

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

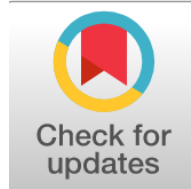
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

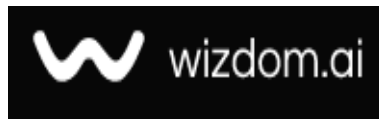
How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Factors Influencing Employee Performance at CV Mulia Agung Sentosa

aktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di CV Mulia Agung Sentosa.

Rosa Arvia Susanti, rosaarviasusanti@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dewi Andriani, dewiandriani@umsida.ac.id, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This quantitative study aimed to examine the influence of training, rewards, and incentives on employee performance at CV Mulia Agung Sentosa in Mojokerto. Data was collected through questionnaires and interviews from the entire population of 169 employees using a saturated sampling method. The data was analyzed using SPSS version 22 for windows. The results showed that training, rewards, and incentives had a significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The adjusted R Square value was 0.825 or 82.5%, indicating that employee performance was influenced by training, rewards, and incentives by 82.5%, while the remaining 17.5% was influenced by other variables. The findings suggest that companies should invest in training, rewards, and incentives to improve employee performance and increase productivity.

Highlight:

- The study aimed to examine the impact of training, rewards, and incentives on employee performance.
- Data was collected through questionnaires and interviews from the entire population of 169 employees using a saturated sampling method.
- The results showed that training, rewards, and incentives had a significant effect on employee performance, both partially and simultaneously, indicating that companies should invest in these factors to improve productivity.

Keywords: employee performance, training, rewards, incentives, productivity.

Published date: 2023-09-27 00:00:00

Pengaruh Pelatihan Kerja , Reward, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada CV Mulia Agung Sentosa di Mojokerto

Rosa Arvia Susanti¹⁾, Dewi Andriani²⁾

¹⁾Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

^{2*)} Dosen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email: ¹⁾, ²⁾

Abstract. *This study aims to examine the effect of training, rewards, and incentives on employee performance at CV Mulia Agung Sentosa in Mojokerto. This research is based on a fact about the spirit of employee performance which is not always good. There are several reasons that make employee performance not always good, which results in company productivity. The research method used in this research is quantitative, data collection is done by distributing questionnaires and interviews. The population in this study were all employees of CV Mulia Agung Sentosa totaling 169 people. This study uses saturated sampling where all members of the population become the research sample. The data processing in this study used the SPSS version 22 for windows program. The results of this study indicate that the variables of job training, rewards, and incentives have a significant influence on the performance of CV Mulia Agung Sentosa employees either partially or simultaneously. Based on the results of the Coefficient of Determination Test (Adjusted R Square) the R² value is 0.825 or 82.5%. So it can be explained that in this study the Employee Performance variable (Y) is influenced by the Job Training (X1), Reward (X2), and Incentive (X3) variables by 82.5%, while the remaining 17.5% is influenced by other variables that used as the object of this research.*

Keywords : - Training, Rewards, Incentives and Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh pelatihan, reward, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada CV Mulia Agung Sentosa di Mojokerto. Penelitian ini didasarkan pada sebuah fakta mengenai semangat kinerja karyawan yang tidak selalu baik. Terdapat beberapa penyebab yang membuat kinerja karyawan tidak selalu baik, dimana hal tersebut berakibat pada produktivitas perusahaan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner serta wawancara. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Mulia Agung Sentosa yang berjumlah 169 orang. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Olah data pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22 for windows. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, reward, dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mulia Agung Sentosa baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) mendapatkan nilai R² sebesar 0,825 atau 82,5%. Sehingga dapat dijelaskan bahwa pada penelitian ini variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Pelatihan Kerja (X1), Reward (X2), dan Insentif (X3) sebesar 82,5%, sedangkan sisanya sebesar 17,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang dijadikan objek dalam penelitian ini.

Kata Kunci : - Pelatihan, Reward, Insentif dan Kinerja Karyawan.

I. Pendahuluan

Kemampuan karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan didalam perusahaan merupakan salah satu faktor pendukung penting sebagaimana efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga perusahaan dituntut harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena dalam hal ini sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam hal meningkatkan kinerja, kesuksesan, dan keefektifan suatu perusahaan. Perusahaan harus mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, baik kinerja individu maupun kinerja kelompok. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperbaiki permasalahan internalnya terlebih dahulu yaitu kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai kinerja kerja atau hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode terpadu dalam kinerja tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang ditugaskan[1].

Dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan kreatifitas karyawan, pelatihan menjadi salah satu faktor yang mendukung sehingga sangat penting untuk dilakukan. Karena pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap[2]. Reward merupakan salah satu upaya untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya didalam perusahaan. Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai[3] Reward dapat diartikan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan[4]. Terdapat faktor lain yang dapat memicu semangat kinerja karyawan, seperti halnya pemberian insentif kepada setiap karyawannya. Insentif merupakan sistem

pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai[5]. Insentif diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan prestasi karyawan yang telah dicapai didalam perusahaan.

CV Mulia Agung Sentosa sebenarnya sudah menerapkan beberapa beberapa upaya agar karyawan memiliki kualitas kinerja yang baik. Akan tetapi terdapat beberapa upaya yang belum diterapkan dengan baik yakni apresiasi atasan terhadap karyawan, serta adanya keterlambatan pemberian upah karyawan yang tidak sesuai dengan kesepakatan awal. Oleh sebab itu perusahaan tersebut terkadang memiliki hasil produktivitas yang kurang sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Terkadang mencapai target produksi terkadang juga tidak dapat mencapai target. Terdapat beberapa hal yang menjadi penyebab mengapa perusahaan terkadang tidak dapat mencapai target, yakni kurangnya semangat kerja dalam melakukan kewajiban sebagai karyawan sehingga kualitas karyawan menurun. Oleh sebab itu penulis akan membahas dan mengkaji lebih lanjut faktor manakah yang memiliki pengaruh sangat efektif untuk membangun semangat kerja karyawan serta mengembangkan kualitas kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut agar produktivitas perusahaan meningkat dan target yang ditetapkan dapat tercapai.

II. Metode

Proses dimana seorang karyawan mempelajari keahlian, kemampuan, serta pengetahuan baru mengenai pekerjaan yang akan dilakukan sehingga dengan adanya pelatihan diharapkan dapat memberikan peningkatan produktivitas didalam perusahaan.

Imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah melakukan dan menyelesaikan kinerjanya dengan sebaik mungkin. *Reward* diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi didalam perusahaan.

Pemberian imbalan yang diberikan secara merata oleh perusahaan kepada karyawan agar karyawan memiliki semangat untuk melakukan kinerja secara maksimal dan dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga akan meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas didalam perusahaan.

- Pelatihan
- *Reward*
- Insentif
- Kinerja Karyawan

Hasil pekerjaan yang telah diwujudkan oleh setiap karyawan dengan didasari kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya.

Indikator variabel adalah suatu bentuk penilaian baik dari tempat, orang, atau kegiatan yang memiliki variasi sehingga ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulan.

Tabel 1. Variabel, Indikator, dan Skala Pengukuran

No	Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
1	Pelatihan Kerja (X1) Menurut Rachmawati	Tujuan Pelatihan Metode Materi Kualifikasi Peserta Kualifikasi Pelatih	Likert
2	<i>Reward</i> (X2) Menurut Pramesti	Reward Intrinsk	Likert
3	Insentif (X3) Menurut Rochmateal	Insentif Material	Likert
4	Kinerja Karyawan (Y) Menurut Mangkunegara	Kualitas Kuantitas Efektivitas Komitmen	Likert

- **Indikator Variabel**
- **Populasi dan sampel**

- **Populasi** : Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV Mulia Agung Sentosa pada bagian produksi mie yang berjumlah 169 orang.
- **Sampel** : Metode pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling*. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 169 orang.

