

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi (Emron Edison, Yhony Anwar, Imas Komariyah 2016) Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan, karena unsur ini merupakan bagian yang menggerakkan system disebuah perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (Sugiarti, Hartati, dan Hafniza Amir 2016). Setiap perusahaan yang didirikan selalu memiliki tujuan yang hendak dicapai. Secara umum tujuan yang diinginkan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal sehingga membantu tercapainya tujuan-tujuan lain. Seperti terciptanya kelangsungan hidup perusahaan, terwujudnya pertumbuhan perusahaan dan prestise. Tujuan lain didirikannya perusahaan adalah menciptakan kesejahteraan personil yang terlibat didalamnya dan menciptakan kesejahteraan masyarakat.

Perkembangan industri pariwisata melibatkan berbagai macam usaha, salah satunya adalah usaha perhotelan. Menurut Betty Sailun (2014) bahwa hotel adalah usaha komersial yang menyediakan akomodasi, makan, minum, dan pelayanan lainnya untuk umum. Dalam pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada sarana dan prasarana maupun peralatan modern, akan tetapi lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia atau karyawan bagi perusahaan. Untuk melihat sejauh mana peranan Sumber Daya Manusia, dapat dilihat dari prestasi kerja karyawan yang ada di hotel tersebut.

Hotel Asoka Luxury merekrut sumber daya manusia agar tercipta karyawan yang berkualitas, mengadakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan potensi ketrampilan yang dimiliki setiap sumber daya manusia, pemberian kompensasi untuk sumber daya manusia yang bekerja melampaui target yang ditentukan, penilaian kerja sumber daya manusia agar dapat mengoreksi kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, dan pemeliharaan sumber daya manusia yang mampu memajukan kinerja perusahaan. Salah satu perusahaan yaitu Asoka Luxury Hotel salah satu hotel berbintang tiga yang berada di Kota Bandar Lampung. Hotel ini berlokasi sangat strategis yaitu di Jl. Pulau Morotai No.16B, Jagabaya III, Way Halim, Kota Bandar Lampung, Lampung 35133, mudah dijangkau dari tempat hiburan, restoran, perbelanjaan, stasiun kreta maupun bandara dan Asoka Luxury Hotel ini memiliki 100 kamar. Asoka Luxury Hotel juga mempunyai fasilitas dan layanan yang terbaik. Eksterior bangunan berlantai tujuh yang bernuansa modern dengan arsitektur Internasional. Sesuai Visi dan Misi Asoka Luxury Hotel yaitu Menjadi perusahaan manajemen perhotelan / hotel yang memiliki integritas dan reputasi internasional yang memimpin pasar, dan berkontribusi untuk meningkatkan pertumbuhan bisnis pariwisata esp. industri hotel. Memberikan jaminan kepuasan kepada tamu dengan profesional, jujur, dan sepenuh hati, Selalu berinovasi dalam memberikan nilai tambah pada kualitas dan layanan produk (berwujud dan tidak berwujud) dan Menyediakan fasilitas dan infrastruktur kerja terbaik.

Perusahaan apapun bentuknya baik yang bergerak dibidang produk maupun jasa akan berupaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan ini sangat tergantung pada pengembangan sumber daya manusianya. Karyawan lebih produktif jika mereka memiliki pelatihan dalam bekerja. Dari pelatihan kerja yang telah didapat, diharapkan karyawan akan bekerja lebih cepat dan lebih baik, sehingga tingkat kinerja kerja karyawan dapat terjalankan. Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2012) menyatakan, Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Adapun data pelatihan karyawan Hotel Asoka Luxury 2020

**Tabel 1.1**

<b>NO</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Tempat</b>	<b>Hasil yang Diharapkan</b>
<b>1</b>	Kegiatan Doa Bersama	Seluruh Staff Asoka	Minggu pertama dan ketiga setiap bulannya pukul 16:00 WIB s/d selesai	Meeting Room	1. Staff memiliki rasa syukur terhadap Sang pencipta dan berbagai antar sesama
<b>2</b>	Giat Kerja Bakti / Olahraga	Seluruh Staff Asoka	Minggu kedua dan keempat di setiap bulannya pukul 08:00 WIB s/d selesai	Roof top/ Area Luar Hotel	1. Karyawan menjadi sehat dan bugar sehingga dapat lebih semangat dan fokus dalam berkerja 2. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan bersih 3. Membangun keakraban antar karyawan
<b>3</b>	Jobdesk Training	Seluruh Karyawan Di Setiap Dapartment	Setiap hari kamis minggu pertama dan kedua setiap bulannya pukul 10:00 WIB s/d selesai	Meeting Room	1. Semua staff dapat memahami apa yang menjadi tugas pokok dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari
<b>4</b>	Grooming dan Greeting	Seluruh Staff Asoka	Setiap hari rabu di minggu kedua dan keempat setiap	Meeting Room	1. Meningkatkan kualitas penampilan agar dapat membawa diri dan

	Training		bulannya pukul 10:00 WIB s/d selesai	m	menyesuaikan diri dalam segala situasi pada saat berhadapan dengan tamu dan rekan kerja 2. Meningkatkan cara berkomunikasi, cara berbicara yang menyenangkan orang lain dan tata cara berpenampilan yang baik
5	Cross Functional Training	Seluruh Staff Asoka	Hari Selasa di minggu keempat setiap bulannya pukul 15:00 WIB s/d selesai	Meeting Room	1. Mendidik staff agar mampu melaksanakan aktivitas pekerjaan tertentu di luar bidang pekerjaan yang ditugaskan kedepannya Contoh: Staff Accounting dapat membantu tugas staff HR dalam menyeleksi karyawan baru, atau staff lain dapat belajar tentang sales sehingga dapat membantu tugas sales dalam penjualan

(Sumber : Human Resourcher Officer Asoka Luxury, 2020)

Kinerja yang tinggi dapat tercapai dalam suatu apabila karyawan tersebut diberikan program pelatihan dan kompensasi terhadap karyawannya. Upaya yang dilakukakannya dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan pendidikan

dan pelatihan, pemindahan pegawai keposisi yang tepat, dan promosi jabatan, dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja yang diharapkan dapat memperbaiki pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, serta mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Selain Kinerja, pelatihan kerja juga memiliki pengaruh terhadap jalannya operasi perusahaan. Dalam penelitian Sugiarti, Tuti Hartati, dan Hafniza Amir (2016) pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, selanjutnya menurut Simamora dalam Hartatik (2014), Tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan. Jadi dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses peningkatan pengetahuan dan keahlian untuk memperbaiki kinerja karyawan dengan memperbaiki keahlian yang kurang baik agar menjadi lebih baik. Bentuk dari adanya pelatihan kerja karyawan ini adalah untuk memperbaharui kemampuan karyawan dan membantu mereka untuk beradaptasi terhadap teknologi baru dan untuk memperbaiki kinerja karyawan sehingga karyawan lebih terampil dan mampu menguasai dalam bidangnya.

