

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV KEDAI DIGITAL
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh:
Aldila Nursanti
NIM. 10408144023**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN - JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap
Kinerja Karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta

Ditulis oleh : Aldila Nursanti

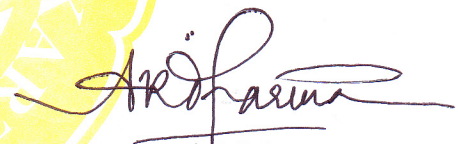
NIM : 10408144023

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah disetujui untuk diujikan di hadapan Tim Penguji Skripsi Sarjana
Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 26 September 2014

Pembimbing



Arum Darmawati, MM.

NIP. 19800405 200501 2 002

HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Aldila Nursanti
NIM : 10408144023
Prodi/Jurusan : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta

Menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya, tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 2 Oktober 2014

Yang menyatakan

Aldila Nursanti

NIM. 10408144023

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV KEDAI DIGITAL YOGYAKARTA” yang disusun oleh Aldila Nursanti, NIM 10408144023 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 17 Oktober 2014 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
M. Lies Endarwati, M.Si.	Ketua Penguji		29/10-2014
Arum Darmawati, M.M.	Sekretaris Penguji		29/10-2014
Setyabudi Indartono, Ph.D	Penguji Utama		29/10-2014

Yogyakarta, 29 Oktober 2014

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 0024

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu pasti ada kemudahan”

(Q.S. Al- Insyirah: 6)

“Sometimes there’s no better way, Sometimes there’s only the hard way”

(Mary E. Pearson)

PERSEMBAHAN

Dengan segenap rasa syukur,
saya persembahkan skripsi ini
untuk orang yang selalu mendukung dan menguatkan saya
Bapak, Ibu, dan Mas Denta
serta keluarga besar dan teman-temanku tercinta
kalianlah alasan untuk selalu melakukan yang terbaik.

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV KEDAI DIGITAL YOGYAKARTA

ABSTRAK

Oleh: Aldila Nursanti

NIM: 10408144023

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta. (2) Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta. (3) Pengaruh pemberian pelatihan kerja dan pemberian insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta.

Penelitian ini dikategorikan dalam penelitian *survey*, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 71 karyawan. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Faktor Analysis* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi linier sederhana dan berganda pada taraf signifikansi 5%.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta sebesar $(\beta) 0,637$ (* $p < 0.05$; $p = 0,019$), dengan ΔR^2 pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,396. (2) Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta sebesar $(\beta) 0,480$ (** $p < 0.01$; $p = 0,008$), dengan ΔR^2 insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,221. (3) Pelatihan kerja $(\beta) 0,533$ (* $p < 0.05$; $p = 0,028$) dan insentif $(\beta) 0,271$ (* $p < 0.05$; $p = 0,012$) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta, dengan ΔR^2 pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta adalah sebesar 0,456.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta”**. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan apa yang diharapkan penulis, walaupun dengan segala keterbatasan yang dimiliki.

Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M. Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sekaligus narasumber dan penguji utama yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.

4. Arum Darmawati, M.M., dosen pembimbing dan sekretaris yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan selama proses penulisan skripsi.
5. M. Lies Endarwati, M.Si., ketua penguji yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. Bapak, Ibu, Mas Denta dan keluarga besar tercinta, terimakasih atas kasih sayang, doa, motivasi, nasihat dan semangat selama ini, sehingga semua proses perkuliahan terlewati dengan lancar.
8. Sahabat-sahabat Manajemen angkatan 2010 khususnya kelas B dan kelas SDM, kakak angkatan Manajemen 2009 dan 2008, teman-teman KKN kelompok 45 Balak, Kulonprogo, sahabat yang selalu menemani saya selama empat tahun terakhir Karina, Puput, Ria, Desta, Sabtya, Yuyun, Dewi, teman-teman kos Miranti, Bie, Niken, Jupe, Puji, Pebri, Tika dan Sur , terimakasih atas kasih sayang, kebersamaan dan bantuan kalian.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat

dibutuhkan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis bila karya tulis ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 2 Oktober 2014

Penulis

Aldila Nursanti

DAFTAR ISI

halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penulisan.....	8
F. Manfaat Penelitian	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian yang Relevan	20
C. Kerangka Pikir	22
D. Paradigma Penelitian.....	25
E. Hipotesis Penelitian.....	26
 BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Desain Penelitian.....	27
B. Tempat dan Waktu Penelitian	27
C. Definisi Operasional.....	27
D. Populasi	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Instrumen Penelitian.....	33
G. Teknik Analisis Data.....	37
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	43
B. Analisis Data	45
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	62
 DAFTAR PUSTAKA	65
 LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

tabel	halaman
1. Tabel Keterlambatan dan ketidakhadiran Karyawan CV Kedai Digital Bulan Juni-Juli 2014	2
2. Rata-rata Jumlah Produk yang Cacat Pada CV Kedai Digital Bulan Juli- September 2014	4
3. Usaha Pemberian Insentif Diluar Gaji CV Kedai Digital	5
4. Kisi-kisi instrumen Penelitian	33
5. <i>Mean, SD, AVE, Cronbach's value and Correlations</i>	35
6. <i>AVE, Square Correlation and Discriminant Validity</i>	36
7. Rangkuman Hasil Uji Validitas	36
8. Hasil Uji Reliabilitas	37
9. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	45
10. Karakteristik Responden berdasarkan Posisi Kerja	45
11. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	46
12. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	47
13. Kategorisasi Variabel Pelatihan Kerja	48
14. Kategorisasi Variabel Insentif.....	49
15. Kategorisasi Variabel Kinerja	50
16. Hasil Uji Normalitas	51
17. Hasil Uji Linieritas	52
18. Hasil Uji Multikolinieritas	52
19. Hasil Uji Heteroskedastisitas	53
20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	54
21. Ringkasan Hasil Hipotesis	56

DAFTAR GAMBAR

gambar	halaman
1. Paradigma Penelitian.....	25

DAFTAR LAMPIRAN

lampiran	halaman
1. Kuesioner Uji Validitas dan Reliabilitas.....	67
2. Data Uji Validitas dan Reliabilitas.....	70
3. Hasil Uji Validitas.....	74
4. Hasil Uji Reliabilitas.....	76
5. Hasil Uji Korelasi dan Diskriminan.....	77
6. Kuesioner Penelitian	78
7. Data penelitian	81
8. Data Karakteristik Responden	83
9. Hasil Uji Deskriptif.....	85
10. Perhitungan Kategorisasi	85
11. Data Uji Kategorisasi.....	87
12. Hasil Uji Kategorisasi	89
13. Hasil Uji Normalitas	90
14. Hasil Uji Linieritas.....	91
15. Hasil Uji Multikolinieritas	92
16. Hasil Analisis Heteroskedastisitas	93
17. Hasil Uji Regresi Penelitian.....	94

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut.

Menurut Mangkunegara (2009: 67), faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan, yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pekerja perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya dan mendapat pendidikan mengenai pekerjaannya.
2. Faktor motivasi, yang terbentuk dari sikap pekerja dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja dan mencapai potensi kerja secara maksimal.

CV Kedai Digital mengalami permasalahan kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan *public relation* Kedai Digital yaitu Erlinda D. Yulianti pada tanggal 22 Agustus 2014, diketahui bahwa

kinerja karyawan masih rendah. Kinerja karyawan yang masih rendah diindikasikan dari karyawan yang belum bisa memenuhi target jumlah produksi massal dalam waktu yang sudah ditentukan, penyelesaian produk yang kadang tidak tepat waktu, dan masih banyaknya produk cacat serta gagal jual yang dihasilkan karyawan.

Rendahnya kinerja karyawan seperti yang telah disebutkan oleh *public relation* CV Kedai Digital disebabkan oleh beberapa hal, antara lain tingkat kedisiplinan yang rendah serta kelalaian dan kemampuan karyawan yang masih kurang dalam mengoperasikan peralatan produksi. Tingkat kedisiplinan yang rendah ditunjukkan dari tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran yang cukup tinggi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Data Jumlah Keterlambatan dan Ketidakhadiran Karyawan CV Kedai Digital Bulan Juni dan Juli 2014

Outlet	Frekuensi Keterlambatan				Total	Frekuensi Ketidakhadiran				Total
	0	2 s/d 3	4 s/d 5	>5		0	2 s/d 3	4 s/d 5	>5	
Baciro	2	2	1	3	6	4	4	0	0	4
Babarsari	1	1	1	1	3	1	3	0	0	3
Demangan1	0	5	4	1	10	5	5	0	0	5
Demangan2	0	3	2	1	6	1	4	1	0	5
Deresan 1,2	4	1	2	1	4	6	2	0	0	2
Seturan	0	3	2	0	5	3	2	0	0	2
Tamansiswa	2	3	0	0	3	5	0	0	0	0
Godean	1	5	0	0	5	2	4	0	0	4
Berbah (supply)	2	11	4	2	17	0	8	10	1	19
Jumlah (orang)	12	34	16	9	59	27	32	11	1	44
Persentase (%)	16,9	47,9	22,5	12,7	83,1	38	45,1	15,5	1,4	62

Sumber : Data CV Kedai Digital 2014

Tabel di atas menunjukkan keterlambatan karyawan selama bulan Juni-Juli 2014 masih tinggi yaitu total ada 83,1% karyawan yang terlambat

dari total 71 karyawan. Tingkat absensi juga masih tinggi yaitu total ada 62% dari total 71 karyawan.

Tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran yang cukup tinggi ini disebabkan karena belum adanya sistem presensi yang baku, seperti sistem sidik jari. Karyawan hanya mengisi daftar keterlambatan secara manual tanpa pengawasan manajer yang ketat sehingga bisa dimanipulasi.

Absensi karyawan sering menyebabkan kinerja karyawan menurun, yang ditandai dengan jumlah produksi pesanan tidak mencapai target perusahaan. Karena hal ini, *deadline* pesanan mundur dan tidak selesai tepat waktu.

