

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAFARI WONDERS BALI

Oleh :

Ni Made Ayu Melindasari

Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia

e – mail : melindasari2609@gmail.com / telp : +6281 246867190

ABSTRAK

Keberhasilan seluruh pelaksana tugas – tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut dapat dilakukan melalui praktik pelatihan kerja dan pemberian insentif yang sesuai. Adanya perhatian dan ditemui permasalahan berkaitan dengan pelatihan kerja dan pemberian insentif dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan maka sangat layak dalam penelitian ini diteliti lebih jauh lagi pengaruh pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Safari Wonders Bali.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Safari Wonders Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Safari Wonders Bali. Sampel dalam penelitian ini adalah 53 orang karyawan yang bekerja pada PT. Safari Wonders Bali yang diambil secara *probability sampling*. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikan parsial (t-test) dan uji signifikan simultan (F-test), dimana dalam perhitungannya menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

Hasil analisis regresi berganda yaitu $Y = 1,558 + 0,540X_1 + 0,440X_2$ variabel pelatihan kerja (4,160), diikuti insentif (4,726). Hasil uji t membuktikan variabel pelatihan kerja dan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Safari Wonders Bali. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,882 menunjukkan bahwa perubahan pelatihan kerja dan pemberian insentif secara simultan berkontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan sebesar 88,2%, sedangkan sisanya 11,8% disumbangkan oleh variabel lain di luar variabel pelatihan kerja dan pemberian insentif yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dan dari uji F-test diperoleh variabel pelatihan kerja dan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Safari Wonders Bali.

Kata kunci : Pelatihan kerja, Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. (Zeithaml et al., 1990, dalam Grace W. Susanto, 2001).

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu – satunya alasan untuk bekerja, namun yang berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Idealnya setiap organisasi dapat menyeimbangkan pencapaian tujuan para anggotanya. Banyak organisasi yang tidak dapat berjalan dengan langgeng dimana penyebabnya bukan dikarenakan modal yang dimiliki, tetapi dikarenakan oleh buruknya manajemen yang dimiliki termasuk sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Pada dasarnya perusahaan bukan saja menginginkan karyawan yang “mampu, terampil, dan cakap”, tetapi yang terpenting ialah mereka berkeinginan

untuk bekerja secara giat dan mencapai hasil kerja yang ditargetkan. Suatu organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan atau organisasi. (Wright dan Snell, 1992).

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

Dalam suatu sistem kinerja yang profesional sangat diperlukan kondisi kerja yang kondusif yang mana sering ditemui berbagai hambatan. Salah satu hambatan tersebut adalah masih kurangnya pemahaman pihak manajemen perusahaan dalam mengenal secara lebih komprehensif tentang manajemen Profesional. Profesional diartikan sebagai ciri-ciri kekuatan yang dimiliki seseorang berupa keahlian, kompetensi, kerja efisien, keterampilan, kualifikasi-pandai dan berpengalaman.

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan

keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. (Simamora, 2004:3). Pelatihan yang dilaksanakan dengan baik akan bermanfaat bagi organisasi. Tujuan pelatihan adalah memperbaiki produktivitas tenaga kerja dan meningkatkan kinerja karyawan karena kurangnya keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. Pelatihan tersebut dapat dilakukan terhadap setiap karyawan yang ada di perusahaan akan tetapi, lebih terasa manfaatnya jika dilakukan terhadap karyawan operasional. Manfaat pelatihan kerja ini akan dapat meningkatkan penjualan bagi perusahaan dan para karyawan akan mendapatkan kompensasi finansial yaitu insentif. (Iskandar, 2008 : 15).

Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan. (Dessler, 2009: 87).

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada semangat dan gairah dalam bekerja, yaitu sebagaimana diharapkan oleh karyawan tersebut. (Rivai, 2004: 65).

Pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian mengenai kinerja karyawan, dalam pemberian pelatihan kerja dan insentif peneliti mengambil pada PT. Safari Wonders Bali, merupakan suatu perusahaan yang menjual sovenir yang berada di kebun binatang Bali Safari & Marine Park, yang dipimpin oleh seorang General Manager. Dalam menentukan target penjualan, Perusahaan PT. Safari Wonders Bali melihat pencapaian dari tahun ketahun sebelumnya. Adapun pencapaian target penjualan keseluruhan PT. Safari Wonders Bali dari tahun 2014 – 2016 akan disajikan di tabel 1.

| Tahun | Target Penjualan | Realisasi penjualan |
|--------------|-------------------------|----------------------------|
| 2014 | Rp. 7.150.000.000 | Rp. 7.125.000.000 |
| 2015 | Rp. 7.550.000.000 | Rp. 7.459.000.000 |
| 2016 | Rp. 8.100.000.000 | Rp. 7.990.000.000 |