Sehubungan dengan fungsi manajemen maupun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu ditempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Pada dasarnya masalah kinerja karyawan berkaitan dengan masalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan seseorang. Untuk mendapat-kan atau memenuhi kebutuhan tersebut seseorang membutuhkan alat pemuas kebutuhan. Uang, pangkat atau jabatan, kedudukan dan lain sebagainya merupakan contoh dari alat pemuas kebutuhan, dan untuk mendapatkannya, maka mereka harus bekerja. Dengan bekerja, mereka akan dapat balas jasa yang dimaksud adalah kompensasi. Karyawan cenderung berpendapat bahwa besarnya kompensasi yang mereka terima secara tidak langsung merupakan penilaian terhadap kerja mereka oleh organisasi. Apabila mereka

beranggapan kompensasi yang mereka terima tidak memadai dengan apa yang mereka lakukan, maka hal tersebut dapat berakibat menurunnya motivasi kerja, yang akhirnya mempengaruhi kinerjanya.

Salah satu cara efektif yang dapat merangsang kinerja karyawan adalah dengan pemberian insentif. Dalam penelitian Vivian Febriani Derek, Paulus Kindangen, IrvanTrang (2019) mengemukakan bahwa insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka berkerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pemberian insentif terhadap karyawan merupakan upaya untuk memelihara karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Insentif juga dikatakan sebagai imbalan atas kinerja, semakin tinggi kinerja karyawan maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan lebih kepada karyawannya, Agar kinerja karyawannya baik maka diperlukan motivasi-motivasi supaya karyawan mau bekerja dengan maksimal. Salah satu motivasi dari manajemen agar karyawan berprestasi adalah dengan memberikan insentif.

Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa pelatihan kerja dan insentif memiliki peran yang cukup vital dalam pengelolaan sumberdaya manusia di perusahaan terutama menyangkut kinerja karyawan. Sebab kinerja merupakan hasil dari perilaku kerja dapat dimotivasi melalui system pemberian insentif yang

adil bagi karyawan. kinerja yang efektif dalam bekerja tidak muncul begitu saja, dia ada karena ada hubungan timbal balik karena begitu pentingnya maka bagi kebanyakan orang insentif mempunyai kekuatan mempengaruhi perilaku keanggotaan mereka dan prestasi kerja. Oleh karena itu perlu dikembangkan suatu sistem pemberian insentif yang tepat guna mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan agar berprestasi. Apabila kepuasan kerja telah tercapai dan melekat pada setiap karyawan perusahaan, maka akan menumbuhkan semangat kerja mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Sikap mereka dalam menghadapi pekerjaan menjadi lebih baik, bahkan kemudian dapat diharapkan untuk keikutsertaan mereka secara sukarela dalam mewujudkan tujuan organisasi baik secara individu maupun kelompok.

Berdasarkan berbagai uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diangkat judul : **“PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL ASOKA LUXURY BANDAR LAMPUNG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Adakah Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung?
2. Adakah Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung?
3. Adakah Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah Karyawan pada Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung

#### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah di Hotel Asoka Luxury Jl. Pulau Morotai No.16B, Jagabaya III, Way Halim, Kota Bandar Lampung, Lampung 35133,

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan Mei 2020 s/d Agustus 2020.

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Pelatihan Kerja, Insentif, dan Kinerja Karyawan

### **1.4 Tujuan Penelitian**

- a. Mengetahui Pengaruh pelatihan kerja di Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung.
- b. Mengetahui Pengaruh insentif di Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung
- c. Mengetahui Pengaruh pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung.



## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat Penelittian adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi IBI Darmajaya**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai teori kedisiplinan, pengalaman kerja dan kinerja. Sehingga dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian serupa di masa yang akan datang.

### **2. Bagi perusahaan Terkait**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai dasar pertimbangan oleh pimpinan maupun karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung, khususnya dalam melaksanakan pelatihan kerja dan insentif dalam menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik

### **3. Bagi Penulis**

Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi pada jurusan Manajemen IIB Darmajaya dan untuk mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh dalam melakukan suatu analisis keilmuan dan sebagai sarana untuk menambah wawasan berpikir serta meningkatkan pemahaman yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai isi skripsi ini agar jelas dan terstruktur, maka dibawah ini disajikan secara garis besar sistematika skripsi tersebut :

### **1.6.1 BAB I Pendahuluan**

Menjelaskan tentang latar belakang permasalahan yang ada pada penelitian tentang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan masalah penelitian, dan manfaat penelitian .

### **1.6.2 BAB II Landasan Teori**

Menjelaskan secara ringkas tentang teori-teori pada penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis ( dugaan sementara ).

### **1.6.3 BAB III Metode Penelitian**

Bab ini membahas tentang metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian, hubungan antar variabel, penentuan sampel, jenis dan sumber data serta analisis yang digunakan dalam penelitian.

### **1.6.4 BAB IV Hasil Dan Pembahasan**

Dalam bab ini membahas tentang analisis hubungan antar variabel yang di teliti dengan menggunakan analisis regresi berganda.