Erlinda D. Yulianti juga menyebutkan masih ada kesalahan pembuatan produk pesanan yang diakibatkan oleh kelalaian karyawan atau kesalahan pengoperasian peralatan yang kemudian menjadi cacat produk dan tidak terjual. Dari *survey* terhadap seluruh *outlet* CV Kedai Digital di seluruh Yogyakarta pada tanggal 18 Oktober 2014, rata-rata terdapat 7 produk gagal jual karena cacat yang ditunjukkan oleh tabel di bawah ini:

Tabel 2
Rata-rata Jumlah Produk yang Cacat Pada CV Kedai Digital Bulan
Juli-September 2014

<i>Outlet</i>	Jumlah Rata-rata Produk Cacat
Baciro	5
Babarsari	4
Demangan1	8
Demangan2	7
Deresan 1	10
Deresan 2	6
Seturan	9
Tamansiswa	5
Godean	7
Jumlah	61
Rata-rata	6,78

Sumber : Data CV Kedai Digital 2014

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal kedisiplinan, CV Kedai Digital memberikan insentif sebagai pendorong untuk meningkatkan kinerja dan lebih disiplin. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Pemberian insentif pada CV Kedai Digital ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Usaha Pemberian Insentif Diluar Gaji oleh CV Kedai Digital

Jenis insentif	Bentuk insentif
Uang kedatangan	Uang kedatangan yang semula Rp4000,00 mulai tahun 2013 naik menjadi Rp6000,00.
Uang makan	Uang makan untuk karyawan yang lembur senilai Rp8000,00.
Bonus prestasi	Diberikan pada akhir tahun pada pegawai yang rajin dan berprestasi.
Uang bonus produksi	Pemberian bonus 0,5% -1% jika penjualan melebihi target produksi.
Bonus Hari Raya Keagamaan	Pemberian uang tunai dan bingkisan Hari Raya.

Sumber: CV Kedai Digital Yogyakarta 2014

Namun pemberian insentif ini belum meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, berdasarkan keterangan Erlinda pada wawancara tanggal 22 Agustus 2014 menyebutkan bahwa perusahaan kesulitan dalam menilai karyawan untuk pembagian insentif dan insentif masih diberikan secara sama rata tanpa melihat kinerja serta lama kerja karyawan. Artinya, semua karyawan mendapat insentif dengan jumlah yang sama.

Untuk mengatasi masalah kegagalan dan cacat produk, CV Kedai Digital menyelenggarakan pelatihan kerja pada awal periode penerimaan karyawan baru. Tujuan dari adanya pelatihan kerja karyawan adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan sehingga karyawan lebih terampil dalam menggunakan alat produksi. Pelatihan kerja pada CV Kedai Digital kadang masih menemui kendala yaitu pada output pekerja yang dihasilkan. Tidak adanya tim instruktur khusus yang menangani pelatihan kerja menjadikan karyawan yang lebih seniorlah yang menjadi pelatih. Hal ini menyebabkan

output yang dihasilkan dari tahun ke tahun sama sehingga cara kerja karyawan dan cara penyelesaian permasalahan mengalami stagnasi.

Penelitian sebelumnya oleh Zaputri, R. A., Rahardjo, K., dan Utami, H. N (2013) yang berjudul “Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dari insentif baik material maupun non material terhadap kinerja karyawan, dan disimpulkan bahwa semakin besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat pula.

Penelitian Elnaga, Dr. Amir., dan Imran, Amin. (2013) yang berjudul “*The Effect of Training on Employee Performance*”. Pelatihan kerja memiliki peran penting dalam membangun kompetensi baik untuk karyawan baru maupun lama untuk bekerja secara efektif. Pelatihan kerja juga merupakan bentuk investasi perusahaan yang tidak hanya membawa keuntungan tinggi pada investasi itu sendiri, namun juga memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan *research problem* yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang menyangkut kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada CV Kedai Digital Yogyakarta masih menemui kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta belum disiplin ditandai dengan adanya keterlambatan pegawai.
3. Belum adanya tim pelatih khusus yang menangani pelatihan kerja di CV Kedai Digital sehingga rekan kerja yang telah bekerja lebih lama dijadikan pelatih.
4. *Output* yang dihasilkan pelatihan kerja dari tahun ke tahun sama sehingga cara kerja karyawan dan cara penyelesaian permasalahan mengalami stagnasi.
5. Pemberian jumlah insentif belum objektif sesuai dengan penilaian kinerja karyawan dan masih diberikan sama rata.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh pemberian pelatihan kerja dan pemberian insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Kedai Digital Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta.
2. Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta.
3. Pengaruh pemberian pelatihan kerja dan pemberian insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan sebagai sumber informasi mengenai manfaat pemberian pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawannya.

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar kinerja dan kualitas pelayanan publiknya semakin baik.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk laporan.

4. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

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

Menurut Simamora (2004) deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

- a. Tujuan. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personil.
- b. Ukuran. Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personil telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.
- c. Penilaian. Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personil. Tindakan ini akan membuat personil untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif, berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Mangkunegara (2009: 68) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

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

Berdasarkan penelitian Zaputri, dkk (2013) kinerja karyawan dapat diukur dari beberapa indikator, yaitu:

- a. Kuantitas kerja, yaitu melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas kerja, yaitu mencerminkan seberapa baik penyelesaian atau mutu yang dihasilkan. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang direncanakan.

2. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Mangkuprawira (2002: 135) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

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

Pelatihan memiliki andil besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang didapat dari program pelatihan adalah:

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

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

kemampuan pekerja yang menjadi peserta, peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan (Mangkunegara, 2009: 51).

Berdasarkan teori yang dikenalkan oleh Kirkpatrick (1994: 21) yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja, evaluasi pelatihan kerja dapat diukur berdasarkan 5 tingkatan evaluasi, meliputi:

- a. Reaksi dari pelatihan kerja, merupakan reaksi pekerja terhadap konten atau isi pelatihan kerja yang diberikan, kualitas pelatih dan pembiayaan pelatihan kerja.
- b. Hasil pembelajaran, merupakan hasil yang didapat pekerja dalam kompetensi kognitif dan kemampuan teknik setelah mengikuti pelatihan kerja.
- c. Perubahan kebiasaan, merupakan perubahan kebiasaan pekerja dalam hal komitmen dan pertanggungjawaban kerja setelah mengikuti pelatihan kerja.
- d. Dampak organisasional, yaitu dampak pelatihan kerja terhadap kinerja pekerja setelah mengikuti pelatihan kerja.
- e. *Return on Investment* (ROI), ROI merujuk pada perbandingan manfaat moneter dari suatu pelatihan dengan biaya-biaya pelatihan. Tujuannya adalah mengetahui nilai balik modal dari pelaksanaan pelatihan.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan pelatihan kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa karyawan pada semua tingkatan organisasi untuk memperoleh dan mengembangkan pengetahuan, keahlian, kecakapan, ketrampilan dan sikap karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan. Indikator pelatihan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah reaksi dari pelatihan kerja, hasil pembelajaran, perubahan kebiasaan, dan dampak organisasional.

3. Insentif

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

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

Terdapat 4 (empat) dasar kebijakan pemberian upah insentif yang harus dipertimbangkan menurut Milkovich dan Newman (2008:19), yaitu:

1. *Internal Alignments* (Kesamaan Internal)

Mengacu pada perbandingan antara posisi jabatan dan keahlian dalam perusahaan sendiri. Jabatan dan keahlian dibandingkan dalam konteks kontribusinya pada tujuan bisnis organisasi. *Internal alignment* merupakan suatu *pay rate* untuk karyawan dengan pekerjaan yang sama dan untuk pekerjaan yang berbeda juga.

Dengan memotivasi karyawan dengan pelatihan tambahan dan tanggung jawab yang lebih besar dalam melayani konsumen, hubungan pembayaran internal secara tidak langsung mempengaruhi efisiensi dalam organisasi. Keadilan dipengaruhi

melalui perbandingan karyawan pada pembayaran karyawan lainnya dalam perusahaan.

2. *External Competitiveness* (Persaingan dengan eksternal)

Mengacu pada perbandingan penggajian antara organisasi yang satu dengan organisasi saingannya atau pesaing. Banyak organisasi yang mendasarkan sistem pembayarannya dengan *market-driven*, dimana mendasarkan pembayarannya dengan apa yang pesaingnya berikan. Ada 2 (dua) akibat dari kebijakan ini yaitu:

- a. Jika karyawan melihat bahwa gaji dan insentif mereka tidak sebanding dengan karyawan lain dalam organisasi lain, maka mereka akan keluar.
- b. Biaya sumber daya manusia akan memberi dampak tambahan biaya total sumber daya manusia yang kemudian akan mempengaruhi harga barang dan jasa yang diproduksi oleh organisasi. Biaya sumber daya manusia ini harus ditetapkan pada suatu tingkat dimana perusahaan dapat memaksimalkan tingkat efisiensinya.

3. *Employee Contributions* (Kontribusi Karyawan)

Mengacu pada pembayaran berdasar karyawan ada kinerjanya, karyawan dibayar berbeda dengan yang lainnya jika seorang karyawan mempunyai kinerja yang lebih baik dalam

melakukan pekerjaan yang sama. Kontribusi karyawan merupakan kebijakan pengambilan keputusan yang penting karena secara langsung mempengaruhi sikap dan *work behaviours* seseorang. Jadi, ini merupakan perbandingan antar karyawan, atau insentif yang dibayar berdasar hasil penilaian kinerja.

4. *Management* (Manajemen)

Kebijakan manajemen dalam administrasi yaitu sistem pembayaran dalam menggabungkan desain *external competitiveness*, *internal alignment* dan *employee contributions* disesuaikan dengan tujuan perusahaan dimana *the right people get the right pay for achieving the right objectives in the right way*.

Dengan demikian, insentif disini adalah sebagai strategi meningkatkan kinerja dan produktivitas serta efisiensi oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis. Menurut penelitian Zaputri, dkk (2013) insentif memiliki 2 indikator, yaitu:

- a. Insentif material, yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang.
- b. Insentif non material, yaitu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar dan tidak dalam bentuk uang.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian terdahulu yang menyangkut masalah kinerja, pelatihan kerja, dan insentif menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Penelitian Abd Hair Awang, Rahmah Ismail dan Zulridah Mohd Noor (2010) yang berjudul “*Training Impact on Employee Job Performance: A Self Evaluation*” yang meneliti dampak pelatihan kerja terhadap kinerja pekerja dengan berbagai macam *background* pekerjaan dengan menggunakan sistem evaluasi pelatihan kerja empat level oleh Kirkpatrick, yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, dan kebiasaan pekerja menjadi lebih baik.
2. Penelitian Kristantia, Prita dan Trisunarno, Ir. Lantip (2011) yang berjudul “Evaluasi Pelatihan Kerja untuk Operator dengan Menggunakan Metode Return On Investment di PT H.M Sampoerna Tbk”. Objek amatan untuk penelitian ini terdiri dari unit maker dan packer. Pada penelitian ini dilakukan evaluasi pelatihan untuk operator dengan metode Kirkpatrick dan dilengkapi dengan metode *Return On Investment*. Pada perusahaan ini telah dibentuk tim *technical training* yang berfungsi untuk mengurus segala bentuk kegiatan pelatihan. Di PT. H.M. Sampoerna pelatihan dibagi menjadi dua bagian yaitu pelatihan *technical* dan pelatihan *softskill*. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu dengan adanya pelatihan nilai *uptime* cenderung meningkat sehingga dapat dikatakan bahwa operator dapat memaksimalkan

penggunaan mesin. Selain itu dengan adanya pelatihan ini *working time* juga cenderung berkurang, dikarenakan operator yang mengikuti pelatihan ini dapat memperbaiki mesin jikalau tiba-tiba mesin *breakdown*.