- Jenis data : jenis data yang digunakan yakni data kuantitatif. Kuantitatif merupakan analisa berupa angka-angka yang mana analisisnya menggunakan statistic[6].
- Sumber data : penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner dan menggunakan data sekunder dari website.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penggunaan pendekatan ini dengan memasukkan hasil responden ke dalam aplikasi spss. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh pelatihan kerja, *reward*, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada CV Mulia Agung Sentosa di Mojokerto. Kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Responden menjawab beberapa pertanyaan atau pernyataan yang diajukan peneliti untuk dilakukan pengujian. Kuesioner yang diedarkan kepada responden berisi pertanyaan-pertanyaan maupun seperangkat pernyataan. Koesioner diberikan kepada sejumlah responden secara langsung atau tidak langsung[7]. Jawaban yang diperoleh dari responden akan diukur dengan menggunakan skala pengukuran skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur persepsi, perilaku atau pendapat seseorang maupun kelompok mengenai peristiwa atau fenomena sosial[8]

Uji validitas merupakan salah satu pengujian data untuk mengetahui apakah data yang digunakan dapat dikatakan valid atau tidak valid. Suatu pengujian dapat dikatakan menghasilkan validitas yang tinggi jika alat uji tersebut dapat memberikan fungsi pengujian secara tepat dan sesuai dengan tujuan diadakannya pengujian tersebut. Apabila pertanyaan yang tersusun didalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur tersebut, maka kuesioner dapat dikatakan valid. Jika hasil dari $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen pertanyaan yang digunakan untuk pengujian dinyatakan valid. tetapi jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrumen pertanyaan yang digunakan tidak valid. Sedangkan uji reliabilitas merupakan tingkat ketepatan dalam suatu pengujian, dimana suatu pengujian tersebut dapat dipercaya untuk menghasilkan nilai yang stabil dan relatif tidak berubah meskipun dilakukan pengujian pada situasi yang berbeda. Suatu kuesioner dapat disebut reliabilitas jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang ada didalam kuesioner selalu konsisten. Untuk mengukur reliabel dapat diukur dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha* dengan nilai kritis (0,60). Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,60 dan dikatakan tidak reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60.

- Teknik pengumpulan data
- Uji validitas dan reliabilitas
- Teknik analisis data

Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda dengan menggunakan aplikasi *software SPSS*. Didalam penelitian ini terdapat pengujian uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Untuk mendeteksi hasil uji normalitas berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan analisis statistik atau analisis grafik. Secara statistik dapat dilakukan apabila angka signifikansi uji Kolmogrov-Sminov Sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal. Akan tetapi jika angka signifikansi uji Kolmogrov-Sminov Sig. < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Sedangkan secara grafik dapat dilakukan apabila *part residual* menunjukkan sebaran titik-titik yang mendekati garis diagonal.

Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan *Test for linearity* dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Sehingga hubungan antar variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika nilai signifikansi > 0,05. Namun jika sebaliknya, maka hubungan antar variabel dikatakan tidak linear.

Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan Durbin-Watson Test. Standart yang digunakan adalah dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai Durbin-Watson dibawah 5.

Untuk menguji apakah terdapat heterokedastisitas atau tidak maka dapat menggunakan Uji Glejser. Dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas jika nilai signifikan yang didapatkan > 0,05. Dan sebaliknya, dikatakan terjadi heterokedastisitas jika nilai signifikan yang didapatkan < 0,05. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat scatterplot. Jika di dalam Scatterplot titik-titik menyebar secara acak, maka tidak terjadi heterosekedasitas.

- Uji Normalitas
- Uji Linieritas
- Uji Autokorelasi
- Uji Heterosekedasitas
- Uji Multikolinieritas

Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*variance inflation factor*). Dapat dikatakan bebas multikolinieritas jika angka *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, dan sebaliknya jika angka *tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10 maka dikatakan bahwa ditemukan gejala multikolinieritas.

Analisis regresi merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel independen. Metode analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang tertuang dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan persamaan sebagai berikut:

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

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam pengujian hipotesis. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan uji t (Parsial) , uji F (Simultan) dan uji koefisien determinasi.

Pengujian secara parsial dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_a diterima dan H_o ditolak, variabel indepen berpengaruh terhadap variabel dependen, demikian sebaliknya.

Untuk pengujian hipotesis secara simultan dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} serta nilai signifikasi yang didapatkan $< 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima, ini berarti bahwa secara simutan atau secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabe dependen, demikian sebaliknya.

