

**PENGARUH PELATIHAN DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV. CAHAYA PACKING**

JURNAL ILMIAH

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS – TUGAS DAN MEMENUHI
SALAH SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA
MANAJEMEN**

OLEH :

**RIDA WINDAYANI
NPM : S1- 10217160**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA
2025**

PENGARUH PELATIHAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. CAHAYA PACKING

Oleh :
RIDA WINDAYANI, ridawinda3@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV Cahaya Packing. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan CV. Cahaya Packing. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bersifat kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel yang digunakan sebanyak 75 responden. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi liner berganda dengan menggunakan program SPSS 26. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan, Insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan, Pelatihan, dan Insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan, Insentif, Kinerja

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat membawa dampak positif terhadap arti pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan aktivitas perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana, dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara yaitu melalui pelatihan, serta memotivasi seperti pemberian insentif langsung kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena karyawan telah dibekali dengan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian insentif pada dasarnya adalah hak karyawan dan merupakan kewajiban perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Dapat dikatakan bahwa pelatihan dan insentif memegang peranan penting dalam usaha meningkatkan efektivitas kerja karyawan itu sendiri, dimana insentif yang diberikan akan dapat memacu karyawan untuk bekerja secara maksimal demi peningkatan produktivitas kerja perusahaan, sedangkan pelatihan untuk memacu karyawan agar lebih giat lagi sehingga terpilih untuk mengikuti berbagai program pelatihan yang dilaksanakan oleh karyawan.

CV. Cahaya Packing merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang industri, perusahaan yang berdiri sejak tahun 2003 mempunyai lokasi toko di Jl. Hayam Wuruk LTC Glodok, Jakarta dan memiliki sebanyak 4 gudang yang menyebar di daerah Krukut, Thalib, Gajah Mada dan Duri, Jakarta Barat.

Barang yang ditawarkan oleh perusahaan ialah peralatan pabrik bahan dasar seperti (*Rubber, Teflon, Nylon, Acrylic, Sillicone*) Barang tersebut yang dijual untuk penggerak alat mesin di sebuah pabrik. Dengan memiliki 3 Toko dan 4 gudang, maka sangat besar peranan karyawan dalam menjalankan perusahaan tersebut, baik karyawan yang ditempatkan di gudang maupun di Toko.

Dengan semakin meningkatnya jumlah pelanggan, CV Cahaya Packing harus mampu meningkatkan kinerja para karyawannya, sehingga pekerjaan menjadi lebih bisa efektif dan efisien. Pemberian pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan, dapat membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini juga menuntut para karyawan agar fokus dan konsisten dalam bekerja.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Pelatihan dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Kasmir (2018:126) mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya.

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya Widodo, (2015:43). Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Sri Larasati, (2018:110), pelatihan (*training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Menurut Ivancevich dalam Walukow (2016:3), pelatihan adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/kelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli, bisa penulis simpulkan bahwa pelatihan adalah salah satu cara yang dapat digunakan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan serta pengetahuan dan performansi pekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator Pelatihan

Mangkunegara (2017:44) menyatakan indikator pelatihan yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur (pelatih),
2. Peserta,

3. Materi,
4. Metode,
5. Tujuan pelatihan,
6. Sasaran,

Insentif

Menurut Hamali (2016:88) "Insentif adalah program program Pelatihan yang mengaitkan bayaran dengan produktvias dan kinerja.

Menurut Irham Fahmi (2017:64), "Insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baik bentuk finansal maupun non finansial.

Menurut Hasibuan (2017:118), insentif adalah Pelatihan ekstra yang diberikan kepada pekerja tertentu yang memiliki prestasi lebih dibandingkan dengan yang lainnya. Insentif adalah strategi untuk memberikan inspirasi kepada orang-orang yang bekerja lebih keras dan bersungguh-sungguh.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2017-238) "Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai"

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat di simpulkan bahwa insentif adalah penghargaan berupa uang atau buka berupa uang kepada karyawan yang berprestasi dan mempunyai kinerja yang luar biasa.

Indikator Insentif

Menurut Sinambela, (2018) indikator pemberian insentif terdiri dari :

1. Insentif material
2. Insentif non material
3. Insentif sosial

Kinerja

Menurut Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya."

Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

"Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu", Kasmir (2016:182)

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri

Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2017:85) ada beberapa indikator kinerja, yaitu :

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan Balik
4. Alat atau Sarana
5. Kompetensi
6. Motivasi
7. Peluang

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi Penelitian

Menurut Sugiyono, Sugiyono (2017:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut, terdapat empat kunci yang harus diperhatikan, yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan.

Metode penelitian adalah fondasi dari proses ilmiah yang membantu para peneliti dalam mengumpulkan, menganalisis, dan menyimpulkan data untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang mereka ajukan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang dapat digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random atau acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Tempat dan Waktu Penelitian

Objek Penelitian ini dilakukan di CV Cahaya Packing, Subjek penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Cahaya Packing. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang dijadikan sampel.

Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai dari bulan Agustus sampai dengan bulan Desember 2023.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai yang bekerja di CV. Cahaya Packing, berdasarkan penggolongan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja jadi karyawan, 75 responden

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sugiyono (2016: 118). Sampel dalam penelitian ini merupakan bagian dari jumlah populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini sangat dibutuhkan untuk kejelasan penyebaran kuisisioner yang akan dilakukan.

Untuk teknik pengambilan sampel, peneliti menggunakan *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2019:35) menyatakan bahwa "*sampel jenuh apabila dalam pengambilan sampel dengan jumlah populasi yang relative kecil*".

Peneliti menggunakan sampel jenuh dikarenakan jumlah populasi yang terbatas serta sampel penelitian merupakan subjek yang mudah ditemui sehingga pengumpulan data dapat dilakukan dengan mudah. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah sebanyak 75 orang karyawan CV. Cahaya Packing

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner. Penulis menyebarkan angket yang berupa pernyataan kepada responden..

Variabel Penelitian

Variabel digunakan untuk memudahkan suatu penelitian sehingga bermula pada tujuan yang jelas.

1. Variabel Pelatihan (X1),
2. Variabel Insentif (X2)
3. Variabel Kinerja (Y)

Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Pelatihan (X1) Mangkunegara (2017:44)	Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan Pelatihan 6. Sasaran	<i>Skala Likert</i>
2	Insentif (X2) Lijan Poltak Sinambela (2017:239),	Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai.	a. Insentif Material 1. Bonus 2. Komisi 3. Jaminan b. Insentif non Material 1. Pemberian Piagam Penghargaan 2. Promosi Jabatan 3. Pemberian Pujian	<i>Skala Likert</i>
3	Kinerja Karyawan (Y) Wibowo (2017:85)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motivasi 7. Peluang	<i>Skala Likert</i>

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Berganda

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sah/valid tidaknya suatu *kuesioner*. "Suatu *kuesioner* dikatakan valid jika pertanyaan pada *kuesioner* mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh *kuesioner* tersebut", Ghazali (2016:52).

Uji *reliabilitas* adalah alat untuk mengukur suatu *kuesioner* yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu *kuesioner* dikatakan *reabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali, (2016:47). Perhitungan *reliabilitas* dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS 26.0 dengan menggunakan teknik pengukuran *chronbach apha*, hasil pengujian dapat dikatakan *reabel* apabila *chronbach alpha* > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji untuk menentukan apakah model regresi yang dirancang adalah alat prediksi yang berguna dan baik. Uji normalitas, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastisitas adalah asumsi klasik yang akan dilakukan. Dalam uji asumsi klasik peneliti menggunakan uji normalitas, uji Multikolinearitas, Uji heteroskedastisitas, uji linearitas.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan deskripsi atau gambaran tentang data yang telah dikumpulkan untuk digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2022:147) analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan.

Adapun analisis deskriptif statistik dalam penelitian ini adalah nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai rata-rata. Analisis dilakukan menggunakan analisis rata-rata tertimbang (*mean weight*).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* yaitu Pelatihan (X1), Insentif (X2), terhadap variabel *dependent* Kinerja (Y). Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel *dependent* dan dua atau lebih variabel *independent*. Dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = variabel *dependent*, Kinerja

a = bilangan konstanta

$\beta_{1,2}$ = koefisien regresi variabel *independent*

X1 = Pelatihan

X2 = Insentif

e = *error term*

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis t (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh variabel *independent* yaitu Pelatihan (X1) dan Insentif (X2), terhadap variabel *dependent* Kinerja (Y)

2. Uji Hipotesis F (Uji F)

Uji F merupakan suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Pelatihan (X1) dan Insentif (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Kriteria untuk menguji hipotesis adalah: Menghitung F_{tabel} dan F_{hitung} dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikan sebesar 5%, maka $df = n - k - 1$.

3. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Ghozali (2018:97) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Pada intinya, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menangani variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Variabel Pelatihan (X1)

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Indikator	No Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table	Keterangan
Instruktur	1	0.887	0,361	Valid
	2	0.925	0,361	Valid
Peserta	3	0.957	0,361	Valid
	4	0.916	0,361	Valid
Materi	5	0.913	0,361	Valid
	6	0.876	0,361	Valid
Metode	7	0.925	0,361	Valid
	8	0.754	0,361	Valid
Tujuan Pelatihan	9	0.957	0,361	Valid
	10	0.916	0,361	Valid
Sasaran	11	0.925	0,361	Valid
	12	0.927	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil *r product* hitung lebih besar dari 0,361 sehingga semua pernyataan valid.