3. Penelitian Martcahyo, Vendy A., Hidayat, Wahyu dan Suryoko, Sri. (2011) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. FUMIRA Semarang”. Penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh pelatihan kerja, jaminan sosial dan insentif terhadap karyawan bagian produksi perusahaan pengolahan besi. Pelatihan kerja, jaminan sosial dan insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi atau GI Production Dept. Apabila pelatihan kerja yang dilakukan secara keseluruhan baik, maka dapat meningkatkan keahlian, keterampilan dan pemahaman karyawan terhadap tugas. Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena memang prestasi kerja yang berbeda atau pekerjaannya, sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka pula. Tujuan dan efisiensi akan tercapai bila karyawan dalam pekerjaan itu melakukan pekerjaannya masing-masing dengan tenang, tentram, tidak khawatir akan ancaman yang mungkin menimpa pekerja lewat jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan.
4. Penelitian Zaputri, R. A., Rahardjo, K., dan Utami, H. N (2013) yang berjudul “Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap

Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya”. Pada penelitian ini menunjukkan tingkat kepuasan karyawan pada insentif non material yang lebih tinggi daripada insentif material. Secara keseluruhan variabel insentif baik material maupun non material berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disimpulkan bahwa semakin besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat pula.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan landasan teoritis dan hasil penelitian terdahulu, maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam berpikir dan bekerja sehingga mudah mendapatkan ide-ide baru dan mencapai sasaran dan tujuan perusahaan.

Mangkuprawira (2002: 135) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Pelatihan meningkatkan kemampuan, kompetensi, ketrampilan, produktivitas organisasi, dan kinerja karyawan menjadi baik yang kemudian akan menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam setiap bidang kerja, dan akan membawa kesuksesan bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan.

2. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

Insentif merupakan bentuk dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja. Dikaitkan dengan teori *reinforcement* yang mengatakan bahwa seseorang akan bekerja secara maksimal bila suatu pekerjaan mendatangkan suatu konsekuensi yang sangat penting bagi seorang pekerja, sebab uang dapat menjadi alat penting untuk memenuhi kebutuhan primer seperti kebutuhan fisik, rasa aman dan pengakuan. Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena memang prestasi kerja yang berbeda, sehingga hal ini akan memotivasi karyawan untuk memiliki kinerja yang lebih baik.

3. Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

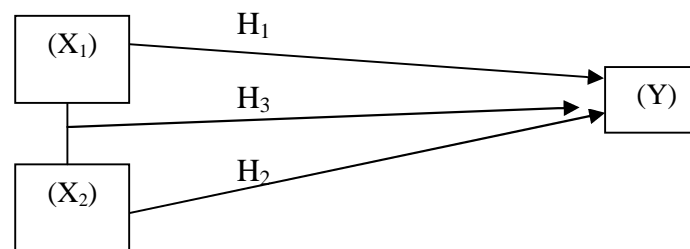
Pelatihan kerja merupakan usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan *knowledge, skill, attitude* dan *behavior* yang dimiliki oleh setiap karyawan. Karyawan yang menerima pelatihan kerja tentu akan berkembang dalam berpikir dan bekerja sehingga mudah mendapatkan ide-ide baru dan lebih efektif serta efisien dalam bekerja. Hal ini secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan.

Melalui pemberian insentif yang dibayarkan atas dasar penilaian kinerja, karyawan akan terdorong untuk mengikuti pelatihan kerja. Insentif akan menjadi alasan karyawan untuk mengembangkan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Dengan adanya insentif mereka akan lebih semangat dan bersungguh-sungguh dalam mengikuti pelatihan kerja demi mendapatkan pengetahuan untuk bekerja secara optimal.

Karyawan yang mengikuti pelatihan kerja dengan baik akan meningkatkan *knowledge, skill, attitude* dan *behavior* mereka, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Karyawan akan memproduksi produk pesanan sesuai dengan kuantitas dan *deadline* yang dijadwalkan karena mereka sudah menguasai bagaimana cara menggunakan alat produksi selain itu juga lebih disiplin karena adanya imbalan insentif untuk karyawan yang tepat waktu. Meningkatnya kinerja karyawan akan bermanfaat bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Karyawan akan mendapat insentif yang

diharapkan sesuai dengan kinerja mereka, dan perusahaan akan meningkat kinerjanya sehingga target dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan demikian, pelatihan kerja yang baik didukung oleh pemberian insentif yang objektif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

X₁ = Pelatihan kerja

X₂ = Insentif

Y = Kinerja Karyawan

H_{1,2} = Pengaruh variabel X terhadap Y

H₃ = Pengaruh variabel X₁ dan X₂ secara simultan terhadap Y

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil temuan empiris di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan.

H2: Pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan.

H3: Pelatihan kerja dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan akan menganalisis hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menghubungkan pengaruh pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV Kedai Digital Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus sampai Oktober 2014.

C. Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam menguji hipotesis ini terdiri dari satu variabel dependen dan dua variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja dan insentif. Berikut adalah pengukuran variabel-variabel tersebut:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y). Menurut Prawirosentono (2008: 64), kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika. Sehingga variabel dependen disini adalah pencapaian kerja karyawan CV Kedai Digital yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian Zaputri, dkk (2013) kinerja karyawan dapat diukur dari:

- a. Kuantitas kerja, yaitu melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan karyawan CV Kedai Digital.
- b. Kualitas kerja, yaitu mencerminkan seberapa baik penyelesaian atau mutu yang dihasilkan karyawan CV Kedai Digital. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran atau produk CV Kedai Digital.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya penyelesaian pekerjaan karyawan CV Kedai Digital dengan waktu yang direncanakan perusahaan.

2. Variabel Independen

Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja dan insentif. Masing-masing variabel memiliki definisi operasional sebagai berikut:

a. Pelatihan kerja (X_1)

Mangkuprawira (2002: 135) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Variabel X_1 dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh CV Kedai Digital pada karyawan baru.

Kirkpatrick (1994: 21) menggunakan 5 indikator untuk mengukur variabel pelatihan kerja, meliputi:

- 1) Reaksi dari pelatihan kerja, merupakan reaksi karyawan CV Kedai Digital terhadap konten atau isi pelatihan kerja yang diberikan, kualitas pelatih dan pembiayaan pelatihan kerja.
- 2) Hasil pembelajaran, merupakan hasil yang didapat karyawan CV Kedai Digital dalam kompetensi kognitif dan kemampuan teknik setelah mengikuti pelatihan kerja.
- 3) Perubahan kebiasaan, merupakan perubahan kebiasaan karyawan CV Kedai Digital dalam hal komitmen dan

pertanggungjawaban kerja setelah mengikuti pelatihan kerja.

4) Dampak organisasional, yaitu dampak pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dan hubungannya dengan kinerja perusahaan CV Kedai Digital.

5) *Return On Investment*, merupakan sejumlah uang yang digunakan oleh CV Kedai Digital untuk menyelenggarakan pelatihan kerja, sebagai bentuk dari investasi jangka panjang bagi karyawan yang kemudian akan berguna bagi perusahaan di masa depan.

b. Insentif (X_2)

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Insentif yang ada di Kedai Digital berupa uang kedatangan, uang makan ketika bekerja lembur, bonus prestasi, uang bonus produksi, dan pemberian tunjangan hari raya.

Menurut penelitian Zaputri, dkk (2013) insentif memiliki 2 indikator, yaitu:

1) Insentif material, yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan CV Kedai Digital dalam bentuk uang.

- 2) Insentif non material, yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan CV Kedai Digital dalam bentuk hadiah-hadiah, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar dan tidak dalam bentuk uang.

D. Populasi

Menurut Sekaran (2006: 121) populasi mengacu pada sekelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta yang berjumlah 71 orang terdiri dari 15 orang *desainer*, 30 orang *front office* dan 26 orang bagian produksi.

Menurut Arikunto (2002: 134), apabila subjek penelitian berjumlah kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 71 orang karyawan yang seluruhnya akan dijadikan subyek penelitian, sehingga penelitian ini menjadi penelitian populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak perusahaan pada saat *pre survey*, yaitu dengan *Public Relation* CV Kedai Digital Yogyakarta yaitu Erlinda D. Yulianti guna mengetahui permasalahan yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Angket/Kuesioner

Angket/Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban yang di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi skala 1 sampai 4, dikonversi dalam 4 pilihan angka dengan nilai:

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Setuju

4 = Sangat setuju

Skala Likert dengan empat alternatif jawaban dirasakan sebagai hal yang tepat, jika menggunakan lima alternatif jawaban dengan memasukkan pilihan netral bisa membuat hasil menjadi rancu karena dalam kenyataan di lapangan sebagian responden akan memilih jawaban “netral” (Sarjono dan Julianita, 2011: 45).

F. Instrumen Penelitian

1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Tabel 4
Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item
1	Kinerja	Kuantitas kerja	1, 2
		Kualitas kerja	3, 4
		Ketepatan waktu	5, 6
		(Zaputri dkk, 2013)	
2	Pelatihan kerja	Reaksi dari pelatihan kerja	1, 2, 3, 4
		Hasil pembelajaran	5, 6, 7
		Perubahan kebiasaan	8, 9
		Dampak organisasional	10, 11
		<i>Return On Investment</i>	12, 13
		(Kirkpatrick, 1994)	
3	Insentif	Material	1, 2, 3
		Non material	4, 5, 6
		(Zaputri dkk, 2013)	

2. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Data penelitian tidak akan berguna apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian itu tidak memiliki

validitas yang tinggi. Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas dilakukan dengan Uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), yakni digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011: 55). Penguji mengajukan butir-butir pertanyaan kuesioner yang nantinya diberikan pada responden. *Factor loading* adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Butir-butir pertanyaan yang mempunyai *factor loading* yang valid yaitu $\geq 0,50$ menunjukkan bahwa indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk.

Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Uji validitas penelitian ini meliputi *convergent validity* dan *divergent validity* (Champbell dan Fiske, 1959).