### **1.6.5 BAB V Simpulan Dan Saran**

Bab ini membahas tentang kesimpulan berdasarkan hasil pembahasan dan data yang di peroleh dari hasil penelitian, memberikan saran dan perbaikan bagi pihak bersangkutan dan pihak pembaca umumnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Wilson dalam Andi Kamrida (2016) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job recruitment*).

Menurut Suparyadi dalam Leny Aulia Sari (2015), kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya.

Menurut Mangkunegara dalam Andi Kamarida (2016) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, peneliti sependapat dengan pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Andi Kamrida (2016) yaitu kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

##### **2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi kinerja Dalam penelitian Achmad Deni (2020) adalah sebagai berikut :

1. Sasaran : adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai

2. Standar : apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan.
3. Umpan balik : informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
4. Peluang : beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
5. Sarana : sediakan sarana yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya.
6. Kompetensi : beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
7. Motivasi : harus bias menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini”?

### **2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Bangun dalam Leny Aulia Sari (2012), indikator dari penelitian kinerja karyawan yaitu:

- a) Kuantitas Pekerjaan
- b) Kualitas Pekerjaan
- c) Ketepatan Waktu
- d) Kehadiran
- e) Kemampuan Kerja Sama

## **2.2 Pelatihan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja adalah sebuah subsistem didalam suatu perusahaan yang menekankan oada perbaikan kinerja induvidu dan pelatihan kerja pun lebih dimaksudkan untuk meningkatkan penguasaan keahlian atas pekerjaan tertentu dan yang dia lakukan saat ini

Menurut Agusta dan Sutanto dalam Leny Aulia Sari (2013), menyatakan bahwa “pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan merek.

Dalam penelitian Sugiarti, Tuti Hartati, dan Hafniza Amir (2016) Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Menurut Simamora dalam Hartatik (2014), Tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekeurangan keterampilan.

Jadi beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses peningkatan pengetahuan dan keahlian untuk memperbaiki kinerja karyawan dengan memperbaiki keahlian yang kurang baik agar lebih baik.

### **2.2.2 Manfaat Pelatihan Kerja**

Menurut Mangkuprawira dalam Irwan Septayuda (2011) ada beberapa manfaat pelatihan, yaitu;

1. Manfaat untuk individual membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif, membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri, membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik, serta membantu dan mengurangi rasa takut atau khawatir dalam mencoba melakukan tugas baru.
2. Manfaat untuk perusahaan, yaitu memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua tingkat perusahaan, memperbaiki moral SDM, membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan, serta membantu menciptakan citra perusahaan yang lebih baik.
3. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan untuk meningkatkan komunikasi antar grup dan individual, menyediakan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan

administrasi, memperbaiki keterampilan hubungan lintas personal, dan meningkatkan kualitas moral.

### **2.2.3 Indikator Pelatihan Kerja**

Indikator Pelatihan Kerja menurut Rivai dalam Irwan Septayuda (2013) yaitu :

1. Materi yang dibutuhkan, yaitu materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.
2. Metode yang digunakan, yaitu metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan kerja yang akan dilaksanakan
3. Kemampuan instruktur pelatihan kerja, yaitu mencari sumber-sumber informasi yang lain mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan
4. Tujuan atau prinsip pembelajaran, yaitu pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif
5. Peserta pelatihan, yaitu sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih

## **2.3 Insentif**

### **2.3.1 Pengertian Insentif**

Insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan dalam Andrew S. Ropa (2012) mendefinisikan insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Dalam penelitian Anggi Rizki Zaputri, Kusdi Rahardjo, Hamidah Nayati Utami (2013) Insentif merupakan dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja seorang karyawan.

### 2.3.2 Program Insentif

Dalam penelitian Wandy Zulkarnaen, Asep Suwarna (2016) sistem insentif ada pada hampir setiap jenis pekerjaan dan tenaga kerja manual sampai profesional, manajer dan pekerja eksekutif insentif secara umum dibahas sebagai berikut:

- a. Piecework  
Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau jumlah yang dihasilkan pekerja
- b. Production Bonus  
Tambahan upah yang diterima karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan, dimana karyawan juga mendapatkan upah pokok.
- c. Commision  
Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual
- d. Maturity Curve  
Gaji dapat dikelompokkan dalam suatu kisaran dari minimal sampai maksimal
- e. Merit pay  
Penarikan kenaikan upah terjadi setelah terjadi suatu penilaian prestasi.
- f. Pay-for-knowledge/Pay-for-skil Compensasion  
Pemberian insentif yang didasarkan bukan apa yang dikerjakan oleh karyawan akan menghasilkan produk nyata tetapi pada apa yang dapat dilakukan untuk organisasi melalui pengetahuan yang diperoleh, yang diasumsikan mempunyai pengaruh besar dan penting bagi organisasi.
- g. Nonmonetary Incentive  
Insentif umumnya berupa uang, tetapi insentif dapat pula dalam bentuk lain.
- h. Insentif Eksekutif  
Bonus yang diberikan kepada manajer atau eksekutif atas peran yang mereka berikan untuk menetapkan dan mencapai tingkat ketentuan tertentu bagi organisasi

### 2.3.3 Indikator Insentif

Menurut Manullang dalam Andrew S.Ropa (2008) indikator Insentif yaitu :