- Uji t (Parsial)
- Uji F (Simultan)
- Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Apabila nilai R^2 yang didapatkan mendekati angkat nol (0) maka dapat diartikan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Kemudian sebaliknya, jika nilai R^2 yang didapatkan mendekati angkat satu (1) maka dapat diartikan bahwa kemampuan variabel independen dalam menimbulkan pengaruh terhadap variabel dependen sangat kuat[9]

III. Hasil dan Pembahasan

Variable	Item Pernyataan (r-hitung)		r-table	Sig.	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	X1.1	0,759	0,151	0,000	Valid
	X1.2	0,710	0,151	0,000	Valid
	X1.3	0,702	0,151	0,000	Valid
	X1.4	0,663	0,151	0,000	Valid
	X1.5	0,717	0,151	0,000	Valid
	X1.6	0,713	0,151	0,000	Valid
	X1.7	0,654	0,151	0,000	Valid
	X1.8	0,782	0,151	0,000	Valid
	X1.9	0,707	0,151	0,000	Valid
	X1.10	0,718	0,151	0,000	Valid
	X1.11	0,722	0,151	0,000	Valid
	X1.12	0,657	0,151	0,000	Valid
	X1.13	0,760	0,151	0,000	Valid
	X1.14	0,742	0,151	0,000	Valid
	X1.15	0,752	0,151	0,000	Valid
	X1.16	0,738	0,151	0,000	Valid
Reward (X2)	X2.1	0,869	0,151	0,000	Valid
	X2.2	0,860	0,151	0,000	Valid
	X2.3	0,863	0,151	0,000	Valid
Insentif (X3)	X3.1	0,824	0,151	0,000	Valid
	X3.2	0,712	0,151	0,000	Valid
	X3.3	0,678	0,151	0,000	Valid
	X3.4	0,720	0,151	0,000	Valid
	X3.5	0,721	0,151	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,782	0,151	0,000	Valid
	Y.2	0,655	0,151	0,000	Valid
	Y.3	0,760	0,151	0,000	Valid
	Y.4	0,742	0,151	0,000	Valid
	Y.5	0,798	0,151	0,000	Valid
	Y.6	0,765	0,151	0,000	Valid

Y.7	0,803	0,151	0,000	Valid
Y.8	0,790	0,151	0,000	Valid
Y.9	0,769	0,151	0,000	Valid
Y.10	0,802	0,151	0,000	Valid
Y.11	0,801	0,151	0,000	Valid

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing item pada keempat variabel dalam penelitian ini sudah memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel serta nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang berupa kuesioner yang digunakan pada penelitian ini sudah valid.

- Uji validitas
- Uji reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,938	0,60	Reliabel
Reward	0,830		Reliabel
Insentif	0,848		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,931		Reliabel

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa masing-masing variabel pelatihan kerja 0,938 variabel reward 0,830 variabel insentif 0,848 dan variabel kinerja karyawan 0,931 yang berarti keempat variabel telah memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari nilai kritis 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan sudah reliabel atau handal jika digunakan berulang kali.

Uji analisis data

Berdasarkan pada gambar diatas, menunjukkan bahwa grafik normal probability plot yang terletak pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, yang artinya data dalam penelitian tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

Variabel	F	Sig. Linearity	Taraf Signifikan	Keterangan
X1 Y	0,925	0,577	Sig. > 0,05	Linier
X2 Y	2,290	0,062	Sig. > 0,05	Linier
X3 Y	2,109	0,071	Sig. > 0,05	Linier

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi linieritas masing-masing hubungan variabel bebas (pelatihan kerja, *reward* dan insentif) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model penelitian ini sudah linier.linear.

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.908 ^a	.825	.821	2.453	1.657
a. Predictors: (Constant), Insentif, Reward, Pelatihan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson 1,657 yang lebih kecil dari 5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model penelitian ini bebas dari autokorelasi.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
			B		Std. Error
	1	(Constant)	4.718	.860	5.483
		Pelatihan Kerja	-.033	.021	-.245
		Reward	-.138	.082	-.164
Insentif		.016	.030	.080	
a. Dependent Variable: Abs Res					

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel pelatihan kerja memiliki nilai signifikansi 0,114 variabel reward memiliki nilai signifikansi 0,097 dan variabel insentif memiliki nilai signifikansi 0,605 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil dari scatterplot pada gambar diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan scatterplot titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertical atau sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

- Uji normalitas
- Uji Linieritas
- Uji autokorelasi
- Uji Heteroskedastisitas
- Uji multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Constant		
Pelatihan Kerja	0,230	4,346
Reward	0,570	1,755
Insentif	0,232	4,318