1) *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai faktor loading dan AVE (*Average Variance Extracted*). *Convergent validity* digunakan untuk mengecek nilai loading item pertanyaan untuk masing-masing konstruk. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5 (≥ 0.5) Fornell dan Larker's (1981). Dalam penelitian ini terdapat 4 item yang dinyatakan tidak

valid yaitu item pelatihan kerja nomor 13, insentif nomor 1 dan 6 serta item kinerja karyawan nomor 5 dikarenakan nilai faktor loading kurang dari 0,5. Anderson and Gerbing (1986) menyatakan bahwa suatu indikator dikatakan valid jika mempunyai *loading factor* $\geq 0,5$. 21 item pertanyaan yang dinyatakan valid akan di analisis lebih lanjut. Nilai AVE dapat dilihat pada tabel 5. AVE dari pelatihan kerja adalah 0,788 , insentif 0,684, dan kinerja karyawan 0,718 adalah lebih dari 0,5. Oleh sebab itu konsistensi internal konstruk dapat diterima (Fornell dan Larker's 1981).

Tabel 5
Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach's value and Correlations

No	Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
1.	Pelatihan Kerja	38,704	2,805	0,788	0,788		
2.	Insentif	11,634	2,051	0,684	0,363**	0,684	
3.	Kinerja Karyawan	15,507	2,372	0,718	0,635**	0,465**	0,718

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2014

*Korelasi signifikan pada level 0.05.

**Korelasi signifikan pada level 0.01. Nilai *Cronbach's Alpha* pada angka bercetak tebal.

2) *Divergent validity*

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Divergent validity* digunakan untuk

menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas diantara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Campell dan Fiske, 1959). Nilai *discriminant* ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6
Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity

Variabel	Pelatihan kerja	Insentif	Kinerja
1. Pelatihan kerja	0,788	0,132	0,403
2. Insentif	0,399	0,684	0,216
3. Kinerja Karyawan	0,705	0,542	0,718

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2014

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

Tabel 7
Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Gugur	Nomor Butir Gugur	Jumlah Butir Valid
Pelatihan Kerja	13	1	13	12
Insentif	6	2	1, 6	4
Kinerja Karyawan	6	1	5	5

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2014

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu penelitian

dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47).

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2011: 48). Hasil uji reliabilitas kuesioner disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,972	Reliabel
Insentif	0,716	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,828	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2014

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dan tiga variabel yang akan diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2011).

G. Teknik Analisis Data

Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 19.0. SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan *skewness* (Ghozali, 2011: 19).

Cara pengkategorian data adalah sebagai berikut:

- a. Rendah = $X < M - SD$
- b. Sedang = $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Tinggi = $X \geq M + SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk masing-masing variabel. Hipotesis yang digunakan adalah:

Hipotesis Nol (H_0) : data terdistribusi secara normal.

Hipotesis Alternatif (H_a) : data tidak terdistribusi secara normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asimp. Sig(2-tailed)* > *level of significant* ($\alpha=0,05$), sebaliknya H_a ditolak.
- 2) H_0 ditolak jika nilai *p-value* pada kolom *Asimp. Sig(2-tailed)* < *level of significant* ($\alpha=0,05$), sebaliknya H_a diterima (Nugroho, 2005: 56).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat nilai

korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.95), maka hal ini merupakan indikator adanya multikolinearitas. Mengamati nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut-off* yang umum dipakai adalah nilai $tolerance \leq 0.10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$. Bila hasil regresi memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas dalam model regresi (Ghozali, 2011: 106).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011: 139). Jika *variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan uji *Glejser* yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan *absolute residual* terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien signifikansi. Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%. Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat

disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari variabel independen (pelatihan kerja dan insentif) terhadap variabel dependen (kinerja) baik secara parsial maupun simultan.

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut variabel yang diterangkan (*the explained variable*) dengan satu variabel yang menerangkan (*the explanatory*).

b. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F-hitung dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujiannya adalah dengan menentukan kesimpulan dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0.05. Prosedur uji F hitung ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan formulasi hipotesis nol maupun hipotesis alternatifnya:

$H_0 : b = 0$, berarti tidak ada pengaruh X terhadap Y

$H_a : b \neq 0$, berarti ada pengaruh X terhadap Y.

- 2) Membuat keputusan uji F-hitung

a) Jika probabilitas tingkat kesalahan F-hitung $< 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

b) Jika probabilitas tingkat kesalahan F-hitung $> 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Nilai probabilitas dari uji F dapat dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel ANOVA kolom sig atau *significance* (Ghozali, 2011: 98)

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97). Nilai koefisien determinasi (R^2) antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

CV Kedai Digital adalah suatu bentuk badan usaha perseroan komanditer, yang didirikan oleh Saptuari Sugiharto, SSi pada tanggal 28 Maret 2005. Perusahaan ini didirikan dengan SIUP No: 503/ 1141/ 3658/ PK/ XI/ 2008. Alamat kantor pusat CV Kedai Digital yaitu di Jl. Gambir No. 6b, Deresan, Yogyakarta, telp (0274) 7480080.

CV Kedai Digital bergerak dibidang pembuatan *personal merchandising* dan *corporate merchandising*. Jenis produk yang dihasilkan antara lain: pin, mug, keramik, poster, tas, jam, *id card*, gantungan kunci, kaos, bantal, dan lain-lain. Karena semakin banyak perusahaan yang memproduksi produk yang sama dengan yang diproduksi CV Kedai Digital, maka pada tanggal 17 September 2007 pemilik CV Kedai Digital mengajukan merk dagang “Kedai Digital” ke Dirjen HAKI dan disetujui pada tanggal 11 Maret 2009 dengan mendapat nomor merk dagang : IDM000197585.

Pada Desember 2012, telah terdapat 52 cabang CV Kedai Digital yang terletak di 30 kota, seperti Semarang, Bali, Purwokerto, Aceh, Balikpapan, Medan, Surabaya, dan beberapa kota lainnya. Untuk keseluruhan cabang, omset nasional yang didapatkan dari usaha Kedai Digital mencapai 800 juta rupiah hingga 1,2miliar. Terdapat 9 *outlet* dan 1 kantor *supplier* di Yogyakarta yang mempekerjakan 71 karyawan. Perusahaan ini masih terus mengembangkan bisnis dan membangun reputasi dengan mengandalkan

kualitas sumber daya manusia yang dinamis dan kreatif. Kunci yang digunakan untuk mengembangkan bisnis adalah kepuasan pelanggan dan produk yang variatif serta bisa mencetak produk secara satuan. CV Kedai Digital memiliki Visi dan Misi sebagai berikut:

1. Visi

- a. Menjadikan *merchandise* sebagai produk unik yang berhak dimiliki semua kalangan, dengan tidak memandang strata sosial.
- b. Mengelola sifat narsis yang dimiliki setiap manusia dalam satu wadah yang positif berupa pembuatan *merchandise* untuk mengungkapkan kasih sayang kepada diri sendiri dan orang lain.
- c. Bekerja dengan penuh senyuman di Kedai Digital akan memberikan efek terbaik untuk semua orang.

2. Misi

- a. “*Merchandise Untuk Semua!*” Mewujudkan setiap orang bisa memiliki *merchandise* sendiri, dari berbagai kalangan, usia dan latar belakang strata, ekonomi dan sosial.
- b. Menjadikan Kedai Digital sebagai tempat yang nyaman untuk bekerja bagi karyawan, juga tempat yang menyenangkan bagi konsumen.
- c. Menjadi perusahaan Personal *Merchandising* No 1 di Indonesia!

B. Analisis Data

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, posisi kerja, dan lama bekerja.

a. Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 9
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	32	45,1
Perempuan	39	54,9
Total	71	100

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2014

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 32 responden (45,1%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 39 responden (54,9%). Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak pekerja perempuan daripada laki-laki di CV Kedai Digital.

b. Posisi Kerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan posisi kerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 10
Karakteristik Responden berdasarkan Posisi Kerja

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
<i>Front Office</i>	30	42,3
Desainer	15	21,1
Produksi	26	36,6
Total	71	100

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2014

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sejumlah 30 responden (42,3%) bekerja sebagai *Front Office*, sebanyak 15 responden (21,1%) bekerja sebagai desainer, dan sebanyak 26 responden (36,6%) bekerja di bagian produksi. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan paling banyak adalah *Front Office* karena pada setiap outlet ada 3 *shift* sedangkan pada posisi lain hanya 1 atau 2 *shift* kerja.

c. Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11
Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 tahun	32	45,1
1-2 tahun	28	39,4
>2 tahun	11	15,5
Total	71	100

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2014

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 32 responden (45,1%) yang bekerja kurang dari 1 tahun, sebanyak 28 responden (39,4%) telah bekerja selama antara 1 sampai 2 tahun, dan sebanyak 11 responden (15,5%) telah bekerja selama antara 2 sampai 4 tahun . Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, karena mayoritas responden yaitu *Front Office* hanya memiliki masa kontrak kerja maksimal 1 tahun.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel penelitian yang disajikan dengan statistik deskriptif. Berdasarkan desain penelitian, maka sumber informasi yang diperoleh dari jawaban responden didekripsikan dalam bentuk nilai minimum, maksimum, rata-rata, standar deviasi. Perhitungan statistik deskriptif variabel dapat dilihat pada Tabel 12 dibawah ini:

Tabel 12
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Std. Deviasi
Pelatihan Kerja (X_1)	71	33,00	48,00	38,7042	2,80507
Insentif (X_2)	71	7,00	15,00	11,6338	2,05106
Kinerja (Y)	71	10,00	20,00	15,5070	2,37170

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2014

a. Pelatihan Kerja (X_1)

Hasil analisis deskriptif pada variabel pelatihan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 33, nilai maksimum sebesar 48, rata-rata sebesar 38,7 dan standard deviasi sebesar 2,81. Selanjutnya data pelatihan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel pelatihan kerja terdiri dari 12 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel pelatihan kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 13
Kategorisasi Variabel Pelatihan kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 36$	64	90,1
Sedang	$24 \leq X < 36$	7	9,9
Rendah	$X < 24$	0	0,0
Jumlah		71	100

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2014

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel pelatihan kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 64 responden (90,1%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel pelatihan kerja dalam kategori sedang sebanyak 7 responden (9,9%), dan tidak ada responden yang memberikan penilaian terhadap variabel pelatihan kerja dalam kategori rendah (0%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan adanya pelatihan kerja yang diadakan oleh CV Kedai Digital.

b. Insentif

Hasil analisis deskriptif pada variabel insentif diperoleh nilai minimum sebesar 7, nilai maksimum sebesar 15 mean sebesar 11,63, dan standard deviasi sebesar 2,37. Selanjutnya data insentif dikategorikan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel kebutuhan aktualisasi diri terdiri dari 4 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel insentif disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 14
Kategorisasi Variabel Insentif

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 12$	39	54,9
Sedang	$8 \leq X < 12$	29	40,8
Rendah	$X < 8$	3	4,2
Jumlah		123	100

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2014

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 39 responden (54,9%) memberikan nilai tinggi pada variabel insentif, responden yang memberikan penilaian terhadap variabel insentif dalam kategori sedang sebanyak 29 responden (40,8%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel insentif dalam kategori rendah sebanyak 3 responden (4,2%). Hal ini membuktikan karyawan merasa cukup puas dengan adanya pemberian insentif di perusahaan, walaupun belum maksimal karena masih ada yang menilai dalam kategori sedang dan rendah.

c. Kinerja (Y)

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja diperoleh nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 20, mean sebesar 15,51, dan standard deviasi ideal sebesar 2,37. Selanjutnya data kinerja dikategorikan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel kinerja terdiri dari 4 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel kinerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 15
Kategorisasi Variabel Kinerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 15$	50	70,4
Sedang	$10 \leq X < 15$	21	29,6
Rendah	$X < 10$	0	0
Jumlah		71	100

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2014

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 50 responden (70,4%) memberikan nilai tinggi pada variabel kinerja, responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja dalam kategori sedang sebanyak 21 responden (29,6%), dan tidak ada responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja dalam kategori rendah (0%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kinerjanya semakin membaik seiring dengan adanya pelatihan kerja dan insentif pada saat bekerja di CV Kedai Digital.

3. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011: 160). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat

nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Hasil uji normalitas untuk semua variabel disajikan dalam Tabel 10 berikut ini :

Tabel 16
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Pelatihan Kerja	0,129	Normal
Insentif	0,116	Normal
Kinerja	0,243	Normal

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2014

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, nilai signifikansi tiap-tiap variabel $> 0,05$. Dengan demikian disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja, insentif, dan kinerja tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat dianalisa lebih lanjut.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 17
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Pelatihan kerja terhadap Kinerja	0,245	Linier
Insentif terhadap Kinerja	0,105	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2014

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas diketahui bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Ghozali, 2011: 105). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinieritas adalah *variance inflation faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji prasyarat multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 18
Hasil Uji Multikolinieritas

Dimensi	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Pelatihan kerja	0,868	1,152	Tidak ada korelasi
Insentif	0,868	1,152	Tidak ada korelasi

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2014

Berdasarkan hasil data uji multikolonieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi

multikolinieritas atau tidak ada korelasi antara variabel pelatihan kerja dan insentif.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas (Ghozali, 2011:139). Uji untuk mendeteksi adanya gejala heterokedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan absolut residual dengan variabel independen. Model dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi 5%. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Tabel 19 dibawah ini;

Tabel 19
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Pelatihan kerja	0,336	Bebas heterokedastisitas
Insentif	0,380	Bebas heterokedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2014

Dari hasil uji heterokedastisitas yang menggunakan statistik Uji Glejser diperoleh nilai signifikansi untuk semua variabel independen (pelatihan kerja dan insentif) terhadap dependen (kinerja) lebih besar dari taraf kesalahan 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan variabel penelitian bebas dari heterokedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 20
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Pelatihan Kerja dan Insentif
Terhadap Kinerja Karyawan

Independent Variabel	Kinerja			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Jenis kelamin	-0,078	0,032	-0,145	-0,024
Lama Bekerja	-0,116	-0,043	-0,072	-0,030
Pelatihan Kerja		0,637**		0,533**
Insentif			0,480**	0,271**
R^2	0,011	0,407**	0,232**	0,467**
ΔR^2	0,011	0,396	0,221	0,456

Sumber: Data Primer yang diolah 2014

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini

dapat dilihat pada tabel 20. Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 20, diketahui bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar $(\beta) 0,637$ ($*p < 0.05$; $p = 0,019$). Kontribusi pelatihan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,396. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kedai Digital Yogyakarta. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel 20. Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 20, diketahui bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar $(\beta) 0,480$ ($**p < 0.01$; $p = 0,008$). Kontribusi insentif untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,221. Maka dapat disimpulkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kedai Digital Yogyakarta. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja dan insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV

Kedai Digital Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel 20. Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 20, diketahui bahwa pelatihan kerja (β)0,533 (* $p < 0.05$; $p = 0,028$) dan insentif (β)0,271 (* $p < 0.05$; $p = 0,012$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pelatihan kerja dan insentif untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,456. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 21
Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta.	Terbukti
2.	Insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta.	Terbukti
3.	Pelatihan kerja dan insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah 2014

C. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Berdasarkan

hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator reaksi dari pelatihan kerja. CV Kedai Digital Yogyakarta memberikan pelatihan kerja karyawan pada awal masa kerja karyawan setelah diterima sebagai pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa isi dari pelatihan yang diberikan oleh Kedai Digital relevan dan sesuai dengan bidang kerja karyawan sehingga memenuhi kebutuhan ketrampilan karyawan.

Skor terendah terdapat pada item pelatih *training*. Hal ini menunjukkan bahwa pelatih dalam pelatihan kerja di CV Kedai Digital bukan merupakan *trainer* khusus yang dipanggil dari luar melainkan karyawan yang masa kerjanya lebih lama/senior, sehingga menyebabkan materi pelatihan kerja yang diberikan dari tahun ke tahun sama dan kurang *up to date*.

Hasil uji regresi menunjukkan hasil signifikan pada variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan yaitu 0,05. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya pelatihan kerja yang diadakan oleh CV Kedai Digital Yogyakarta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Awang, dkk (2010) yang berjudul "*Training Impact on Employee Job Performance: A Self Evaluation*" yang menggunakan sistem evaluasi pelatihan kerja empat level oleh Kirkpatrick, yang menyatakan bahwa pelatihan kerja mengembangkan

pengetahuan, ketrampilan, dan kebiasaan pekerja menjadi lebih baik, dan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator insentif non material, yang menunjukkan bahwa perusahaan selalu memberikan penghargaan non material secara rutin seperti pujian dan penghargaan karyawan berprestasi sesuai dengan kinerja karyawan. Penghargaan ini berupa pemberian predikat *Employee Of The Year*, *The Most Creative Employee*, dan lain sebagainya.

Skor terendah terdapat pada indikator insentif material. Hal ini menunjukkan bahwa CV Kedai Digital masih kurang obyektif dalam hal memberikan penghargaan untuk karyawan dalam bentuk uang karena pemberiannya masih sama rata. Mangkunegara (2009:89), 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).”

Hasil uji regresi menunjukkan hasil signifikan pada variabel insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan yaitu 0,05. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya insentif yang diberikan oleh CV Kedai Digital Yogyakarta dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan

mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaputri,dkk (2010) yang menganalisis pengaruh insentif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disimpulkan bahwa semakin besar insentif yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat pula.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan insentif secara simultan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Melalui pemberian insentif yang dibayarkan atas dasar penilaian kinerja, karyawan akan terdorong untuk mengikuti pelatihan kerja. Insentif akan menjadi alasan karyawan untuk mengembangkan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Dengan adanya insentif mereka akan lebih semangat dan bersungguh-sungguh dalam mengikuti pelatihan kerja demi mendapatkan pengetahuan untuk bekerja secara optimal.

Karyawan yang mengikuti pelatihan kerja dengan baik akan meningkatkan *knowledge, skill, attitude* dan *behavior* mereka, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Karyawan akan memproduksi produk pesanan sesuai dengan kuantitas dan *deadline* yang dijadwalkan karena mereka sudah menguasai bagaimana cara menggunakan alat produksi selain itu juga lebih disiplin karena adanya imbalan insentif untuk karyawan yang tepat waktu.

Meningkatnya kinerja karyawan akan bermanfaat bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Karyawan akan mendapat insentif yang diharapkan sesuai dengan kinerja mereka, dan perusahaan akan meningkatkan kinerjanya sehingga target dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dari hasil uji regresi linier berganda diketahui bahwa pelatihan kerja (β) 0,533 (* $p < 0.05$; $p = 0,028$) dan insentif (β) 0,271 (* $p < 0.05$; $p = 0,012$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pelatihan kerja dan insentif untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (R^2) 0,456. Pelatihan kerja dan insentif memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebanyak 45,6%, dan sisanya sebanyak 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linier yang telah membuktikan hipotesis pertama. Jadi ketika CV Kedai Digital memberikan pelatihan kerja dan karyawan mengikuti pelatihan kerja dengan bersungguh-sungguh akan menambah ilmu pengetahuan dan ketrampilan mereka yang akan berakibat pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linier yang telah membuktikan hipotesis kedua. Jika perusahaan memberikan insentif secara adil dan sesuai penilaian kinerja akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin dalam bekerja karena mereka akan merasa kinerjanya dinilai oleh perusahaan. Disiplin karyawan ini kemudian akan meningkatkan kinerja perusahaan karena karyawan menjadi lebih produktif.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta. Pemberian insentif akan menjadikan karyawan menjadi lebih disiplin dalam bekerja.

Selain itu karyawan terdorong untuk mengembangkan kemampuan serta pengetahuannya melalui pelatihan kerja secara sungguh-sungguh demi mendapat insentif yang tinggi. Berkembangnya kemampuan dan pengetahuan karyawan ini kemudian akan memberikan dampak yang positif dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini pelatihan kerja dan insentif dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 45,6% dan sisanya sebesar 54,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian.

B. Saran

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

1. Bagi perusahaan

- a. Dari hasil penelitian, dapat dilihat bahwa karyawan memberi nilai pada kuesioner pemberian insentif material dengan jumlah yang paling rendah, yaitu item pemberian bonus yang adil dan sesuai dengan hasil kerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta. Dikarenakan insentif yang diberikan jumlahnya sama, maka sebaiknya perusahaan membuat sistem presensi yang baku dan meminimalisir kecurangan karyawan misalnya dengan presensi sidik jari. Dengan hal tersebut karyawan akan lebih disiplin. Ketika ada karyawan yang sering absen, seharusnya dikurangi jumlah insentifnya. Hal ini akan membuat karyawan merasa kinerjanya dinilai oleh perusahaan, dan mereka merasa pembagian insentif sudah

seharusnya sesuai dengan kinerja. Kedisiplinan ini kemudian akan berakibat pada peningkatan kinerja karyawan.