1. Finansial
2. Non Finansial

### 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

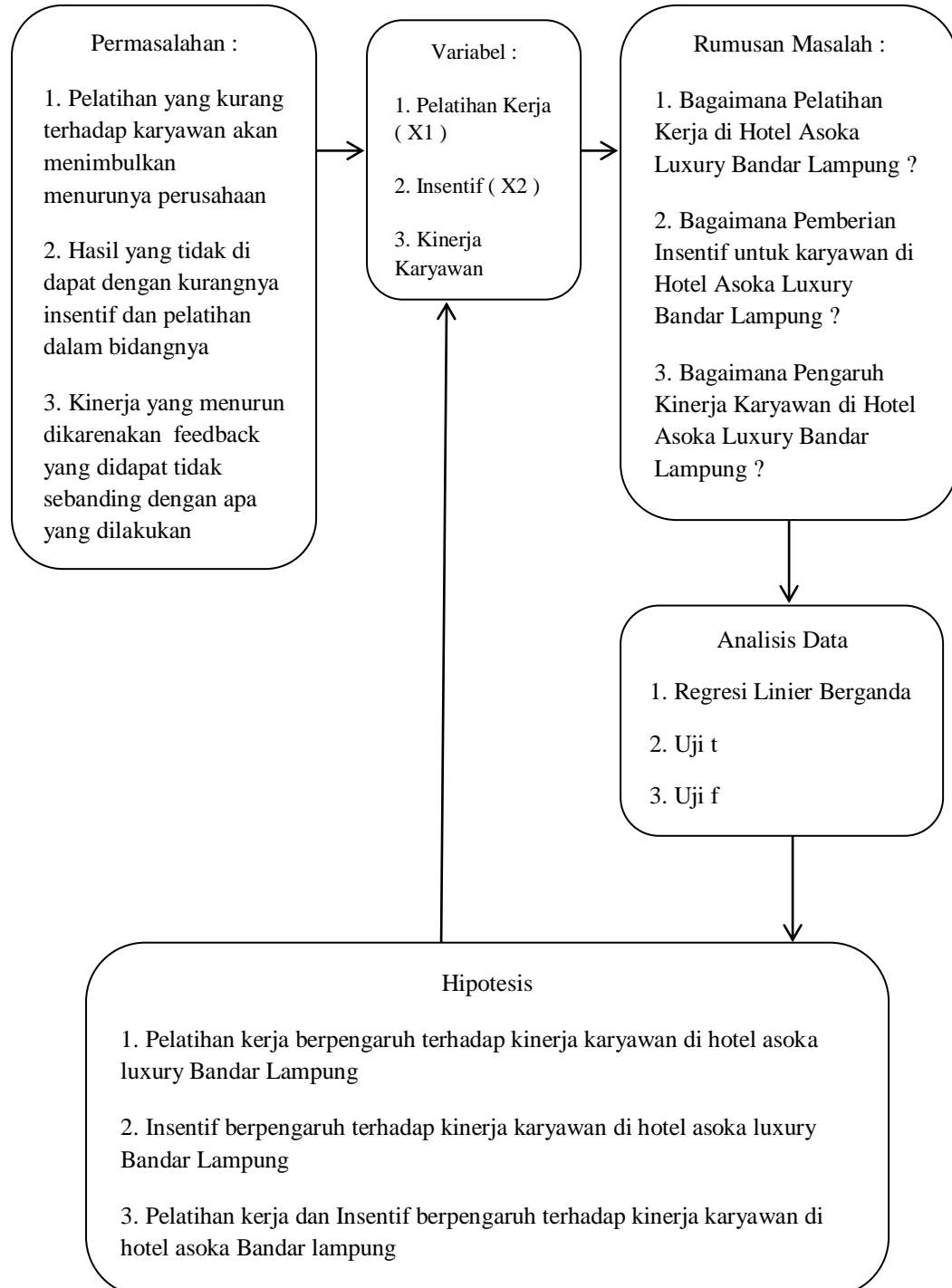
No	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil
1	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada CV . JAYA MULTI PERKASA PALEMBANG	Irwan Septayuda, Meirista Yova ( 2016 )	Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Multi Perkasa Palembang
2	Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR PRISMA DANA MANADO	Andrew S. Ropa, Rosalina A.M. Koleangan, Jacky S.B Sumarauw ( 2020 )	Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja (X1) Kualitas Kehidupan Kerja (X2) dan Insentif (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3	Pengaruh Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja	Cynthia Imelda Tjokro ( 2017 )	Hasil penelitian ini menunjukkan pula pemberian insentif sangat berpengaruh signifikan terhadap prestasi



	Karyawan PT. SEMEN TONASA CABANG AMBON		kerja karyawan pada PT. SEMEN TONASA CABANG AMBON. Untuk mencapai tujuan usaha yang diinginkan, perusahaan harus mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif banyak cara yang bisa dilakukan perusahaan untuk meningkatkan prestasi karyawannya. salah satu cara adalah dengan pemberian insentif meningkatkan prestasi kerja karyawan bisa diliat dari membaiknya dan meningkatnya kuantitas dan kualitas output seperti ide dasar diberikannya insentif tersebut.
4	Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK BNI SYARIAH kantor cabang Palembang	Rizkiyah, Imma Fitri ( 2016 )	Bagi karyawan, pemberian insentif terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka dalam bekerja. oleh karena itu, karyawan hendaknya menjadikan insentif sebagai peyemangat dalam bekerja selain itu harus selalu memperhatikan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya untuk memperoleh

			insentif yang lebih besar.
5	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada MCDONALD'S SUNBURST SERPONG TANGGERANG	Agrasadya dan Indriyani (2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sampel yang digunakan sebanyak 60 orang</li> <li>- Pelatihan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan MCDONALD'S SUNBURST SERPONG TANGGERANG</li> </ul>

## 2.5 Kerangka Pemikiran



## **2.6 Hipotesis**

### **2.6.1 Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja karyawan**

Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian seperti konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja Menurut Kaswan (2011) adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Hal ini menandakan bahwa pelatihan kerja sangat penting bagi tenaga kerja agar dapat lebih menguasai dibidang pekerjaannya dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan seperti dimana pelatihan sudah dilakukan untuk me-motivasi karyawan menjadi lebih mengerti dan mendalami dalam segala bidang kinerja perusahaan. Berdasarkan data yang empiris yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Pt Padma Ardya Aktuaria Jakarta, pada penelitian Sugiarti, Tuti Hartati, dan Hafniza Amir, (2016), maka penelitian mengambil hipotesis:

**H<sub>1</sub> : Pelatihan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung.**

### **2.6.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal dan yang didapatkan pendapatan diluar gaji atau upah yang ditentukan. Pemberian insentif diharapkan dapat menjadi suatu dorongan bagi individu agar mengeluarkan keampuannya secara maksimal dan tujuan lain dari pemberian insentif dilakukan guna memenuhi kebutuhan fisiologis masing-masing individu atau team. Hal ini didukung oleh penelitian Aden Prawiro Sudarso (2017) juga dapat dipaparkan atas penelitiannya yang menyatakan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, maka peneliti mengambil hipotesis:

**H<sub>2</sub> : Insentif berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung**

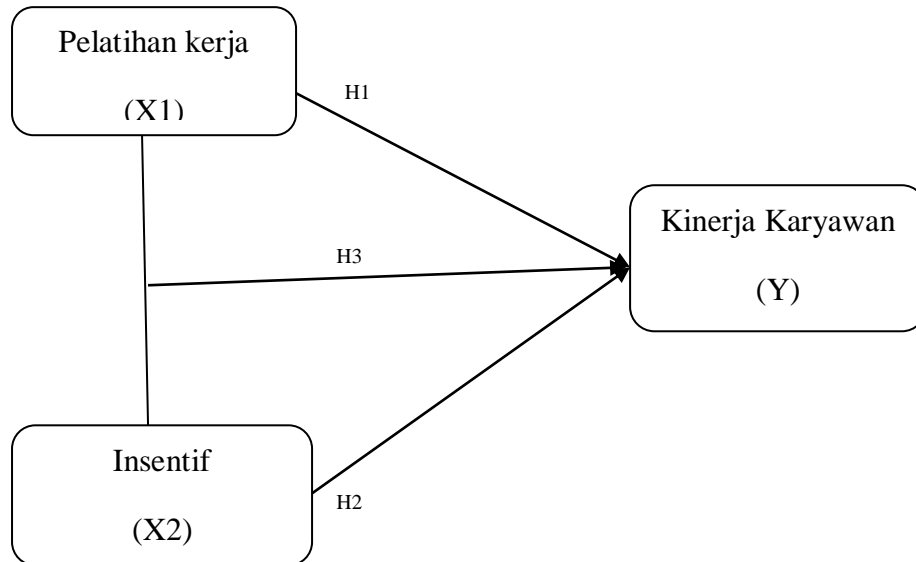
### **2.6.3 Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian Leny Aulia Sari, Heru Susilo (2020), kinerja karyawan pada dasarnya adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilalukan oleh organisasi secara sistematis dan terus-menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Bagi suatu organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasinya pelatihan kerja dan insentif sangatlah dibutuhkan untuk peningkatan kinerja karyawannya agar lebih memaksimalkan dibidang pekerjaannya karena jika organisasi berhasil menggabungkan antara pelatihan kerja dan insentif yang baik akan berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan yang baik dalam organisasi tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian Irwan Septayuda, Meirista Yova (2016) dimana pelatihan kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kedua variable tersebut yaitu Pelatihan kerja dan Insentif terhadap Kinerja karyawan telah dilakukan penelitian terdahulu dan menebarkan hasil penelitiannya, dalam penelitian ini dapat diduga bahwa :

**H<sub>3</sub> : Pelatihan kerja dan Insentif berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung**

## 2.7 Model Penelitian



Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H<sub>1</sub> : Pelatihan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan

H<sub>2</sub> : Insentif berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan

H<sub>3</sub> : Pelatihan kerja dan Insentif berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada fenomena, yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian dengan metode analisis regresi linier berganda. Menurut Duwi Priyatno (2018) analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan anantara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variable dependen. Berdasarkan penelitian diatas fenomena dalam penelitian yang akan diteliti adalah pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

#### **3.2 Sumber Data**

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sumber data, antara lain sumber primer dan sumber sekunder.

##### **3.2.1 Data Primer**

Data Primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh penelitian untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung dengan jumlah 46 karyawan.

### **3.2.2 Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2017) data sekunder adalah data yang sumbernya tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau dokumen

Data yang di gunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer yang di peroleh secara langsung dari prasurvei sedangkan data sekunder yang di gunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah bersumber dari data penelitian terdahulu, jurnal, buku dan internet.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini akan digunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data yaitu dengan pendekatan kuantitatif :

#### **3.3.1 Wawancara**

Merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan secara bebas baik struktur maupun tidak terstruktur dengan tujuan memperoleh informasi secara luas mengenai objek penelitian di Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung.

#### **3.3.2 Kuesioner (angket)**

Menurut Sugiyono (2017) yaitu metode pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden di Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung, Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah likert. Kuesioner yang diberikan merupakan kuesioner pilihan dimana setiap item pertanyaan disediakan 5 alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung.



**Tabel 3.1.**  
**Instrumen Skala Likert**

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber : Sugiyono (2017)*

Asoka Luxury Hotel juga mempunyai jumlah karyaawan yang cukup banyak yaitu berjumlah 56 karyawan yang terdapat di setiap bagiannya, adapun data jumlah karyawan pada Asoks Luxury Hotel adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Jumlah karyawan Asoka Luxury Hotel**  
**Bandar Lampung**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Sales Marketing	3
2	Acoounting	5
3	House Keeping	8
4	Front Office	8
5	Food & Beverage Production	8
6	Food & Beverage Service	6
7	Engineering	5
8	SPA / Relasasi	3
	<b>Jumlah</b>	<b>46</b>

*( Sumber : Human Resourcher Officer Asoka Luxury Hotel , 2019 )*

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang Mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung yang berjumlah 56 karyawan.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul representif ( mewakili ) keseluruhan dari populasi.

Berdasarkan pertimbangan di atas mengingat jumlah populasi perusahaan kurang dari 100 yaitu sejumlah 56 karyawan di Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung maka dalam penelitian ini mengambil responden sebanyak 46 orang sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

### **3.5 Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017) variable penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

#### **3.5.1 Variabel Bebas (Independent)**

Variabel (X1) (X2) Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variable dependent, atau berubahnya variable terikat. Dan dalam penelitian ini adalah Pelatihan Kerja (X1) dan Insentif (X2).

#### **3.5.2 Variabel Terikat (Dependent)**

Variabel (Y) Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas, yang menjadi variable terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan variable yang diungkap dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktis secara nyata dalam lingkup objek yang diteliti dan bertujuan untuk menjelaskan makna variable yang diteliti. Definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variable.