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen sudah memiliki nilai tolerance 0.230, 0.570, dan 0.232 yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
	1	(Constant)	2.904	2.014	1.442
		Pelatihan Kerja	.336	.049	.467
		Reward	.749	.193	.168
Insentif		.363	.071	.348	
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS

Pada tabel 6 diatas , berdasarkan persamaan regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 2,904 + 0,336 X_1 + 0,749 X_2 + 0,363 X_3 + e$$

Untuk pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{table} . Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{table} , artinya H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, demikian sebaliknya.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
1		(Constant)	2.904	2.014	1.442
		Pelatihan Kerja	.336	.049	.467

		Reward	.749	.193	.168
		Insentif	.363	.071	.348
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan Degree Of Freedom sebesar $k = 4$, dengan $df = n - k$ ($169 - 4 = 165$). Sehingga diperoleh t-tabel sebesar 1,654, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menghasilkan thitung sebesar 6,877. Hal ini menunjukkan bahwa thitung 6,877 lebih besar daripada ttabel 1,654. Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak. Yang artinya, variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menghasilkan thitung sebesar 3,881. Hal ini menunjukkan bahwa thitung 3,881 lebih besar daripada ttabel 1,654. Dengan demikian H2 diterima dan H0 ditolak. Yang artinya, variabel reward berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- Pengaruh pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- Pengaruh reward (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
- Pengaruh insentif (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menghasilkan thitung sebesar 5,137. Hal ini menunjukkan bahwa thitung 5,137 lebih besar daripada ttabel 1,654. Dengan demikian H3 diterima dan H0 ditolak. Yang artinya, variabel insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4668.054	3	1556.018	258.541	.000 ^b
	Residual	993.047	165	6.018		
	Total	5661.101	168			

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df_1 = k - 1$ ($4 - 1 = 3$), dengan $df_2 = n - k$ ($169 - 4 = 165$), maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,66. Berdasarkan hasil pengujian uji f pada tabel diatas, diperoleh Fhitung sebesar 258,541 dan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu Fhitung 258,541 lebih besar dari Ftabel 2,66 serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel pelatihan kerja (X1), reward (X2), dan insentif (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

- Uji F (Simultan)
- Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b						
Model1	R.908 ^a	R Square.825	Adjusted Square.821	R	Std. Error of the Estimate2.453	Dur bin-Watson1.657

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai dari koefisien determinan (R^2) pada determinasi (R^2) adalah sebesar 0,825 atau 82,5%, sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan kerja (X_1), *reward* (X_2), dan insentif (X_3) dapat menjelaskan tentang variabel kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini, dan sisanya sebesar 17,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijadikan objek dalam penelitian ini.

Hasil dari penelitian yang ada di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja, *reward*, dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa pelatihan kerja berupa suatu proses dimana seorang karyawan mempelajari keahlian, kemampuan, serta pengetahuan baru mengenai pekerjaan yang akan dilakukan sehingga dengan adanya pelatihan diharapkan dapat memberikan peningkatan produktivitas didalam perusahaan. Hal tersebut yang dapat memicu adanya peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung teori [10] yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya secara sistematis untuk mengalihkan tingkah laku karyawan guna mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Pelatihan berhubungan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan saat ini, sehingga pada akhirnya berdampak pada capaian kinerja seorang karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari [11] yang menjelaskan bahwa pelatihan mampu mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam perusahaan. Begitu juga penelitian dari [12] yang menemukan bahwa pelatihan kerja mampu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa *reward* merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah melakukan dan menyelesaikan kinerjanya dengan sebaik mungkin. *Reward* diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi didalam perusahaan. Hal tersebut yang dapat memicu adanya peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung teori dari [13] menyatakan bahwa *reward* atau penghargaan merupakan insentif yang berkaitan dengan bayaran untuk meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif, sehingga pada akhirnya berdampak pada capaian kinerja seorang karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari [14] yang menemukan bahwa *reward* mampu mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam perusahaan. Begitu juga penelitian dari [15] yang juga menemukan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa insentif merupakan suatu pemberian imbalan yang diberikan secara merata oleh perusahaan kepada seluruh karyawan. Hal tersebut yang dapat memicu adanya peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung teori dari [16] yang menyatakan bahwa insentif merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan atas suatu organisasi atau perusahaan, sehingga pada akhirnya berdampak pada capaian kinerja seorang karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari [17] yang menemukan bahwa insentif mampu mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam perusahaan. Begitu juga penelitian dari [14] yang juga menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- **Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**
- **Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**
- **Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**
- **Pelatihan Kerja, *Reward* , dan Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel pelatihan kerja, *reward*, dan insentif secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang telah diwujudkan oleh setiap karyawan dengan didasari kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Mulia Agung Sentosa karena dengan mengikuti pelatihan kerja, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan kemampuan maupun pengetahuan baru yang didapatkan melalui pelatihan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Mulia Agung Sentosa, dimana apabila *reward* diberikan kepada karyawan yang mempunyai prestasi didalam perusahaan maka kinerja karyawan dapat meningkat. Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Mulia Agung Sentosa, dimana apabila insentif diberikan secara merata kepada seluruh karyawan maka dapat meningkatnya kinerja karyawan. Kemudian hasil pengujian hipotesis