- b. Dalam hal pelatihan kerja, item yang memiliki nilai terendah yaitu pelatih atau instruktur pelatihan kerja. Pelatihan yang dilatih oleh karyawan senior secara turun menurun mengalami stagnasi dalam cara kerja dan penyelesaian permasalahan. Karyawan cenderung tidak berkembang. Jika dari karyawan senior tidak ada yang berkualifikasi dalam memberikan pelatihan kerja, perusahaan sebaiknya membentuk tim pelatih khusus yang menangani pelatihan kerja. Materi pelatihan yang diberikan bisa dikembangkan sesuai dengan pembaharuan teknologi dan perkembangan variasi permintaan konsumen. Pengetahuan dan ketrampilan baru yang diajarkan oleh tim pelatih akan membentuk sikap karyawan yang fleksibel. Hal ini tentu akan meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih kreatif dan tidak monoton.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karena faktor pelatihan kerja dan insentif berpengaruh sebesar 45,6%, sehingga masih ada 54,4% faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan misalnya

pendidikan, pengetahuan, ketrampilan, pengalaman, dan motivasi
misalnya kompensasi, lingkungan kerja, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, J.C., & D.R., Gerbing, (1988), Structural equation modeling in practice: A Review and recommended two step approach, *Psychological bulletin*, 103, 411-423
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Awang, A.H., Ismail, R., dan Noor, Z.M. (2010). *Training Impact on Employee Job Performance: A Self Evaluation. Preliminary Paper* Universitas Kebangsaan Malaysia, 23(4), 78-90.
- Champbell, Donald T., dan Fiske, Donald W. (1959). *Convergent and Discriminant Validation by The Multitrait-Multimethod Matrix*. Northwestern University and Chichago University, 56(2), 81-105.
- Elnaga, Dr. Amir., dan Imran, Amin. (2013). *The Effect of Trainig on Employee Performance*. European Journal of Business and Management ISSN 2222-1905, 5(4), 137-147.
- Gomes, DR. Faustino Cardoso, M.Si. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, Hani. (2002). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kirkpatrick, Ronald L.(1994). *Evaluating Training Program: The Four Level*. San Francisco: Berrett-Koehler Publisher.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Milkovich, George T., Newman, Jerry M. (2008). *Compensation*. New York: The McGraw-Hill Company.
- Nugroho, Bhuono Agung. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

- Reddy, S. K., dan Karim, S. (2013). *Impact Of Incentive Schemes On Employee Performanc: A Case Studi Of Singareni Colleries Company Limited, Kothagudem, Andhra Pradesh, India*. Wollega University Journal,2(4), 122-125.
- Rivai, Veithzal. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. (2011). *SPSS VS LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Supardi. (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Tika, Moh. Pabundu, M. M. Drs. H. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zaputri, R. A., Rahardjo, K., dan Utami,H. N. (2013). *Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya*. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya, 2 (2), 1-8.

Lampiran 1. Kuesioner Uji Validitas dan Reliabilitas

Kuesioner Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Kedai Digital di Yogyakarta

Data Responden

Nama :

Posisi Kerja/Jabatan :

Jenis Kelamin : (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Pengalaman dan lama bekerja : (____) Tahun (____) Bulan

Petunjuk pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu/Saudara-i dengan cara memberi tanda centang (✓).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Keterangan: 1. STS: Sangat Tidak Setuju 3. S : Setuju

2. TS : Tidak Setuju

4. SS : Sangat Setuju

Pelatihan Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mendapatkan sesuatu yang saya butuhkan dari pelatihan kerja.				
2.	Isi pelatihan kerja relevan dan sesuai dengan bidang kerja saya.				
3.	Saya mendapat panduan yang baik dari pelatih selama pelatihan kerja.				
4.	Pelatih atau instruktur yang mengajarkan saya selama pelatihan kerja memiliki kualitas yang baik.				
5.	Setelah mengikuti pelatihan kerja, saya lebih bisa mengerti dan menangani permasalahan dengan baik.				

6.	Saya bisa bekerja secara mandiri setelah mengikuti pelatihan kerja.				
7.	Pelatihan kerja memudahkan saya dalam memakai dan mengaplikasikan teknologi dan peralatan baru di perusahaan.				
8.	Pelatihan kerja mengarahkan saya menuju sikap yang positif.				
9.	Pelatihan kerja meningkatkan akurasi, ketelitian dan kehandalan saya dalam bekerja.				
10.	Pelatihan kerja meningkatkan kualitas produk dan servis.				
11.	Dengan adanya pelatihan kerja, kerusakan produk dan pelayanan dapat dikurangi.				
12.	Perusahaan membiayai semua fasilitas pelatihan kerja dan saya menerima gaji selama pelatihan kerja.				
13.	Saya menerima tunjangan selama pelatihan kerja.				

Insentif

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya.				
2.	Pemberian bonus dari perusahaan selalu tepat waktu.				
3.	Pemberian bonus dari perusahaan sudah adil sesuai dengan hasil kerja saya dan karyawan yang lain.				
4.	Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi karyawan yang berprestasi.				
5.	Pemberian penghargaan dilakukan secara obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer.				
6.	Perusahaan sering memberikan penghargaan dan pujian pada karyawan.				

Kinerja Karyawan

No.	Petanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bisa mencapai standar hasil kerja perusahaan.				
2.	Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu				
3.	Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan.				
4.	saya bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu.				
5.	saya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
6.	saya bisa meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.				

[illegible]

42	4	4	2	4	3	4	3	3	3	2	3	4	80
43	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	69
44	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	94
45	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	65
46	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	84
47	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	76
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
49	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	2	2	90
50	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	90
51	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	92
52	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	74
53	4	4	2	4	3	2	3	3	3	2	3	4	78
54	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	69
55	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	94
56	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	65
57	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	84
58	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	73
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
60	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	2	2	90
61	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	90
62	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	92
63	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	73
64	4	4	2	4	2	2	3	3	3	2	3	4	77
65	4	4	4	4	4	1	4	4	3	2	4	4	68
66	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	88
67	1	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	63
68	1	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	78
69	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	73
70	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	94
71	4	4	1	4	1	2	4	4	4	4	2	2	88

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,704
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2077,619
	df	300
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix ^a

	Component		
	1	2	3
Pelatihan_Kerja1	,941		
Pelatihan_Kerja2	,946		
Pelatihan_Kerja3	,888		
Pelatihan_Kerja4	,936		
Pelatihan_Kerja5	,905		
Pelatihan_Kerja6	,871		
Pelatihan_Kerja7	,894		
Pelatihan_Kerja8	,899		
Pelatihan_Kerja9	,902		
Pelatihan_Kerja10	,825		
Pelatihan_Kerja11	,836		
Pelatihan_Kerja12	,589		
Pelatihan_Kerja13	,493		
Insentif1			,441
Insentif2			,817
Insentif3			,582
Insentif4			,809
Insentif5			,542
Insentif6			,483
Kinerja_Karyawan1		,906	
Kinerja_Karyawan2		,833	
Kinerja_Karyawan3		,775	
Kinerja_Karyawan4		,788	
Kinerja_Karyawan5		,442	
Kinerja_Karyawan6		,524	

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

(Setelah ada Pertanyaan yang Gugur)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,706
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1881,039
	df	210
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Pelatihan_Kerja1	,933		
Pelatihan_Kerja2	,937		
Pelatihan_Kerja3	,889		
Pelatihan_Kerja4	,930		
Pelatihan_Kerja5	,914		
Pelatihan_Kerja6	,889		
Pelatihan_Kerja7	,905		
Pelatihan_Kerja8	,909		
Pelatihan_Kerja9	,907		
Pelatihan_Kerja10	,834		
Pelatihan_Kerja11	,828		
Pelatihan_Kerja12	,561		
Insentif2			,883
Insentif3			,660
Insentif4			,797
Insentif5			,584
Kinerja_Karyawan1		,907	
Kinerja_Karyawan2		,851	
Kinerja_Karyawan3		,786	
Kinerja_Karyawan4		,802	
Kinerja_Karyawan6		,503	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas

A. Reliability Pelatihan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,967	13

(Setelah ada 1 Pertanyaan yang Gugur)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,972	12

B. Reliability Insentif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,664	6

(Setelah ada 2 Pertanyaan yang Gugur)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,716	4

C. Reliability Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,787	6

(Setelah ada 1 Pertanyaan yang Gugur)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	5

Lampiran 5. Hasil Uji Korelasi dan Diskriminan

Correlations

		Pelatihan_ Kerja	Insentif	Kinerja_ Karyawan
Pelatihan_Kerja	Pearson Correlation	1	.363**	.635**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000
	N	71	71	71
Insentif	Pearson Correlation	.363**	1	.465**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000
	N	71	71	71
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.635**	.465**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	71	71	71

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

PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Variabel	Mean	SD	AVE	Pelatihan Kerja	Insentif	Kinerja Karyawan
Pelatihan Kerja	38.704	2.805	0.788	0.788	0.132	0.403
Insentif	11.634	2.051	0.684	0.399	0.684	0.216
Kinerja Karyawan	15.507	2.372	0.718	0.705	0.542	0.718

Lampiran 6. Kuesioner Penelitian

Kuesioner Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Kedai Digital di Yogyakarta

Data Responden

Nama : _____

Posisi Kerja/Jabatan : _____

Jenis Kelamin : (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Pengalaman dan lama bekerja : (____) Tahun (____) Bulan

Petunjuk pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu/Saudara-i dengan cara memberi tanda centang (√).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Keterangan: 1. STS: Sangat Tidak Setuju 3. S : Setuju

2. TS : Tidak Setuju 4. SS : Sangat Setuju

Pelatihan Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mendapatkan sesuatu yang saya butuhkan dari pelatihan kerja.				
2.	Isi pelatihan kerja relevan dan sesuai dengan bidang kerja saya.				
3.	Saya mendapat panduan yang baik dari pelatih selama pelatihan kerja.				
4.	Pelatih atau instruktur yang mengajarkan saya selama pelatihan kerja memiliki kualitas yang baik.				
5.	Setelah mengikuti pelatihan kerja, saya lebih bisa mengerti dan menangani permasalahan dengan baik.				

6.	Saya bisa bekerja secara mandiri setelah mengikuti pelatihan kerja.				
7.	Pelatihan kerja memudahkan saya dalam memakai dan mengaplikasikan teknologi dan peralatan baru di perusahaan.				
8.	Pelatihan kerja mengarahkan saya menuju sikap yang positif.				
9.	Pelatihan kerja meningkatkan akurasi, ketelitian dan kehandalan saya dalam bekerja.				
10.	Pelatihan kerja meningkatkan kualitas produk dan servis.				
11.	Dengan adanya pelatihan kerja, kerusakan produk dan pelayanan dapat dikurangi.				
12.	Perusahaan membiayai semua fasilitas pelatihan kerja dan saya menerima gaji selama pelatihan kerja.				

Insentif

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Pemberian bonus dari perusahaan selalu tepat waktu.				
2.	Pemberian bonus dari perusahaan sudah adil sesuai dengan hasil kerja saya dan karyawan yang lain.				
3.	Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi karyawan yang berprestasi.				
4.	Pemberian penghargaan dilakukan secara obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer.				