2. Variabel Insentif (X2)

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X2)

Indikator	No Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table	Keterangan
Insentif Material	1	0.866	0,361	Valid
	2	0.835	0,361	Valid
	3	0.903	0,361	Valid
	4	0.808	0,361	Valid
	5	0.866	0,361	Valid
	6	0.657	0,361	Valid
Insentif Non Material	7	0.928	0,361	Valid
	8	0.672	0,361	Valid
	9	0.593	0,361	Valid
	10	0.608	0,361	Valid
	11	0.928	0,361	Valid
	12	0.672	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil *r product* hitung lebih besar dari 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

3. Variabel Kinerja (Y)

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Indikator	No Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table	Keterangan
Tujuan	1	0.864	0,361	Valid
	2	0.864	0,361	Valid
Standar	3	0.921	0,361	Valid
	4	0.800	0,361	Valid
Umpan Balik	5	0.864	0,361	Valid
	6	0.639	0,361	Valid
Alat atau Sarana	7	0.942	0,361	Valid
	8	0.662	0,361	Valid
Kompetensi	9	0.569	0,361	Valid
	10	0.595	0,361	Valid
Motivasi	11	0.942	0,361	Valid
	12	0.662	0,361	Valid
Peluang	13	0.864	0,361	Valid
	14	0.942	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil *r product* hitung lebih besar dari 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	.978	Reliable
Insentif (X2)	.938	Reliable
Kinerja (Y)	.953	Reliable

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Dari hasil analisis terdapat nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal penelitian reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	58.2400000
	Std. Deviation	4.08219280
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.055
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Hasil pengujian $0,200 > 0,05$ maka dapat dikatakan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas..

2. Uji Multikolinieritas

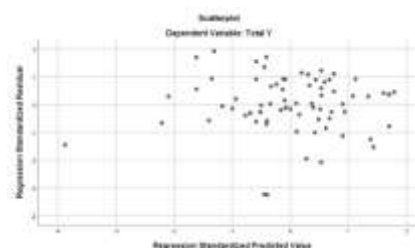
Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.978	1.023
.978	1.023

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Dari hasil uji nilai untuk variable X1, dan X2 *tolerance* $0,978 \geq 0.10$ dan nilai VIF $1.023 \leq 10$, dengan demikian model diatas telah terbebas dari adanya *multikolinearitas*.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar. Grafik Scatterplot

Dari gambar di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain terjadi *homoskedastisitas*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.938	8.092		2.835	.006		
	Pelatihan	.381	.119	.338	3.199	.002	.978	1.023
	Insentif	.341	.132	.273	2.588	.012	.978	1.023
a. Dependent Variable: Total Y								

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Berdasarkan Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Persamaan Regresi yang terbentuk sebagai berikut

$$Y = 22,938 + 0,381 X_1 + 0,341 X_2 + e$$

Dari Persamaan Regresi yang terbentuk diatas maka interprestasinya sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 22,938 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu Pelatihan, Insentif sebesar 0, maka tingkat Kinerja Karyawan sebesar 22,938.
2. Nilai koefisien regresi $\beta_1 = 0,381$ mempunyai arti jika nilai Pelatihan ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,381 satuan, dengan asumsi Insentif, dinyatakan konstan/tetap.
3. Nilai koefisien regresi $\beta_2 = 0,341$ mempunyai arti bahwa jika Insentif ditingkatkan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,341 satuan, dengan asumsi Pelatihan dinyatakan konstan/tetap

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji t

Tabel Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.938	8.092		2.835	.006		
	Pelatihan	.381	.119	.338	3.199	.002	.978	1.023
	Insentif	.341	.132	.273	2.588	.012	.978	1.023
a. Dependent Variable: Total Y								

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Hasil Uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk t_{hitung} Variabel Pelatihan 3,199 > t_{tabel} 1.66 dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, sehingga Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
2. Untuk t_{hitung} Variabel Insentif 2,588 > t_{tabel} 1.66 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

2. Uji Hipotesis F (Uji F)

Tabel Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1233.158	2	616.579	9.921	.000 ^b
	Residual	4474.522	72	62.146		
	Total	5707.680	74			
a. Dependent Variable: Total Y						
b. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan						

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Dari hasil perhitungan $F_{hitung} 9,921 > F_{tabel} 2,70$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Pelatihan, Insentif, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan nilai *signifikan* (Sig) dari Output Anova :

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai Sig adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, Pelatihan, Insentif, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 ^a	.216	.194	7.883
a. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Total Y				

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *Adjusted R Square* sebesar 0,194 hasil ini mengandung pengertian bahwa kemampuan Pelatihan, Insentif, dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja adalah sebesar 19,4%, sementara 80,6% (100% - 19,4 %) dijelaskan oleh faktor-faktor lain,

PEMBAHASAN

1. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja.