keempat menyatakan bahwa pelatihan kerja, *reward*, dan insentif secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV Mulia Agung Sentosa.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih ini ditujukan kepada seluruh bapak ibu dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Selain itu terima kasih penulis ucapkan atas dukungan dari orang tua, sahabat, rekan penulis dalam memberikan dukungan hingga terselesaikannya penelitian ini dengan baik.

- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Rachmawati, Rr. Watie. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung*. _____. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa. Vol. 9, No.1.
- Pramesti, R.A. Sambul, S. A. P. Rumawas, W. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 9, No.1.
- Fitri, S Massuki. Lugindo U. Djamhuri, A. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja*. Jurnal Dinamika Akuntansi 5.
- Rochmatetal. (2013). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2010). . Bandung: Alfabeta.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2015).). Bandung: Alfabeta.
- Kuncoro, Mudrajad. (2011). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Agustinah, N. Farid, A. Chriswardani, S. (2020). *Hubungan Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Reward dan Punishment, Beban Kerja, Serta Kompensasi dengan Kinerja DPJP dalam Melaksanakan Clinical Document Improvement*. Jurnal Kesehatan Vokasional. Vol.5, No.1 : 17-27.
- Suryantiko, D. Genita, L. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. AIR MANADO)*. Jurnal EMBA. Vol.7, No.1 : 351-360.
- Simamora, Henry. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Fauzan. (2018). *Pengaruh Insentif, Kompensasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bengkulu*. _____. Vol.1, No.1 : 33-52.
- Irawanti, Arik. (2016). *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara*. Semarang: FEBI UIN Walisongo Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- De'Silva, Hamsyah. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Insentif terhadap Produktivitas pada PT Indovickers Furnitama Surabaya*. Sidoarjo: FEB UM Sidoarjo.

References

1. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2010.
2. R. Rachmawati and R. W. Watie, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung," *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, vol. 9, no. 1, 2016.
3. R. A. Pramesti, S. A. P. Sambul, and W. Rumawas, "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading," *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 9, no. 1, 2019.
4. S. Fitri, U. Lugindo, and A. Djamhuri, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja," *Jurnal Dinamika Akuntansi*, vol. 5, 2013.
5. Rochmatetal, "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah," *Universitas Diponegoro*, 2013.
6. Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010.
7. Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2006.
8. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2015.
9. M. Kuncoro, *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2011.
10. V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.
11. N. Agustinah, A. Farid, and S. Chriswardani, "Hubungan Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Reward dan Punishment, Beban Kerja, Serta Kompensasi dengan Kinerja DPJP dalam Melaksanakan Clinical Document Improvement," *Jurnal Kesehatan Vokasional*, vol. 5, no. 1, pp. 17-27, 2020.

12. D. Suryantiko and L. Genita, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. AIR MANADO)," Jurnal EMBA, vol. 7, no. 1, pp. 351-360, 2018.
13. H. Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN, 2013.
14. Fauzan, "Pengaruh Insentif, Kompensasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bengkulu," vol. 1, no. 1, pp. 33-52, 2018.
15. A. Irawanti, "Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara)," Semarang: FEBI UIN Walisongo Semarang, 2016.
16. M. S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
17. H. De'Silva, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Insentif terhadap Produktivitas pada PT Indovickers Furnitama Surabaya," Sidoarjo: FEB UM Sidoarjo, 2017.