pernyataan “Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan yang telah ditentukan”, menghasilkan nilai rata-rata 4,2 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik.

Pada item soal (Y.4.2) yang meliputi pernyataan “Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan”, menghasilkan nilai rata-rata 3,3 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik.

Pada item soal (Y.5.1) yang meliputi pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja”, menghasilkan nilai rata-rata 4,6 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik.

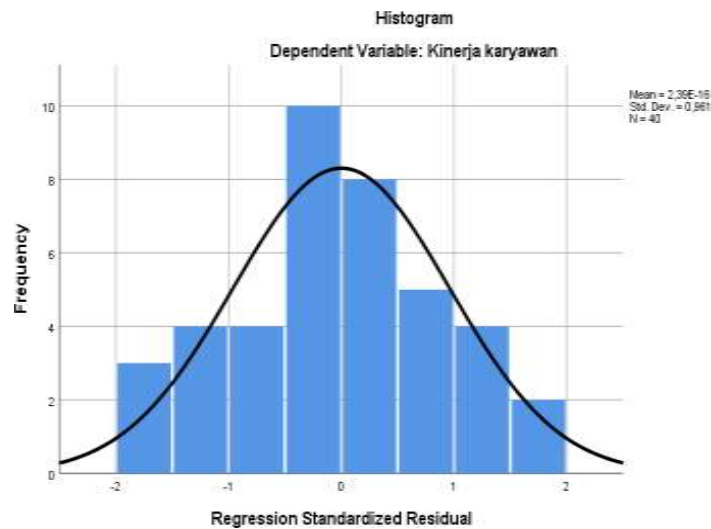
Pada item soal (Y.5.2) yang meliputi pernyataan “Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan”, menghasilkan nilai rata-rata 3,3 sehingga masuk dalam kategori rata-rata baik.

D. Analisa Data

1. Uji Asumsi Klasik

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan data penelitian yang digunakan adalah data primer, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan dalam menggunakan regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas



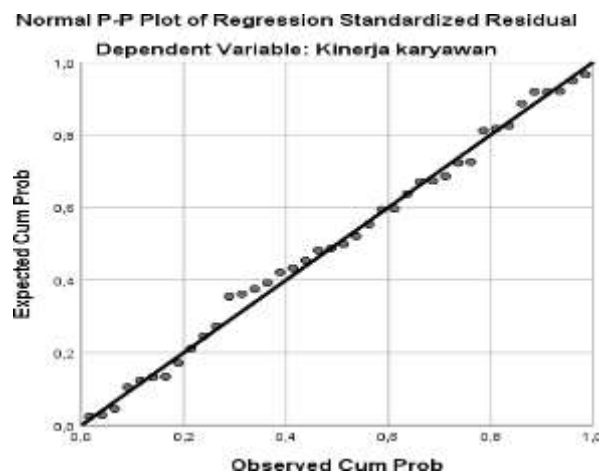
Sumber: *Output SPSS* dari data primer diolah 2023

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Pengujian normalitas ini dapat dilakukan melalui analisis grafik, berikut ini hasil uji grafik histogram dan grafik normal probability plot yang digunakan pada penelitian ini yang dijelaskan pada gambar 4.2 yaitu:

Berdasarkan grafik 4.2 dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data memiliki puncak tepat ditengah-tengah titik nol membagi 2 sama besar dan tidak memenceng ke kanan maupun ke kiri, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Output SPSS dari data primer diolah 2023

Gambar 4.3

Hasil Uji Normalitas Grafik Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal, hal ini mengartikan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal. Sehingga model regresi tersebut layak digunakan dalam melakukan pengujian selanjutnya.

b. Uji Multikolienaritas

Pengujian multikolienaritas dilakukan untuk mengetahui apakah didalam model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel. Berikut ini hasil uji multikolienaritas dari analisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai Tolerance dan VIF ditunjukkan pada tabel 4.8 yaitu :

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolienaritas

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics	
Model B		Std. Error	Tolerance		VIF	
1	(Constant)	-26.370	5.942			
	Motivasi Kerja	.644	.199	.310	.534	1.873
	Pelatihan	.818	.162	.507	.486	2.056
	Insentif Kerja	.607	.136	.334	.879	1.137