**Tabel 3.3**

#### **Definisi Variabel Operasional**

<b>Pelatihan Kerja (X1)</b>	Menurut Agusta dan Sutanto dalam Leny Aulia Sari (2013:1), menyatakan bahwa “pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan merek.	Sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Materi</li> <li>2. Metode</li> <li>3. Kemaampua n instruktur pelatihan kerja</li> <li>4. Tujuan atau prnsip pembelajaran</li> <li>5. Peserta pelatihan</li> </ol>
<b>Insentif (X2)</b>	Menurut Hasibuan dalam Andrew S. Ropa (2012) mendefinisikan insentif adalah	penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan. Fungsi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Finansial</li> <li>2. Non Finansial</li> </ol>

	tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.	utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan	
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Menurut Mangkunegara dalam Andi Kamarida (2016:33) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.	Hasil kerja karyawan selama kurun waktu tertentu waktu yang diukur dari kualitas dan kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas pekerjaan</li> <li>2. Kualitas pekerjaan</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Kehadiran</li> <li>5. Kemampuan kerja sama</li> </ol>

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang ukur adalah variabel X1 yaitu Pelatihan Kerja dan X2 Insentif dan variabel Y Kinerja Karyawan. Uji persyaratan instrument penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) Validitas instrumen merupakan arti seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya dengan tujuan untuk mengukur ketetapan instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam suatu penelitian. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuisisioner yang langsung diberikan kepada karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung. Dalam uji ini sampel yang dipakai 46 responden. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20. Dalam penelitian ini digunakan teknik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi *product moment*.

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[(n \sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = Korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah responden

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor total seluruh item

Prosedur pengujian :

1. Apabila  $\text{sig} < \alpha$  atau  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{table}}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Apabila  $\text{sig} > \alpha$  atau  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{table}}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.
2. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS 20.

3. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dan probabilitas (sig) dengan  $r_{tabel}$  maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengatur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur keandalannya. Suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Uji Reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach's*. Pengolahan data dibantu dengan program aplikasi SPSS 20.

Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right)$$

Keterangan :

$\alpha$  = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item I

Sx = jumlah varians skor total

**Tabel 3.4. Interpretasi Nilai r**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

*Sumber : Sugiyono (2016)*

### **3.8 Uji Persyaratan Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan respon, tabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

#### **3.8.1 Uji Normalitas Sampel**

Tujuan dari uji normalitas sampel adalah untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil dari populasi tersebut sudah representatif atau belum sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari jumlah sampel bisa dipertanggungjawabkan. Uji normalitas sampel pada penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS 20

Rumusan hipotesis:

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

### 3.8.2 Uji Linieritas

Uji Linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah 2 variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *anova table*.

Kriteria pengambilan keputusan

1. Jika probabilitas ( $\text{sig}$ )  $< 0,05$  (*alpha*) maka  $H_0$  ditolak  
     Jika probabilitas ( $\text{sig}$ )  $> 0,05$  (*alpha*) maka  $H_0$  diterima.
2. Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak.  
     Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima.

### 3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya. Dalam analisis regresi berganda, maka akan terdapat dua atau lebih variabel bebas atau variabel independen yang diduga akan mempengaruhi variabel tergantungnya. Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggung jawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linier diantara variabel independen.

Kriteria pengujian :

1.  $H_0$  : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.  
      $H_a$  : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.



Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

3. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS 20.

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_t$$

Analisis ini dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel terikat (Y) terhadap variabel (X) dengan rumus :

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Pelatihan Kerja

X2 = Insentif

a = Konstanta

$e_t$  = Error term

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi (  $i = 1, 2$  )

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t:

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen atau seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Rumusan Hipotesis:

1. Pengaruh Pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja (Y)

Ho :Tidak terdapat pengaruh antara Pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja (Y)

Ha :Terdapat pengaruh antara Pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak.
- b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima.
- c. Jika nilai sig  $< 0,05$  maka Ho ditolak.
- d. Jika nilai sig  $> 0,05$  maka Ho diterima.

2. Pengaruh Insentif (X2) terhadap kinerja (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Insentif (X2) terhadap kinerja (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara Insentif (X2) terhadap kinerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak.
- b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima.
- c. Jika nilai sig  $< 0,05$  maka Ho ditolak.
- d. Jika nilai sig  $> 0,05$  maka Ho diterima.

### 3.10.2 Uji F

Uji F yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan cara membandingkan nilai F hitung yang diperoleh dari hasil regresi dengan F tabel.

Rumusan hipotesis

Uji F : Pengaruh Pelatihan kerja (X1) dan Insentif (X2) terhadap Kinerja (Y)

Ho : Pelatihan kerja (X1) dan Insentif (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)

Ha : Pelatihan kerja (X1) dan Insentif (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut :
  - a. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ho ditolak dan Ha diterima.
  - b. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada  $db_1 = k$  dan  $db_2 = n-k-1$ .
3. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :
  - a. Jika nilai sig  $< 0,05$  maka Ho ditolak.
  - b. Jika nilai sig  $> 0,05$  maka Ho diterima.
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung berjumlah 46 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	45,7
2	Perempuan	25	54,3
<b>Total</b>		<b>46</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	18 – 30	19	41,3
2	31 – 40	15	32,6
3	41 – 50	12	26,1
<b>Total</b>		<b>46</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 18-30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang berusia 18-30 tahun sebanyak 19 orang.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA/STM	20	43,5
2	D3	10	21,7
3	S1	16	34,8
<b>Total</b>		<b>46</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan SMA/STM menempati tingkat tertinggi artinya karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang pendidikannya SMA/STM sebanyak 20 orang.

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 1 tahun	12	26,1
2	1-3 tahun	24	52,2
3	>3 tahun	10	21,7
<b>Total</b>		<b>46</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui masa kerja 1-3 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang masa kerja 1-3 tahun sebanyak 24 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 46 responden sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan Kerja (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Materi Pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan	2	4,3	13	28,3	25	54,3	4	8,7	2	4,3
2	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami	3	6,5	14	30,4	21	45,7	8	17,4	0	0
3	Metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan	4	8,7	15	32,6	22	47,8	5	10,9	0	0
4	Dengan metode pelatihan yang diberikan memudahkan saya dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang dibutuhkan	6	13,0	17	37,0	18	39,1	4	8,7	1	2,2
5	Saya selalu taat terhadap semua peraturan dan prosedur	3	6,5	11	23,9	26	56,5	4	8,7	2	4,3

	pelatihan yang diberikan oleh instruktur pelatihan kerja										
6	Kemampuan saya bertambah dengan adanya pelatihan kerja	5	10,9	13	28,3	21	45,7	7	15,2	0	0
7	Setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat	9	19,6	15	32,6	17	37,0	5	10,9	0	0
8	Dengan pelatihan yang saya ikuti menguasai bidang lain dari bidang saya kerjakan	2	4,3	12	26,1	20	43,5	8	17,4	4	8,7
9	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan	6	13,0	13	28,3	21	45,7	4	8,7	2	4,3
10	Saya mengikuti pelatihan dengan rekan kerja saya dibidang yang sama	5	10,9	16	34,8	19	41,3	6	13,0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 46 responden, pernyataan 7 mengenai “Setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 19,6%. Sedangkan pernyataan 1 mengenai “Materi Pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 4,3%.



**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Insentif (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya	14	30,4	18	39,1	11	23,9	3	6,5	0	0
2	Pemberian bonus dari perusahaan sudah adil sesuai dengan hasil kerja saya dan karyawan lain	13	28,3	16	34,8	15	32,6	2	4,3	0	0
3	Saya merasakan pimpinan sudah memberikan operasi terhadap hasil kerja karyawan	13	28,3	15	32,6	16	34,8	1	2,2	1	2,2
4	Menurut saya masyarakat memberikan apresiasi yang baik terhadap keberadaan perusahaan	18	39,1	13	28,3	12	26,1	3	6,5	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 46 responden pernyataan 4 mengenai “Menurut saya masyarakat memberikan apresiasi yang baik terhadap keberadaan perusahaan” mendapat respon tertinggi yaitu 18 orang atau 39,1% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 2 mengenai “Pemberian bonus dari perusahaan sudah adil sesuai dengan hasil kerja saya dan karyawan lain” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang atau 28,3%.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan	6	13,0	25	54,3	14	30,4	1	2,2	0	0
2	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang atasan berikan	11	23,9	18	39,1	14	30,4	3	6,5	0	0
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan	14	30,4	18	39,1	13	28,3	1	2,2	0	0
4	Saya memiliki kepahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	15	32,6	17	37,0	10	21,7	2	4,3	2	4,3
5	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	13	28,3	16	34,8	16	34,8	0	0	1	2,2
6	Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin	14	30,4	16	34,8	12	26,1	4	8,7	0	0
7	Saya hadir tepat waktu	2	4,3	12	26,1	20	43,5	8	17,4	4	8,7
8	Saya selalu masuk	6	13,0	13	28,3	21	45,7	4	8,7	2	4,3

	dan pulang kerja tepat pada waktunya										
9	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan	5	10,9	24	52,2	13	28,3	2	4,3	2	4,3
10	Saya berinisiatif membantu karyawan lainya apabila sedang memerlukan bantuan	16	34,8	17	37,0	12	26,1	1	2,2	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 46 responden pernyataan 10 mengenai “Saya berinisiatif membantu karyawan lainya apabila sedang memerlukan bantuan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 16 orang atau 34,8%, sedangkan pernyataan 7 mengenai “Saya hadir tepat waktu” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 4,3%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Atau

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka valid

Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,496	0,413	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 2	0,560	0,413	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 3	0,695	0,413	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 4	0,495	0,413	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 5	0,724	0,413	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 6	0,509	0,413	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 7	0,614	0,413	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 8	0,560	0,413	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 9	0,695	0,413	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 10	0,495	0,413	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai pelatihan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> (0,413). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai pelatihan dinyatakan valid.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Insentif (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,617	0,413	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 2	0,727	0,413	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 3	0,808	0,413	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 4	0,544	0,413	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai insentif. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> (0,413). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai insentif dinyatakan valid.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,770	0,413	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 2	0,534	0,413	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 3	0,564	0,413	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 4	0,633	0,413	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 5	0,415	0,413	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 6	0,812	0,413	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 7	0,633	0,413	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 8	0,542	0,413	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 9	0,552	0,413	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 10	0,710	0,413	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,413). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kinerja dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach.i* :

**Tabel 4.11 Hasil uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Alpha Cronbach</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Kesimpulan</b>
Pelatihan kerja (X1)	0,782	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Insentif (X2)	0,606	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja karyawan (Y)	0,726	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,782 untuk variabel pelatihan (X1) dengan tingkat reliabel tinggi, nilai cronbach's alpha sebesar 0,606 untuk variabel insentif (X2) dengan tingkat reliabel tinggi dan

nilai cronbach's alpha sebesar 0,726 untuk variabel kinerja (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Menurut Imam Ghazali (2011) uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).

**Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Pelatihan kerja (X1)	0,654	0,05	Normalitas
Insentif (X2)	0,382	0,05	Normalitas
Kinerja karyawan (Y)	0,586	0,05	Normalitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 0,654 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima dan nilai signifikansi untuk variabel insentif (X2) sebesar 0,382 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,586 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data terdistribusi normal.

#### 4.3.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

$H_0$  : model regresi berbentuk linier.

$H_a$  : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas ( $\text{sig}$ )  $>$  0,05 ( $\alpha$ ) maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak
2. Jika probabilitas ( $\text{sig}$ )  $<$  0,05 ( $\alpha$ ) maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

**Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Pelatihan kerja (X1)	0,964	0,05	Sig $>$ Alpha	Linier
Insentif (X2)	0,189	0,05	Sig $>$ Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel pelatihan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,964 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima dan nilai signifikansi untuk variabel insentif (X2) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,189 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

### 4.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance  $<$  0,1 maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai tolerance  $>$  0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan kerja (X1)	0,968	1,033	Tidak Ada Multikolinieritas
Insentif (X2)	0,968	1,033	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance  $> 0,1$  yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF  $< 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

#### 4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu pelatihan kerja (X1), insentif (X2) dan kinerja karyawan (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

**Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi**

Nilai Korelasi (R)	R Square (R <sup>2</sup> )
0,784	0,615

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,784 artinya tingkat hubungan antara pelatihan kerja (X1), insentif (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,615 artinya bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh antara pelatihan kerja (X1), insentif (X2) sebesar 0,615 atau 61,5%. Sedangkan sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.



**Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Regresi**

	<b>B</b>	<b>Std.Error</b>
Constanta	5,252	3,946
Pelatihan kerja (X1)	0,364	0,090
Insentif (X2)	1,270	0,198

*Sumber* : Data diolah tahun 2020

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,252 + 0,364 X_1 + 1,270 X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- et = Error trem/ unsur kesalahan
- X1 = Pelatihan Kerja
- X2 = Insentif

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 5,252 menyatakan bahwa kinerja karyawan pada karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung adalah sebesar 5,252 apabila pelatihan kerja dan insentif bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk X1= 0,364 menyatakan bahwa setiap penambahan pelatihan kerja sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja karyawan pada karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung sebesar 0,364.

- c. Koefisien regresi untuk  $X_2 = 1,270$  menyatakan bahwa setiap penambahan insentif sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja karyawan pada karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung sebesar 1,270.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji T

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai  $\text{sig} < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak
- Bila nilai  $\text{sig} > \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.17 Hasil Uji t**

	<b>t<sub>hitung</sub></b>	<b>Signifikansi</b>
Pelatihan kerja (X1)	4,022	0,000
Insentif (X2)	6,405	0,000

*Sumber* : Data diolah tahun 2020

### 1. Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y).

$H_0$  : Pelatihan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_a$  : Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel pelatihan kerja (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 4,022 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=56-2=54$ ) adalah 1,684 jadi t hitung ( $4,022$ )  $>$  t tabel ( $1,684$ ) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung.

## 2. Insentif (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Ho : Insentif (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : Insentif (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel Insentif (X2) bahwa nilai t hitung sebesar 6,405 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=56-2=54$ ) adalah 1,684 jadi t hitung ( $6,405 > t$  tabel (1,684) dan nilai sig ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Artinya Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung.

### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara pelatihan kerja (X1), insentif (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Ho : Pelatihan kerja (X1) dan insentif (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : Pelatihan kerja (X1) dan insentif (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig  $< 0,05$  maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig  $> 0,05$  maka Ho diterima, Ha ditolak

**Tabel 4.18 Hasil Uji F**

<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>Signifikansi</b>
34,300	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2020

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $n - k = 46 - 3 = 43$  sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,21 dan F hitung 34,300.

Dari tabel 4.18 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar  $34,300 > F$  tabel 3,21 dan nilai Sig  $< 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Artinya Pelatihan kerja (X1) dan insentif (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa pelatihan kerja sangat penting bagi tenaga kerja agar dapat lebih menguasai dibidang pekerjaannya dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan seperti dimana pelatihan sudah dilakukan untuk me-motivasi karyawan menjadi lebih mengerti dan mendalami dalam segala bidang kinerja perusahaan. Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian seperti konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja Menurut Kaswan (2011:2) adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti, Tuti Hartati, dan Hafniza Amir, (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Pt Padma Ardya Aktuarial Jakarta.

### **4.6.2 Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa pemberian insentif diharapkan dapat menjadi suatu dorongan bagi individu agar mengeluarkan kemampuannya secara maksimal dan tujuan lain dari pemberian insentif dilakukan guna memenuhi kebutuhan fisiologis masing-masing individu atau team. Insentif merupakan sarana motivasi yang

mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal dan yang didapatkan pendapatan diluar gaji atau upah yang ditentukan.. Hal ini didukung oleh penelitian Aden Prawiro Sudarso (2017) juga dapat dipaparkan atas penelitiannya yang menyatakan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

#### **4.6.3 Pengaruh pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bagi suatu organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasinya pelatihan kerja dan insentif sangatlah dibutuhkan untuk peningkatan kinerja karyawannya agar lebih memaksimalkan dibidang pekerjaannya karena jika organisasi berhasil menggabungkan antara pelatihan kerja dan insentif yang baik akan berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan yang baik dalam organisasi tersebut. Dalam penelitian Leny Aulia Sari, Heru Susilo (2020), kinerja karyawan pada dasarnya adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilalukan oleh organisasi secara sistematis dan terus-menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Irwan Septayuda, Meirista Yova (2016) dimana pelatihan kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Simpulan dari penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung
3. Berdasarkan hasil penelitian variabel pelatihan kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung.

#### **5.2. Saran**

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk perusahaan :
  - a. Berdasarkan variabel pelatihan kerja, saran kepada perusahaan yaitu terus mempertahankan metode pelatihan yang digunakan di perusahaan selama ini karena jenis pelatihan tersebut sudah sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan.
  - b. Berdasarkan variabel insentif, saran kepada perusahaan yaitu perusahaan harus sangat memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya seperti pemberian bonus dari perusahaan harus diberikan kepada karyawan secara adil sesuai dengan hasil kerja karyawan agar tidak terjadi kesalahan.

- c. Berdasarkan variabel kinerja, saran kepada perusahaan yaitu perusahaan masih perlu meningkatkan kemampuan para karyawannya dengan memberikan pelatihan atau insentif sehingga dapat membuat karyawan dapat bekerja sesuai dengan kriteria pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Saran untuk Karyawan dan peneliti dimasa yang akan datang
    - a. Untuk karyawan diharapkan dapat bekerja dengan baik serta meningkatkan kemampuan karyawan serta terus meningkatkan kinerjanya menjadi semakin baik lagi agar mendapatkan insentif sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan.
    - b. Untuk peneliti dimasa yang akan datang diharapkan dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada didalam penelitian ini dan juga penelitian ini menjadi tambahan pengetahuna bagi peneliti selanjutnya.