Sumber: PT. Safari Wonders Bali

Berdasarkan tabel diatas bahwa target penjualan keseluruhan pada perusahaan PT. Safari Wonders Bali belum bisa mencapai target penjualan secara maksimal. Target penjualan setiap tahunnya meningkat namun dalam realisasinya hanya tercapai 80% dari target. Pada dasarnya setiap perusahaan berharap mencapai target penjualan yang telah ditetapkan, namun dalam kenyataannya PT. Safari Wonders Bali belum bisa memenuhi target, dimana penurunan tersebut disebabkan oleh kinerja yang juga menurun.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal kedisiplinan, PT. Safari Wonders Bali memberikan insentif sebagai pendorong untuk

meningkatkan kinerja dan lebih disiplin. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana – rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Pemberian insentif pada PT. Safari Wonders Bali yaitu hanya di berikan uang kehadiran yang diberikan pada saat gaji, pemberian ini dihitung dengan kehadiran karyawan senilai Rp. 600.000/ bulan, dan pemberian uang bonus penjualan dengan pemberian bonus 0,6% jika penjualan melebihi target penjualan. Namun pemberian insentif ini belum meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, berdasarkan keterangan Personalia pada wawancara menyebutkan bahwa perusahaan kesulitan dalam menilai karyawan untuk pembagian insentif dan insentif masih diberikan secara sama rata tanpa melihat kinerja serta lama kerja karyawan. Artinya, semua karyawan mendapat insentif dengan jumlah yang sama dan juga pemberian gaji yang tidak standar UMK Daerah.

Untuk mengatasi masalah penurunan pencapaian target dari penjualan, PT. Safari Wonders Bali menyelenggarakan pelatihan kerja pada awal periode penerimaan karyawan baru. Tujuan dari adanya pelatihan kerja karyawan adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan sehingga karyawan lebih terampil dalam menawarkan produk sovenir (*upselling*) ataupun penjualan. Pelatihan kerja pada PT. Safari Wonders Bali kadang masih menemui kendala yaitu pada output pekerja yang dihasilkan. Tidak adanya tim instruktur

khusus yang menangani pelatihan kerja menjadikan karyawan yang lebih seniorlah yang menjadi pelatih. Hal ini menyebabkan output yang dihasilkan dari tahun ke tahun sama sehingga cara kerja karyawan dan cara penyelesaian permasalahan mengalami stagnasi.

Pokok permasalahan penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan, adalah :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan pemberian insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Safari Wonders Bali?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan pemberian insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Safari Wonders Bali?

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Safari Wonders Bali yang beralamat di Jalan Prof. Dr. Ida Bagus Mantra km.19.8 Gianyar Bali 80551 – Indonesia. Pemilihan PT. Safari Wonders Bali sebagai tempat penelitian karena sampai saat ini tugas dan tanggung jawab dari perusahaan kepada karyawan harus dipertahankan dan untuk kedepannya menjadi lebih baik lagi dalam melakukan pelayanan terhadap *customer* atau nasabah yang melakukan kegiatan transaksi jual beli barang atau sovenir pada perusahaan ini. Yang menjadi obyek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Safari Wonders Bali yang terkait dengan pelatihan kerja dan pemberian insentif serta kinerja. Pemilihan pelatihan kerja dan

pemberian insentif sebagai obyek penelitian karena kedua variabel ini diperkirakan banyak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akhirnya sebagai penyebab PT. Safari Wonders Bali ini tetap kondusif. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan jawaban kepada pengumpulan data, dan data skunder yaitu sumber data yang didapat tidak dari sumber utamanya.

Dalam penelitian ini jumlah populasi pada PT.Safari Wonders Bali berjumlah 112 karyawan. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* yaitu teknik *sampling* yang memberikan peluang yang sama bagi unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan secara acak. Jumlah populasi yang dijadikan penentuan sampel pada PT. Safari Wonders Bali tahun 2016 adalah 112 karyawan, maka perhitungan jumlah sampel yang diteliti dilakukan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{112}{1+(112 \times 0,01)}$$

$$\frac{112}{2,12} = 53 \text{ karyawan}$$

Dengan jumlah sampel yang didapat berdasarkan rumus solvin sebanyak 53 karyawan, maka jumlah sampel setiap bagian diambil secara proposional dan dari jumlah tersebut responden diambil secara acak.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu Analisis data untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang diperlukan dalam menganalisis data yaitu menggunakan model : Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis ini diperlukan untuk mempengaruhi antara dua variabel bebas atau lebih secara serempak (bersama – sama) terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda ini diproses menggunakan program komputer SPSS. Analisis Determinasi, Analisis ini digunakan untuk dapat mengetahui jumlah presentase pengaruh pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Analisis F – Test (Uji F), Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (pelatihan kerja dan pemberian insentif) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Analisis t – test (Uji t), Analisis t – test digunakan untuk menguji signifikan masing – masing koefisien regresi (b_1 dan b_2), sehingga diketahui apakah secara individual pengaruh antara pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau diperoleh kebetulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui secara nyata dengan menggunakan analisis regresi, dalam hal ini digunakan analisis regresi linier berganda terlihat seperti tabel 2 berikut ini,