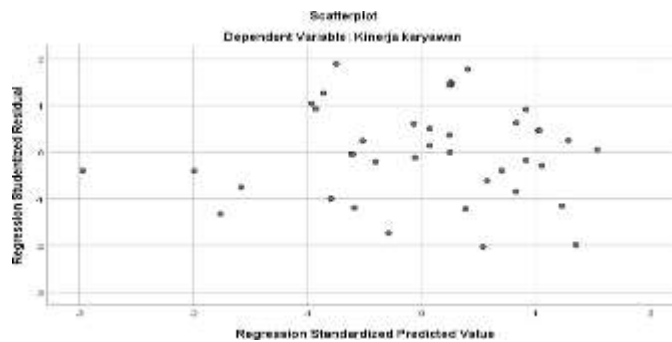
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.8 pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolienaritas. Dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Kerja, Pelatihan, Insentif kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,534 ; 0,486 ; 0,879 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1.873 ; 2.056 ; 1.137 yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolienaritas, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan menggunakan grafik Scatterplot di tunjukan pada gambar 4.4 yaitu:



Sumber : Output SPSS dari Data Primer diolah 2023

Gambar 4.4

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya variabel independen yaitu Motivasi kerja, Pelatihan, Insentif kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Pengolahan data dengan program SPSS 26 memberikan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
Model B		Std. Error			
(Constant)	-26.370	5.942		-4.438	.000
Motivasi Kerja	.644	.199	.310	3.233	.003
Pelatihan	.818	.162	.507	5.043	.000
Insentif Kerja	.607	.136	.334	4.464	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, maka dapat dilihat bahwa persamaan

regresi linier berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu $Y = -26.370 + 0,644X_1 + 0,818X_2 + 0,607X_3 + e$ persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa :

a. Konstanta = -26.370 satuan.

Jika variabel motivasi (X_1), pelatihan (X_2), dan insentif kerja (X_3) = 0, maka kinerja karyawan (Y) akan menjadi -26.370 satuan.

b. Koefisien $X_1 = 0,644$ satuan.

Setiap penambahan 1 satuan variabel ada motivasi (X_1), dengan asumsi pelatihan (X_2), dan insentif kerja (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,644 satuan.

c. Koefisien $X_2 = 0,818$ satuan

Setiap penambahan 1 satuan variabel pelatihan (X_2), dengan asumsi motivasi (X_1), dan insentif kerja (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,818 satuan.

d. Koefisien $X_3 = 0,607$ satuan.

Setiap penambahan 1 satuan variabel insentif kerja (X_3), dengan asumsi motivasi (X_1), dan pelatihan (X_2) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,607 satuan.

e. Variabel yang menunjukkan pengaruh yang paling dominan adalah koefisien X_2 atau variabel pelatihan kerja yaitu dengan koefisien regresi sebesar 0,818

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini hasil analisis koefisien determinasi pada penelitian ini

dengan menggunakan SPSS versi 26 pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,907 ^a	,823	,808	1,90603

Sumber : Output SPSS dari Data Primer diolah 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.10 diperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,808. Dengan demikian menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan dan insentif kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 80,8% dan sisanya yaitu 19,2%, dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Berikut hasil pengujian secara parsial pada penelitian ini menggunakan uji t yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5% dijelaskan pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji t (Parsial)

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
Model B	Std. Error				
(Constant)	-26.370	5.942		-4.438	.000
Motivasi Kerja	.644	.199	.310	3.233	.003
Pelatihan	.818	.162	.507	5.043	.000
Insentif Kerja	.607	.136	.334	4.464	.000

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output SPSS dari Data Primer diolah 2023

1) Pengujian hipotesis

$H_0: \beta_1 =$ motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta_1 =$ motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 26 dalam tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel motivasi adalah 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel motivasi < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian ini adalah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Pengujian hipotesis

$H_0: \beta_2 =$ pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta_2 =$ pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 26 dalam tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel pelatihan kerja adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji variabel pelatihan kerja < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian ini adalah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Pengujian hipotesis

$H_0: \beta_3 =$ Insentif kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan.

$H_a: \beta_3 =$ insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 26 dalam tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel insentif kerja adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel insentif kerja $< 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian ini adalah insentif kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji f yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5% dijelaskan pada tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	608,313	3	202,771	55.814	0,000 ^b
	Residual	130,787	36	3,633		
	Total	739,100	39			

Sumber : Output SPSS dari Data Primer diolah 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 26 dalam tabel 4.12 diperoleh nilai signifikan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel motivasi, pelatihan kerja, dan insentif kerja $< 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil dari pengujian simultan ini adalah motivasi kerja, pelatihan kerja, dan insentif kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis satu menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antarmotivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Es Teh Indonesia. Dalam tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel motivasi adalah 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel motivasi $< 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi mempunyai peran yang sangat berpengaruh dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dikatakan akan membaik jika motivasi yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang telah dikeluarkan untuk perusahaan.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis dua menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bahan Bangunan Sahabat. Dalam tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel pelatihan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel pelatihan $< 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan mempunyai

peran yang sangat berpengaruh dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dikatakan akan membaik jika pelatihan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang telah dikeluarkan untuk perusahaan. ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Insentif Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis tiga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara insentif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Es Teh Indonesia. Dalam tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel insentif kerja adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel insentif kerja $< 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa insentif kerja mempunyai peran yang sangat berpengaruh dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dikatakan akan membaik jika insentif kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang telah dikeluarkan untuk perusahaan.

4. Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Insentif Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis empat yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, pelatihan dan insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dalam tabel 4.12 diperoleh nilai signifikan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai

196

signifikan uji F variabel motivasi kerja, pelatihan, dan insentif kerja $<0,05$

122

yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa

169

secara simultan motivasi kerja, pelatihan, dan insentif kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini pada dasarnya memfokuskan pada masalah sumber daya manusia, khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, pelatihan, dan insentif kerja terhadap kinerja karyawan pada frenchise Es Teh Indonesia di Jawa Timur. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Es Teh Indonesia. Pemberian motivasi yang baik di Es Teh Indoneisa mampu meningkatkan kinerja karyawan. Apabila hal ini semakin banyak motivasi yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan Es Teh Indonesia juga akan meningkat.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Es Teh Indonesia. Pelatihan kerja yang nyaman dan sesuai kebutuhan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, adanya pelatihan kerja yang rutin maka kinerja karyawan Es Teh Indonesia juga akan meningkat.
3. Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Es Teh Indonesia. Insentif kerja yang nyaman dan sesuai kebutuhan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin banyak insentif kerja yang diberikan maka kinerja karyawan Es Teh Indonesia juga akan meningkat.
4. Motivasi, Pelatihan dan Insentif kerja secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan Es Teh Indonesia di Jawa Timur. Maka dapat dijelaskan bahwa Motivasi, Pelatihan, dan Insentif kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dengan adanya motivasi yang di berikan, pelatihan kerja yang rutin, dan banyaknya insentif kerja yang diberikan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan Es Teh Indonesia di Jawa Timur.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

- a. Pada kesimpulan di atas menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga di sarankan perusahaan harus memperhatikan indikator-indikator motivasi. Pada variabel motivasi di peroleh hasil koefisien indikator tertinggi dengan nilai rata-rata pada pernyataan “ Dorongan di dalam diri sendiri untuk membantu pekerjaan rekan-rekan”. Maka dengan mempertimbangkan indikator tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan Es Teh Indonesia di Jawa Timur.
- b. Selain itu perusahaan di sarankan juga memperhatikan pada variabel pelatihan kerja dengan indikator-indikator yang mempengaruhi, pada variabel ini indikator tertinggi dengan nilai rata-rata “Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan”. Maka dengan mempertimbangkan indikator tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan Es Teh Indonesia di Jawa Timur.

- c. Disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan insentif kerja dalam perusahaan dengan melihat indikator-indikator yang mempengaruhi, pada variabel ini indikator tertinggi dengan nilai rata-rata “Bonus target diberikan ketika berhasil melebihi target store lainnya”. Maka dengan mempertimbangkan indikator tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan Es Teh Indonesia di Jawa Timur.
- d. Selain memperhatikan variabel motivasi, pelatihan, dan insentif kerja Es Teh Indonesia Jawa Timur juga disarankan untuk memperhatikan variabel kinerja karyawan yang di tunjukkan oleh indikator-indikator, salah satunya yaitu pernyataan pada “Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik”. Maka dengan memperhatikan keempat variabel ini perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan Es Teh Indonesia.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi para peneliti selanjutnya, mengingat masih ada pengaruh dari variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini yakni sebesar 80,8% dan sisanya 19,2%, maka hasil penelitian ini dapat menjadi bahan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain selain yang sudah dimasukkan dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, kompensasi kerja, komunikasi dan lain-lainnya. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lainnya yang kemungkinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat mengembangkan serta menyempurnakan penelitian ini dengan melakukan penelitian pada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi

45

Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Agus. (2018). *Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Tbk cabang Makassar*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar. 1-98.

Anggriawan, K.H., D. Hamid., dan M. D. Mukzam. (2015). *Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Karyawan CV. Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur*. *Jurnal Administrasi Bisnis* 28(1):50-55.

Budiarta, I. G., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2015). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 3(1), 1-10.

Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke delapan belas, Bumi Aksara.

Indryo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan. Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.

Sunardi, H. P. (2018). *Persepsi Karyawan dalam Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 9(1), 55 - 70.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta.