

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SAP EXPRESS SURABAYA**

**Mataji**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
[Mataji@untag-sby.ac.id](mailto:Mataji@untag-sby.ac.id)

**Sigit Santoso**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
[sigitsantoso@untag-sby.ac.id](mailto:sigitsantoso@untag-sby.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini mengkaji permasalahan apakah terdapat pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan insentif secara terhadap kinerja karyawan. Tujuan nya adalah untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh variable-variabel tersebut secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di SAP Express Surabaya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SAP Express Surabaya yang berjumlah 265 orang dan sampel sebanyak 75 orang menggunakan teknik sampel acak. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner, dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji t (parsial), uji F (simultan). Alat analisis yang digunakan adalah IBM SPSS Statistics 25. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variable pelatihan, disiplin kerja dan insentif masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi msing-masing sebesar 0,000, 0,017 dan 0,027 ( semua lebih kecil dari 0,05). Sementara itu hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa pengaruh variable independent terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 52,1%.

**Kata Kunci:** *Pelatihan, Disiplin Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan.*

**A. PENDAHULUAN**

Pada perkembangan era globalisasi ini, menuntut Perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik kerana persaingan yang sangat ketat, dengan fokus utama pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap terus tumbuh dan berkembang. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi dan menjadi faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan dituntut harus mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik sehingga mereka mampu berkontribusi secara maksimum sesuai dengan bidangnya. Penelitian ini

menggunakan objek SAP Express Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman dan logistik yang berlokasi di Jl. Rungkut Industri III No.18, Kutisari, Kec. Tenggilis Mejoyo, Kota Surabaya, Jawa Timur.

Beberapa permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan sebagai objek penelitian dibidang jasa pengiriman dan logistik adalah: keterlambatan pengiriman, barang pengiriman rusak, dan alamat tidak diketahui. Hal ini dapat mempengaruhi kepercayaan konsumen dalam hal pelayanan pengiriman.

Masalah kedisiplinan seperti keterlambatan saat masuk kerja, sering izin terlambat dan ketidakhadiran karyawan yang dapat menyebabkan penurunan kinerja. Masalah lain pada SAP Express Surabaya yaitu kurangnya semangat kerja pada karyawan, untuk meningkatkan semangat karyawan, pemberian insentif diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk lebih semangat bekerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan , pelatihan, disiplin kerja dan pemberian insentif sangat diperlukan. Berdasarkan latar belakang ini penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh pelatihan (X1), disiplin kerja (X2), dan insentif (X3) terhadap kinerja Karyawan (Y) di SAP Express Surabaya.

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **a. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia menurut Bintoro dan Daryanto (2017) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal, sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Manajemen sumber daya manusia menurut Prasadja Ricardianto (2018) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

### **b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

1. Fungsi Perencanaan (Planning) Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.
2. Fungsi Pengoorganisasian (Organizing) Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas – tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.
3. Fungsi Pengarahan (Directing) Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif adan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.
4. Fungsi Pengendalian (Controlling) Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan- kegiatan yang di

lakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mengelola, mengoordinasi, mengarahkan, dan mengendalikan individu didalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Widodo (2015), pelatihan kerja merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Wexley dan Latham dalam Marwansyah (2016), tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kesadaran diri individu
2. Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih
3. Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan.

Simamora dalam Hartatik (2014), pelatihan mempunyai manfaat besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang didapat dari progam pelatihan dan pengembangan adalah :

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

Menurut Marwansyah (2016), faktor - faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja adalah sebagai berikut: Dukungan dari manajemen puncak. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia Perkembangan teknologi. Kompleksitas organisasi, Gaya belajar, Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

Menurut Hamali (2016), pelatihan kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu: In-House atau on-site training, berupa latihan ditempat kerja (on the job training), seminar atau lokakarya, instruksi lewat media (video, recorder, tape, dan satelit), dan instruksi yang berbasis komputer. External atau outside training, terdiri dari kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional dan lembaga pendidikan (off the job training).

#### **c. Indikator Pelatihan**

Menurut Gary Dessler (2015), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut: Instruktur Meningkatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kaulifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten. Kualifikasi / kompetensi yang memadai Memotivasi peserta. Kebutuhan umpan balik.

1. Peserta Pelatihan  
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. Semangat mengikuti pelatihan. Keinginan untuk memperhatikan.
2. Metode  
Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan
3. Materi  
Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. Menambah kemampuan. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan
4. Tujuan pelatihan  
Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.
5. Keterampilan peserta pelatihan  
Pemahaman etika kerja peserta pelatihanPelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan bekerja serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

**d. Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2018), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Hambali (2018), disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

1. Tujuan Disiplin Kerja  
Adapun tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2016) adalah sebagai berikut:
  - a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan Perusahaan  
Tingginya semangat, gairah kerja, dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Besarnya rasa tanggungjawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dikalangan karyawan. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.
2. Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja  
Menurut Mangkunegara (2015) bentuk disiplin kerja dibagi menjadi dua yaitu:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan guru mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh sekolah. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan guru berdisiplin diri. Dengan cara preventif, guru dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Semua guru harus menjalankan disiplin preventif dan menegakkan disiplin akan lebih baik dan menghasilkan kerja yang efektif.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan guru dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan. Pada disiplin korektif, guru yang melanggar disiplin diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya adalah memberi sanksi agar memperbaiki pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2016) faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut: Besar kecilnya pemberian kompensasi. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) Indikator disiplin kerja dibagi menjadi 3 yaitu: Sikap yaitu mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik. Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan. Tanggungjawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

e. Insentif

Insentif menurut Irham Fahmi (2017) adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan,

baik bentuk finansial maupun non finansial. Pemberian insentif kepada karyawan akan berdampak terhadap semangat dalam mencapai prestasi yang baik serta akan memberikan kinerja yang baik pula bagi perusahaan.

1. Tujuan Insentif

Menurut Sutrisno Edy (2011) tujuan pemberian insentif adalah sebagai berikut:

- a. Menghargai prestasi kerja. Menjamin keadilan. Mempertahankan karyawan
- b. Memperoleh karyawan yang bermutu. Pengendalian biaya. Memenuhi peraturan.

2. Jenis – Jenis Insentif

Jenis-jenis insentif menurut Lijan Poltak Sinabela (2017) dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Insentif material Insentif ini dapat diberikan dalam beberapa macam yaitu : Bonus. Bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan secara selektif dan khusus. Diberikan tanpa ikatan di masa yang akan datang.
- b. Komisi adalah sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik. Umumnya, komisi dibayarkan sebagai bagian dari penjualan dan diterima pada pekerjaan bagian penjualan.

3. Pembagian keuntungan

Model pembagi keuntungan biasanya bermacam-macam ,tetapi mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukan kedalam daftar pendaftaran pegawai.

Insentif non material dapat diberikan dalam bentuk sebagai berikut: Pemberian gelar secara resmi. Pemberian balas jasa. Pemberian piagam penghargaan. Pemberian promosi. Pemberian hak untuk mempergunakan sesuatu atribut dan fasilitas organisasi. Pemberian pujian atau ucapan terimakasih secara formal maupun informal.

Faktor-faktor dari insentif menurut Justin T Sirait dalam Maratin Nafiah Al-amin (2015) adalah sebagai berikut: Kondisi dan kemampuan dari perusahaan. Kemampuan, kreativitas, serta prestasi dari karyawan. Keadaan ekonomi suatu negara. Indikator pemberian insentif menurut Sondang P. Siagian dalam Risa Oktarini (2015) antara lain sebagai berikut:

1. KinerjaSistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukan oleh pegawai yang bersangkutan.Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif.
2. Lama KerjaBesarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya bisa menggunakan jam, hari, minggu, ataupun bulan.

3. Senioritas

Sistem insentif ini berdasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu perusahaan. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukannya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan kepada perusahaan dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pekerja semakin tinggi loyalitas pada perusahaan, dan semakin mantap tenangnya dalam berusaha.

4. Keadilan dan Kelayakan

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya bisa menggunakan jam, hari, minggu, ataupun bulan.

a. Keadilan. Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata pandang bulu, tetap harus terkait dengan adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan output. Makin tinggi pengorbanan maka semakin tinggi insentif yang diharapkan, oleh karena itu yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan.

b. Kelayakan. Setelah keadilan maka insentif juga harus dilihat berdasarkan kelayakannya. Layak pengertiaanya jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sama.

Insentif adalah bentuk kompensasi dari perusahaan kepada tenaga kerja sebagai tambahan penghasilan di luar gaji atau upah bulanan sebagai penghargaan atas kerja kerasnya dalam bekerja. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016), kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut N.D. Sari & Malinda (2018), adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Faktor Personal (Personal Factors)

Memiliki keahlian dasar, kompetensi, percaya diri, dorongan dan juga loyalitas yang diperoleh setiap individu. Faktor Kepemimpinan (Leadership Factors) merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Faktor Tim (Team Factors) merupakan saling memberikan dukungan antar sesama rekan kerja, saling menghormati serta memiliki tujuan yang sama.

2. Faktor Sistem (System Factors)

Sarana dan prasarana yang telah diberikan oleh organisasi.

3. Faktor Konsektual atau situasional (Contextual or Situational Factors)

Tekanan serta perubahan lingkungan internal maupun eksternal.

Menurut Mangkunegara (2011) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya.
3. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
4. Pelaksanaan Tugas seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
5. Tanggung + Jawab kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Kinerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, kinerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

### **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasinya adalah semua karyawan SAP Express Surabaya yang beralamat di jalan Rungkut Industri III No. 18 Kota Surabaya. Alat pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Penentuan jumlah sampel menggunakan sampel acak dengan rumus Slovin. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa tanggapan responden secara tertulis dari pernyataan tertulis kuesioner.

#### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan SAP Express Surabaya. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin berikut ini.

$$n = N/1 + (e)^2$$

Keterangan: n adalah jumlah sampel; N adalah jumlah populasi dan e adalah kesalahan sampel. Jumlah sampel yang didapat sebanyak 75 karyawan.

### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji validitas dilakukan pada responden sebanyak 75 karyawan.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,791	0,1914	0,000	Valid
	X1.2	0,721	0,1914	0,000	Valid
	X1.3	0,864	0,1914	0,000	Valid
	X1.4	0,808	0,1914	0,000	Valid
	X1.5	0,841	0,1914	0,000	Valid



	X1.6	0,805	0,1914	0,000	Valid
	X1.7	0,648	0,1914	0,000	Valid
	X1.8	0,808	0,1914	0,000	Valid
	X1.9	0,850	0,1914	0,000	Valid
	X1.10	0,771	0,1914	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,636	0,1914	0,000	Valid
	X2.2	0,822	0,1914	0,000	Valid
	X2.3	0,844	0,1914	0,000	Valid
	X2.4	0,839	0,1914	0,000	Valid
	X2.5	0,778	0,1914	0,000	Valid
	X2.6	0,772	0,1914	0,000	Valid
Insentif (X3)	X3.1	0,620	0,1914	0,000	Valid
	X3.2	0,328	0,1914	0,001	Valid
	X3.3	0,687	0,1914	0,000	Valid
	X3.4	0,564	0,1914	0,000	Valid
	X3.5	0,735	0,1914	0,000	Valid
	X3.6	0,793	0,1914	0,000	Valid
	X3.7	0,706	0,1914	0,000	Valid
	X3.8	0,685	0,1914	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,922	0,1914	0,000	Valid
	Y.2	0,864	0,1914	0,000	Valid
	Y.3	0,908	0,1914	0,000	Valid
	Y.4	0,793	0,1914	0,000	Valid
	Y.5	0,760	0,1914	0,000	Valid
	Y.6	0,725	0,1914	0,000	Valid
	Y.7	0,717	0,1914	0,000	Valid
	Y.8	0,803	0,1914	0,000	Valid

Sumber : Data diolah

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,70	0,934	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,70	0,874	Reliabel
Insentif (X3)	0,70	0,803	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,70	0,920	Reliabel

Sumber : Data diolah

Hasil uji Validitas dan Reliabilitas menunjukkan hasil uji yang menyatakan valid dan reliabel.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independent) yaitu pelatihan (X1), Disiplin kerja (X2), Insentif (X3) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu: Kinerja karyawan (Y). Apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negatif. Pada penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier berganda untuk menganalisis data.

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.372	3.989	
	Total_X1	.376	.086	.458
	Total_X2	.359	.147	.227
	Total_X3	.209	.092	.214

Sumber : Data diolah

Pada Tabel 3 diatas adalah hasil perhitungan regresi linier berganda antara pelatihan, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan. Dari table tersebut persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1.372 + 0,376X1 + 0,359X2 + 0,209X3$$

Hasil dari pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menjelaskan bahwa:

- 1) Koefisien variabel pelatihan (X1), disiplin kerja (X2) dan insentif (X3) memberi dampak maksimum terhadap kinerja karyawan (Y), masing - masing bernilai 0,376, 0,359 dan 0,209, serta ketiga variabel independent tersebut signifikan.
- 2) Koefisien determinasi ditentukan oleh nilai adjusted R2. Nilainya adalah 0,501 atau 50,1%.

Uji ini untuk mengetahui apakah variabel independent/bebas secara Bersama-sama/simultan berpengaruh terhadap variabel dependen/terikat.

Tabel 4 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 <sup>a</sup>	.521	.501	2.913
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Sumber : Data diolah

Tabel 5 Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	655.579	3	218.526	25.747	.000 <sup>b</sup>
	Residual	602.608	71	8.487		
	Total	1.258.187	74			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1						

Sumber : Data diolah

Berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa didapat nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka ketiga variable independent/bebas yaitu: pelatihan (X1), disiplin kerja (X2), dan insentif (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan diperoleh simpulan berikut ini.

1. Model persamaan regresi linier ganda yang dihasilkan adalah  $Y = 1.372 + 0,376X_1 + 0,359X_2 + 0,209X_3$ , maka dalam penelitian ini pelatihan (X1) paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,376.
2. Hasil analisis R<sup>2</sup> (adjusted R square) sebesar 0,501 berarti bahwa variable independent/bebas, Pelatihan (X1), Disiplin kerja (X2) dan Insentif (X3), memiliki kontribusi pengaruh terhadap variable dependen/terikat Kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa 50,1% dipengaruhi variable independent/bebas, sedangkan 49,9% terdapat pada variable bebas/terikat lain diluar model.
3. Berdasarkan uji F diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa Pelatihan (X1), Disiplin kerja (X2) dan Insentif (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

**DAFTAR PUSTAKA**

- Donant Alananto Iskandar, & Ichsan Firmansyah, M. (2018). Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Elektronik REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo*, 2.
- Dwi Saputri, A., Handayani, S., & Kurniawan, M. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 2745– 7257.
- Febri, O. :, Zen, A., Mansur, M., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma*.
- Handayani, A., Hamka, H., & Maldun, S. (2020). Analisis Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Kepariwisata Kabupaten Kepulauan Selayar. *J. Paradigma Administrasi Negara*, 2(2), 107– 109.
- Handoko1, T., Handoyo, &, & Waluyo2, D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta ( studi kasus karyawan divisi sales dan marketing Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Iskamto Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, D. (2019). Disiplin Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru Divisi Unicharm. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 24.
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan system insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17–26.
- Marianus Subianto 1. (2016). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Serba Mulia Auto. 4, 698–712.
- Nathalia Eunike Fengky, Bernhard Tewal, B. L. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rsup Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang. *Jurnal Emba*, 5, 1–10.
- Octaviani, N., Ria Safitri, U. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 2021.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21.

- Rahmadani, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 165.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248.
- Sugeng Sukoco, Satria Tirtayasa, H. K. P. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 17(2).
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12.