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.558 | 1.814 | | .859 | .394 |
| Pelatihan Karyawan | .540 | .130 | .452 | 4.160 | .000 |
| Pemberian Insentif | .440 | .093 | .513 | 4.726 | .000 |

Berdasarkan Tabel 2, maka rumusan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 1,558 + 0,540X_1 + 0,440X_2$$

Dari persamaan tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

$a = 1,558$, Apabila variable X_1 dan X_2 memiliki nilai nol (0), maka nilai dari Y sebesar 1,558, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 1,558, yaitu sebesar bilangan konstanta (a)

$b_1 = 0,540$, Apabila variable X_1 dinaikan satu – satuan, maka Y akan meningkatkan sebesar 0,540, dengan asumsi variable X_2 konstan, artinya apabila Pelatihan Kerja diperbaiki maka Kinerja akan meningkat.

$b_2 = 0,440$, Apabila variable X_2 dinaikan satu – satuan, maka Y akan meningkatkan sebesar 0,440, dengan asumsi variable X_1 konstan, artinya apabila Pemberian Insentif diperbaiki maka Kinerja akan meningkat.

Uji Simultan (F – test)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi nilai koefisien regresi sehingga diketahui apakah ada pengaruh secara simultan antara pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Tabel 3
Hasil Uji F
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 1545.547 | 2 | 772.773 | 187.257 | .000 ^b |
| Residual | 206.340 | 50 | 4.127 | | |
| Total | 1751.887 | 52 | | | |

Berdasarkan hasil perhitungan $F\text{-hitung} = 187,257 > F\text{-tabel} = 3,18$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai signifikansi. $0,000 < 0,05$. Artinya Pelatihan kerja dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Safari Wonders Bali. Hasil uji statistik F penelitian ini yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Safari Wonders Bali.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui variasi hubungan antara Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan yang dinyatakan dalam persentase.

Tabel 4
 Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .939 ^a | .882 | .878 | 2.03145 |

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS pada tabel 3 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,882. Ini berarti besarnya variasi pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 88,2%, sedangkan sisanya 11,8% ditentukan oleh variabel lain diluar Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikansi parsial (t-test) digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi, sehingga diketahui pengaruh secara parsial antara pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan (nyata) atau hanya diperoleh secara kebetulan. Untuk menguji pengaruhnya secara parsial, maka digunakan uji t dengan tingkat signifikansi α 0,05. Pengujian pengaruh masing – masing variabel independen pada variabel dependen adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh pelatihan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Safari Wonders Bali

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $t_{1\text{-hitung}} = 4,160 > t\text{-tabel} = 1,676$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Artinya pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Safari Wonders Bali.

2. Pengaruh pemberian insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Safari Wonders Bali

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5.8 dan gambar 5.2 diperoleh $t_{2\text{-hitung}} = 4,726 > t_{\text{-tabel}} = 1,676$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Safari Wonders Bali.

Berdasarkan analisis determinasi dengan R^2 sebesar 0,882 menunjukkan bahwa perubahan pelatihan kerja dan pemberian insentif secara simultan berkontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan sebesar 88,2%, sedangkan sisanya 11,8% ditentukan oleh variabel lain di luar variabel gaya kepemimpinan dan motivasi yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Faktor – faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu : pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan motivasi.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Safari Wonders Bali

Secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). pelatihan kerja memiliki peran penting untuk memperbaiki produktivitas tenaga kerja dan meningkatkan kinerja karyawan karena kurangnya keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja, dengan demikian pelatihan kerja ini dapat meningkatkan penjualan bagi perusahaan dan bagi para karyawan.

Pengaruh insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Safari Wonders Bali

Secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Insentif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif yang setimpal. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan, kinerja karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya pemberian insentif. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Safari Wonders Bali

Secara simultan pelatihan kerja (X_1) dan insentif (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). pelatihan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kemampuan para anggota dalam organisasi. Apabila karyawan tidak diberi pelatihan secara khusus maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai seperti halnya target dalam penjualan dan kinerja karyawan. Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif yang setimpal, tanpa adanya pemberian insentif maka karyawan akan tidak bersemangat untuk bekerja dan itu akan mengganggu perusahaan dalam pencapaian tujuannya dan tentunya juga mempengaruhi kinerjanya dalam perusahaan.