Kinerja Karyawan

No.	Petanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bisa mencapai standar hasil kerja perusahaan.				
2.	Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu				
3.	Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan.				
4.	saya bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu.				
5.	saya bisa meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.				

Lampiran 7. Data Penelitian

No	Pelatihan Kerja												Jml	Insentif				Jml	Kinerja Karyawan					Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	44	4	4	3	3	14	4	4	4	4	4	20
2	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	41	3	2	2	3	10	4	4	3	3	4	18
3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	44	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	44	2	3	2	3	10	4	4	3	4	3	18
5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	40	1	4	2	2	9	3	2	4	2	3	14
6	3	2	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	36	1	2	2	2	7	4	3	3	2	4	16
7	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	38	4	4	3	3	14	3	2	3	3	4	15
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	2	3	1	9	4	3	3	2	4	16
9	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	42	3	3	2	3	11	3	3	3	3	2	14
10	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	38	4	3	2	3	12	3	3	4	2	3	15
11	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	42	3	4	4	3	14	2	3	4	3	2	14
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	2	3	1	9	3	4	3	3	3	16
13	4	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	40	2	3	3	3	11	4	4	4	2	4	18
14	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	45	3	4	3	4	14	4	4	4	4	4	20
15	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	36	4	3	3	4	14	2	3	3	4	4	16
16	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	38	1	3	3	3	10	4	3	4	3	3	17
17	4	4	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	38	3	4	2	2	11	3	2	3	4	3	15
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	40	3	3	2	3	11	3	3	4	3	4	17
20	3	4	4	3	1	4	3	3	4	3	4	3	39	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
21	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	44	3	4	3	3	13	4	4	4	4	3	19
22	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	4	2	39	3	3	2	3	11	3	3	4	3	4	17
23	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	39	3	3	4	4	14	3	3	3	3	3	15
24	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	39	3	4	3	4	14	2	3	3	4	3	15
25	3	4	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	36	2	1	3	2	8	4	1	2	1	4	12
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	4	13	3	3	3	2	3	14
27	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	40	3	2	3	4	12	4	3	4	3	3	17
28	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	39	3	3	4	3	13	3	4	3	4	3	17
29	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37	3	3	2	3	11	3	4	4	2	3	16
30	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	40	4	2	2	4	12	3	3	4	3	4	17
31	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	40	4	3	4	3	14	4	4	4	4	3	19
32	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	35	4	2	2	4	12	3	3	3	2	3	14
33	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	3	1	3	4	11	2	3	3	4	4	16
34	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	39	3	3	3	3	12	3	2	3	3	4	15
35	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	4	3	13	2	3	4	3	2	14
36	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	35	2	2	4	2	10	4	2	3	4	3	16
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	4	1	4	4	13	3	2	3	3	3	14
38	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	40	2	2	2	2	8	2	2	3	3	2	12
39	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	38	2	4	3	3	12	3	4	4	2	4	17
40	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	40	2	2	3	4	11	3	3	3	4	4	17
41	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	41	2	3	2	3	10	3	4	4	3	4	18
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	4	2	3	4	13	4	2	3	4	3	16
43	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	40	2	2	2	3	9	2	3	4	2	1	12
44	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	39	4	3	3	4	14	3	2	3	4	3	15
45	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	33	2	2	1	2	7	4	2	1	2	1	10
46	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	40	1	3	4	3	11	1	3	2	4	3	13
47	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	39	4	4	2	3	13	2	3	3	3	4	15
48	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	38	3	3	4	4	14	3	2	4	3	3	15
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	14
50	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	39	2	2	2	3	9	2	2	3	3	2	12
51	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	42	3	4	4	3	14	4	4	4	3	4	19
52	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	41	4	2	2	3	11	2	3	4	2	1	12

53	3	2	2	2	4	2	3	3	4	3	3	3	34	2	4	2	2	10	3	1	2	1	3	10
54	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	43	3	3	3	4	13	4	4	4	4	3	19
55	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	37	3	3	4	3	13	3	3	3	3	2	14
56	3	4	2	4	4	2	3	4	3	3	3	4	39	3	2	4	3	12	3	3	3	4	3	16
57	3	4	3	2	4	2	3	3	3	4	4	3	38	1	3	4	4	12	3	3	2	3	4	15
58	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	39	4	3	3	3	13	2	3	3	3	4	15
59	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	36	4	3	3	2	12	3	2	3	3	3	14
60	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	37	3	1	3	3	10	2	3	3	4	3	15
61	3	4	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	36	4	4	4	3	15	3	3	3	3	3	15
62	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	39	4	3	3	3	13	3	2	3	3	3	14
63	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	39	4	2	4	3	13	4	3	3	3	4	17
64	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	38	3	2	3	2	10	3	4	3	4	3	17
65	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	38	3	2	3	3	11	2	3	4	3	4	16
66	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	2	1	2	2	7	1	2	2	3	2	10
67	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	37	3	3	3	2	11	3	2	3	4	4	16
68	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	35	4	2	1	1	8	2	2	2	3	2	11
69	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	38	4	3	3	3	13	3	2	4	3	3	15
70	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37	3	3	4	4	14	3	2	3	4	4	16
71	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	40	3	2	2	3	10	3	4	4	3	4	18

Lampiran 8. Data Karakteristik Responden

Nomor	Jenis Kelamin	Posisi	Lama Kerja
1	Laki-laki	Desainer	<1 tahun
2	Laki-laki	Desainer	1-2 tahun
3	Laki-laki	Produksi	1-2 tahun
4	Laki-laki	Produksi	>2 tahun
5	Laki-laki	Produksi	>2 tahun
6	Perempuan	Front Office	<1 tahun
7	Perempuan	Front Office	<1 tahun
8	Perempuan	Front Office	<1 tahun
9	Perempuan	Front Office	<1 tahun
10	Perempuan	Front Office	<1 tahun
11	Perempuan	Front Office	1-2 tahun
12	Laki-laki	Desainer	1-2 tahun
13	Laki-laki	Produksi	1-2 tahun
14	Perempuan	Front Office	1-2 tahun
15	Perempuan	Front Office	1-2 tahun
16	Perempuan	Front Office	1-2 tahun
17	Laki-laki	Desainer	1-2 tahun
18	Laki-laki	Desainer	<1 tahun
19	Laki-laki	Produksi	<1 tahun
20	Laki-laki	Produksi	>2 tahun
21	Perempuan	Front Office	<1 tahun
22	Perempuan	Front Office	<1 tahun
23	Perempuan	Front Office	<1 tahun
24	Perempuan	Front Office	<1 tahun
25	Laki-laki	Desainer	>2 tahun
26	Laki-laki	Produksi	1-2 tahun
27	Perempuan	Front Office	<1 tahun
28	Perempuan	Front Office	<1 tahun
29	Perempuan	Front Office	<1 tahun
30	Laki-laki	Desainer	1-2 tahun
31	Laki-laki	Desainer	1-2 tahun
32	Laki-laki	Desainer	<1 tahun
33	Laki-laki	Produksi	1-2 tahun
34	Laki-laki	Produksi	>2 tahun
35	Perempuan	Front Office	<1 tahun
36	Perempuan	Front Office	<1 tahun
37	Perempuan	Front Office	<1 tahun
38	Laki-laki	Desainer	<1 tahun
39	Laki-laki	Produksi	1-2 tahun

40	Perempuan	Front Office	<1 tahun
41	Perempuan	Front Office	<1 tahun
42	Perempuan	Front Office	<1 tahun
43	Perempuan	Front Office	<1 tahun
44	Perempuan	Front Office	<1 tahun
45	Laki-laki	Desainer	1-2 tahun
46	Laki-laki	Produksi	<1 tahun
47	Laki-laki	Produksi	1-2 tahun
48	Perempuan	Front Office	<1 tahun
49	Perempuan	Front Office	<1 tahun
50	Perempuan	Front Office	<1 tahun
51	Laki-laki	Desainer	1-2 tahun
52	Laki-laki	Produksi	>2 tahun
53	Perempuan	Front Office	<1 tahun
54	Perempuan	Front Office	<1 tahun
55	Perempuan	Front Office	<1 tahun
56	Perempuan	Produksi	>2 tahun
57	Perempuan	Produksi	>2 tahun
58	Perempuan	Produksi	1-2 tahun
59	Perempuan	Produksi	1-2 tahun
60	Perempuan	Produksi	1-2 tahun
61	Perempuan	Produksi	1-2 tahun
62	Perempuan	Produksi	1-2 tahun
63	Perempuan	Produksi	1-2 tahun
64	Perempuan	Produksi	1-2 tahun
65	Laki-laki	Front Office	>2 tahun
66	Laki-laki	Produksi	>2 tahun
67	Laki-laki	Produksi	>2 tahun
68	Laki-laki	Produksi	1-2 tahun
69	Laki-laki	Produksi	1-2 tahun
70	Laki-laki	Produksi	1-2 tahun
71	Laki-laki	Produksi	1-2 tahun

Lampiran 9. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan_Kerja	71	33,00	48,00	38,7042	2,80507
Insentif	71	7,00	15,00	11,6338	2,05106
Kinerja_Karyawan	71	10,00	20,00	15,5070	2,37170
Valid N (listwise)	71				

Lampiran 10. Perhitungan Kategorisasi

Pelatihan Kerja					
Skor Max	4	x	12	=	48
Skor Min	1	x	12	=	12
Mi	60	/	2	=	30
Sdi	36	/	6	=	6
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	: $X < M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	\geq	36,00	
Sedang	:	24,00	\leq	X	< 36,00
Rendah	:	X	<	24,00	

Insentif					
Skor Max	4	x	4	=	16
Skor Min	1	x	4	=	4
Mi	20	/	2	=	10
Sdi	12	/	6	=	2
Tinggi : $X \geq M + SD$					
Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$					
Rendah : $X \leq M - SD$					
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	\geq	12,00	
Sedang	:	8,00	\leq	X	< 12,00
Rendah	:	X	<	8,00	

Kinerja Karyawan					
Skor Max	4	x	5	=	20
Skor Min	1	x	5	=	5
Mi	25	/	2	=	12,5
Sdi	15	/	6	=	2,5
Tinggi : $X \geq M + SD$					
Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$					
Rendah : $X \leq M - SD$					
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	\geq	15,00	
Sedang	:	10,00	\leq	X	< 15,00
Rendah	:	X	<	10,00	

Lampiran 11. Data Uji Kategorisasi

No	Pelatihan Kerja	KTG	Insentif	KTG	Kinerja Karyawan	KTG
1	44	Tinggi	14	Tinggi	20	Tinggi
2	41	Tinggi	10	Sedang	18	Tinggi
3	44	Tinggi	15	Tinggi	20	Tinggi
4	44	Tinggi	10	Sedang	18	Tinggi
5	40	Tinggi	9	Sedang	14	Sedang
6	36	Tinggi	7	Rendah	16	Tinggi
7	38	Tinggi	14	Tinggi	15	Tinggi
8	36	Tinggi	9	Sedang	16	Tinggi
9	42	Tinggi	11	Sedang	14	Sedang
10	38	Tinggi	12	Tinggi	15	Tinggi
11	42	Tinggi	14	Tinggi	14	Sedang
12	36	Tinggi	9	Sedang	16	Tinggi
13	40	Tinggi	11	Sedang	18	Tinggi
14	45	Tinggi	14	Tinggi	20	Tinggi
15	36	Tinggi	14	Tinggi	16	Tinggi
16	38	Tinggi	10	Sedang	17	Tinggi
17	38	Tinggi	11	Sedang	15	Tinggi
18	48	Tinggi	15	Tinggi	20	Tinggi
19	40	Tinggi	11	Sedang	17	Tinggi
20	39	Tinggi	12	Tinggi	15	Tinggi
21	44	Tinggi	13	Tinggi	19	Tinggi
22	39	Tinggi	11	Sedang	17	Tinggi
23	39	Tinggi	14	Tinggi	15	Tinggi
24	39	Tinggi	14	Tinggi	15	Tinggi
25	36	Tinggi	8	Sedang	12	Sedang
26	36	Tinggi	13	Tinggi	14	Sedang
27	40	Tinggi	12	Tinggi	17	Tinggi
28	39	Tinggi	13	Tinggi	17	Tinggi
29	37	Tinggi	11	Sedang	16	Tinggi
30	40	Tinggi	12	Tinggi	17	Tinggi
31	40	Tinggi	14	Tinggi	19	Tinggi
32	35	Sedang	12	Tinggi	14	Sedang
33	37	Tinggi	11	Sedang	16	Tinggi
34	39	Tinggi	12	Tinggi	15	Tinggi
35	35	Sedang	13	Tinggi	14	Sedang
36	35	Sedang	10	Sedang	16	Tinggi

37	36	Tinggi	13	Tinggi	14	Sedang
38	40	Tinggi	8	Sedang	12	Sedang
39	38	Tinggi	12	Tinggi	17	Tinggi
40	40	Tinggi	11	Sedang	17	Tinggi
41	41	Tinggi	10	Sedang	18	Tinggi
42	36	Tinggi	13	Tinggi	16	Tinggi
43	40	Tinggi	9	Sedang	12	Sedang
44	39	Tinggi	14	Tinggi	15	Tinggi
45	33	Sedang	7	Rendah	10	Sedang
46	40	Tinggi	11	Sedang	13	Sedang
47	39	Tinggi	13	Tinggi	15	Tinggi
48	38	Tinggi	14	Tinggi	15	Tinggi
49	36	Tinggi	12	Tinggi	14	Sedang
50	39	Tinggi	9	Sedang	12	Sedang
51	42	Tinggi	14	Tinggi	19	Tinggi
52	41	Tinggi	11	Sedang	12	Sedang
53	34	Sedang	10	Sedang	10	Sedang
54	43	Tinggi	13	Tinggi	19	Tinggi
55	37	Tinggi	13	Tinggi	14	Sedang
56	39	Tinggi	12	Tinggi	16	Tinggi
57	38	Tinggi	12	Tinggi	15	Tinggi
58	39	Tinggi	13	Tinggi	15	Tinggi
59	36	Tinggi	12	Tinggi	14	Sedang
60	37	Tinggi	10	Sedang	15	Tinggi
61	36	Tinggi	15	Tinggi	15	Tinggi
62	39	Tinggi	13	Tinggi	14	Sedang
63	39	Tinggi	13	Tinggi	17	Tinggi
64	38	Tinggi	10	Sedang	17	Tinggi
65	38	Tinggi	11	Sedang	16	Tinggi
66	35	Sedang	7	Rendah	10	Sedang
67	37	Tinggi	11	Sedang	16	Tinggi
68	35	Sedang	8	Sedang	11	Sedang
69	38	Tinggi	13	Tinggi	15	Tinggi
70	37	Tinggi	14	Tinggi	16	Tinggi
71	40	Tinggi	10	Sedang	18	Tinggi

Lampiran 12. Hasil Uji Kategorisasi

Frequency Table

Pelatihan_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	64	90,1	90,1	90,1
	Sedang	7	9,9	9,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Insentif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	39	54,9	54,9	54,9
	Sedang	29	40,8	40,8	95,8
	Rendah	3	4,2	4,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Kinerja_Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	50	70,4	70,4	70,4
	Sedang	21	29,6	29,6	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Lampiran 13. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pelatihan_ Kerja	Insentif	Kinerja_ Karyawan
N		71	71	71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38,7042	11,6338	15,5070
	Std. Deviation	2,80507	2,05106	2,37170
Most Extreme Differences	Absolute	,139	,142	,122
	Positive	,139	,082	,094
	Negative	-,069	-,142	-,122
Kolmogorov-Smirnov Z		1,171	1,194	1,026
Asymp. Sig. (2-tailed)		,129	,116	,243

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 14. Hasil Uji Linieritas

Kinerja_Karyawan * Pelatihan_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Pelatihan_Kerja	Between Groups	(Combined)	209,149	13	16,088	4,968	,000
		Linearity	158,695	1	158,695	49,002	,000
		Deviation from Linearity	50,454	12	4,204	1,298	,245
	Within Groups		184,597	57	3,239		
	Total		393,746	70			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja_Karyawan * Pelatihan_Kerja	,635	,403	,729	,531

Kinerja_Karyawan * Insentif

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Insentif	Between Groups	(Combined)	136,957	8	17,120	4,133	,001
		Linearity	84,970	1	84,970	20,515	,000
		Deviation from Linearity	51,987	7	7,427	1,793	,105
	Within Groups		256,789	62	4,142		
	Total		393,746	70			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja_Karyawan * Insentif	,465	,216	,590	,348

Lampiran 15. Hasil Uji Multikolinieritas

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif, Pelatihan_Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 ^a	,466	,450	1,75831

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183,513	2	91,757	29,679	,000 ^a
	Residual	210,233	68	3,092		
	Total	393,746	70			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5,690	2,911		-1,955	,055		
	Pelatihan_Kerja	,454	,080	,537	5,646	,000	,868	1,152
	Insentif	,312	,110	,269	2,833	,006	,868	1,152

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 16. Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif, Pelatihan_Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Abs_Res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,137 ^a	,019	-,011	,94483

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,145	2	,572	,641	,530 ^a
	Residual	59,811	67	,893		
	Total	60,956	69			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan_Kerja

b. Dependent Variable: Abs_Res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,473	1,604		1,542	,128
	Pelatihan_Kerja	-,043	,044	-,125	-,969	,336
	Insentif	,052	,059	,114	,883	,380

a. Dependent Variable: Abs_Res

Lampiran 17. Hasil Uji Regresi Penelitian

HASIL UJI REGRESI SEDERHANA DAN BERGANDA (VARIABEL KONTROL, PELATIHAN KERJA, INSENTIF, dan KINERJA KARYAWAN)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin ^b	.	Enter
2	PK ^b	.	Enter
3	INSENTIF ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KIN

b. All requested variables entered.

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,103 ^a	,011	-,018	,47869	,011	,367	2	68	,694
2	,638 ^b	,407	,381	,37328	,397	44,827	1	67	,000
3	,683 ^c	,467	,435	,35669	,060	7,375	1	66	,008

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, PK

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, PK, INSENTIF

d. Dependent Variable: KIN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,168	2	,084	,367	,694 ^b
	Residual	15,582	68	,229		
	Total	15,750	70			
2	Regression	6,414	3	2,138	15,345	,000 ^c
	Residual	9,336	67	,139		
	Total	15,750	70			
3	Regression	7,353	4	1,838	14,448	,000 ^d
	Residual	8,397	66	,127		
	Total	15,750	70			

a. Dependent Variable: KIN

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, PK

d. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, PK, INSENTIF

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,346	,315		10,637	,000
	Jenis_Kelamin	-,074	,131	-,078	-,565	,574
	Lama_Bekerja	-,076	,091	-,116	-,839	,405
2	(Constant)	-1,068	,703		-1,518	,134
	Jenis_Kelamin	,030	,103	,032	,290	,772
	Lama_Bekerja	-,028	,071	-,043	-,399	,691
	PK	1,293	,193	,637	6,695	,000
3	(Constant)	-1,045	,672		-1,555	,125
	Jenis_Kelamin	-,023	,101	-,024	-,226	,822
	Lama_Bekerja	-,020	,068	-,030	-,293	,771
	PK	1,081	,200	,533	5,397	,000
	INSENTIF	,250	,092	,271	2,716	,008

a. Dependent Variable: KIN

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin ^b	.	Enter
2	INSENTIF ^b	.	Enter
3	PK ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KIN

b. All requested variables entered.

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,103 ^a	,011	-,018	,47869	,011	,367	2	68	,694
2	,481 ^b	,232	,197	,42501	,221	19,260	1	67	,000
3	,683 ^c	,467	,435	,35669	,235	29,123	1	66	,000

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, INSENTIF

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, INSENTIF, PK

d. Dependent Variable: KIN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,168	2	,084	,367	,694 ^b
	Residual	15,582	68	,229		
	Total	15,750	70			
2	Regression	3,647	3	1,216	6,730	,000 ^c
	Residual	12,103	67	,181		
	Total	15,750	70			
3	Regression	7,353	4	1,838	14,448	,000 ^d
	Residual	8,397	66	,127		
	Total	15,750	70			

a. Dependent Variable: KIN

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, INSENTIF

d. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, INSENTIF, PK

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,346	,315		10,637	,000
	Jenis_Kelamin	-,074	,131	-,078	-,565	,574
	Lama_Bekerja	-,076	,091	-,116	-,839	,405
2	(Constant)	2,104	,398		5,291	,000
	Jenis_Kelamin	-,137	,117	-,145	-1,172	,245
	Lama_Bekerja	-,047	,081	-,072	-,583	,562
	INSENTIF	,444	,101	,480	4,389	,000
	(Constant)	-1,045	,672		-1,555	,125
3	Jenis_Kelamin	-,023	,101	-,024	-,226	,822
	Lama_Bekerja	-,020	,068	-,030	-,293	,771
	INSENTIF	,250	,092	,271	2,716	,008
	PK	1,081	,200	,533	5,397	,000

a. Dependent Variable: KIN