Simpulan

Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi linier $Y = 1,558 + 0,540 X_1 + 0,440 X_2$. Persamaan regresi ini menunjukkan ada pengaruh yang positif secara simultan antara pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Safari Wonders Bali. Ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi simultan (F-test) diperoleh $F\text{-hitung} = 187,257 > F\text{-tabel} = 3,18$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ berarti Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan analisis determinasi dengan R^2 sebesar 0,882 menunjukkan bahwa perubahan pelatihan kerja dan pemberian insentif secara simultan berkontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan sebesar 88,2%, sedangkan sisanya 11,8% ditentukan oleh variabel lain di luar variabel gaya kepemimpinan dan motivasi yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Safari Wonders Bali. Ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi parsial (t-test), diperoleh $t_1\text{-hitung} = 4,160 > t\text{-tabel} = 1,676$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ berarti Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan,

Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Safari Wonders Bali. Ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi parsial (t-test), diperoleh $t_2\text{-hitung} = 4,726 > t\text{-tabel} =$

1,676 terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

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

Berkaitan dengan pemberian Insentif hendaknya perusahaan PT. Safari Wonders Bali memberikan apresiasi yang setimpal dengan hasil kerja karyawannya, guna terciptanya kinerja karyawan yang baik. Salah satunya mengenai tanggapan responden tentang keadilan memberikan insentif yang sesuai dengan hasil kerjanya yang rata – rata skornya paling rendah, pada permasalahan ini sebaiknya perusahaan memberikan bonus yang setimpal dengan hasil kerja

karyawannya sehingga karyawan bisa lebih semangat dalam bekerja guna mencapai target dan meningkatkan kinerja perusahaannya yang lebih baik lagi.

Bagi peneliti selanjutnya

- a. Menambah variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik dari pelatihan kerja maupun pemberian insentif.
- b. Peneliti selanjutnya dapat memperpanjang periode penelitian agar dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih baik dan akurat.
- c. Peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel yang diteliti dan populasi penelitian tidak hanya dikhususkan pada perusahaan PT. Safari Wonders Bali, tetapi dapat diperluas pada kelompok perusahaan lainnya yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

REFERENSI

- Arikunto , Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Awang, A.H., Ismail, R., dan Noor, Z.M. (2010). *Training Impact on Employee Job Performance: A Self Evaluation. Preliminary Paper* Universitas Kebangsaan Malaysia, 23(4), 78-90.
- Champbell , Donald T., dan Fiske, Donald W. (1959). *Convergent and Discriminant Validation by The Multitraid-Multimethod Matrix*. Nortwestern University and Chichago University, 56(2), 81-105.
- Djarwanto, Ps, Subagyo. 2009. *Metodelogi penelitian (analisis data)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Elnaga, Dr. Amir., dan Imran, Amin. (2013). *The Effect of Trainig on Employee Performance*. European Journal of Business and Management ISSN 2222-1905, 5(4), 137-147.
- Gomes, DR. Faustino Cardoso, M.Si. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipoegoro.
- Hadi, Sutrisno. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, Hani. (2002). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2>
diunduh pada tanggal 22 November 2017, diunduh pada tanggal 20 November 2017 pukul 19.36 WIB.
- <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/59118> diunduh pada tanggal 20 November 2017, pukul 21.46 WIB.
- <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/297088> diunduh pada tanggal 9 November 2017, pukul 19.26 WIB.
- <http://repository.usu.ac.id/xmlui/handle/123456789/3/browse?value=Lisnaw>
diunduh pada tanggal 20 November 2017, pukul 20.41 WIB.
- <https://safariwonders.com/perusahaan/pt-safari-wonders-bali> diunduh pada tanggal 01 Januari 2018 pukul 19.33 WIB.

- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kirkpatrick, Ronald L.(1994). *Evaluating Training Program: The Four Level*.San Francisco: Berrett-Koehler Publisher.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Malayu, S.P Hasibuan. 2005. *Kinerja Suatu Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Malayu, S.P Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta: Grasindo
- Moekijat. 2003. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: penerbit PT. Bumi Aksara
- Milkovich, George T., Newman, Jerry M. (2008). *Compensation*. New York: The McGraw-Hill Company.
- Nugroho, Bhuono Agung. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Nursanti, Aldila. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Cv Kedai Digital Yogyakarta*. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFEE.
- Reddy, S. K., dan Karim, S. (2013). *Impact Of Incentive Schemes On Employee Performanc: A Case Studi Of Singareni Collieries Company Limited, Kothagudem, Andhra Pradesh, India*. Wollega University Journal,2(4),122-125.
- Rivai, Veithzal. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Riduwan. 2002. *Motivasi karyawan*. Jakarta : Erlangga, 66 Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. (2011). *SPSS VS LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:YKPN.
- Sugiyono. 2008. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Tika, Moh. Pabundu, M. M. Drs. H. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zaputri, R. A., Rahardjo, K., dan Utami,H. N. (2013). *Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan:Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya*. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.