Dari hasil penelitian dan jawaban responden pada indikator Instruktur, butir pertanyaan "Instruktur memiliki sertifikat keahlian dalam pelatihan", responden menyatakan sangat setuju. Pelatihan yang dilakukan CV Cahaya Packing mengenai cara penggunaan alat mesin untuk pabrik, menggunakan instruktur yang mempunyai sertifikat keahlian. Hal ini berarti bahwa pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Kemudian pada indikator Sasaran, butir pertanyaan, "Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi", responden menyatakan setuju. Hal ini membuktikan karyawan merasakan manfaat pelatihan, dengan diadakannya pelatihan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat setelah mengikuti pelatihan.

Kemudian pada indikator Materi, Karyawan menyatakan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan sehingga mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan. Hal ini juga menjadi penyebab dalam kinerja karyawan. Karyawan yang mengikuti pelatihan tentunya akan maksimal dalam bekerja.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh : Suwandi Suwandi, Anggalia Wibasuri, Betty Magdalena,, tahun 2021, hasil penelitian, terdapat Pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2. Insentif berpengaruh terhadap Kinerja.

Insentif mempengaruhi kinerja karyawan. Pada Indikator Insentif non material, butir pertanyaan, “Saya memperoleh insentif-insentif di tempat saya bekerja sesuai dengan peraturan”, responden menyatakan sangat setuju. Dalam hal insentif CV Cahaya Packing memberikan insentif kepada karyawan sesuai dengan peraturan, karyawan yang berprestasi dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik akan menerima insentif.

Pada Indikator Insentif material, butir pertanyaan “Evaluasi jabatan karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan” responden menyatakan setuju, Dalam hal ini karyawan merasakan insentif yang diterima tentunya akan berdampak terhadap kinerja, terutama insentif terhadap pekerjaan yang bisa diselesaikan tepat waktu.

Pada butir pertanyaan “Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan” responden menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa CV Cahaya Packing telah memberikan insentif kepada karyawan berdasarkan kinerja karyawan yang baik.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukowati, T., Septianingrum, P., & Pramono, E, tahun 2020, dalam hasil pengujiannya, Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pada uji hipotesis Pelatihan, dan Insentif, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini terlihat dari hasil pengujian uji F, Pelatihan, dan Insentif, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Ini berarti semua variabel Pelatihan, dan Insentif sangat berpengaruh terhadap Kinerja. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuniawati, Y, tahun 2022, dalam hasil pengujiannya, Insentif dan Pelatihan secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pelatihan, dan Insentif, secara simultan berpengaruh terhadap Terhadap Kinerja Karyawan

SARAN

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil penelitian, pelatihan sangat diharapkan karyawan untuk menunjang pekerjaan. Selain itu instruktur dalam pelatihan diharapkan mempunyai sertifikat dan keahlian dalam memberikan pelatihan.

Insentif, mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Agar kinerja karyawan lebih maksimal insentif material dan insentif non material lebih di perhatikan, terutama pemberian insentif kepada karyawan yang berprestasi, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

DAFTAR PUSTAKA

- Eko Widodo, Suparno. (2015). "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fahmi, Irham. (2017). Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2017. Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24 Update Bayesian SEM Edisi 7. Universitas Diponegoro, Semarang
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru
- Hasibuan, Malayu S.P, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta
- _____. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____. (2019), Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah, Jakarta, Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. (2018). Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya, Cetakan ke-19, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Lijan Poltak Sinambela. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Larasati, Sri. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: CV Budi Utama Deepublish
- Mangkunegara Anwar, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, edisi Cetakan ke 14, Bandung, PT. Remaja
- Suwandi Suwandi, Anggalia Wibasuri, Betty Magdalena, (2021), Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Medis , JIEM, Vol 12, No 2 (2021), ISSN CETAK (2548-8651), ISSN ONLINE (2548- 866X), DOI: <https://doi.org/10.52657/jiem.v12i2.1592>
- Sukowati, T., Septianingrum, P., & Pramono, E. (2020). Pengaruh Insentif dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bukit Inti Makmur Abadi Semarang) , Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains, 1(1), 28-39. e-ISSN : 2962-9373 :p-ISSN : 2963-9433 :. <https://itbsemarang.ac.id/sijies/index.php/jies/article/view/195>
- Sugiyono, (2017), Metode Penelitian Bisnis. Penerbit alfabeta, Bandung
- Situmorang, Juniyantri. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Merek Laptop Menggunakan Metoda Analytical Hierarchy Process (AHP). Jurnal Pilar Nusa Mandiri, 15-16.

- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Walukow, A.F. (2016). Analysis of metal concentrations of copper (Cu) in water at sentani lake in jayapura - papua. Journal Der Pharmacia Lettre. 2016, 8 (2), 303-308, Scholars Research Library
- Yuniawati, Y. (2022).. Pengaruh Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan , J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah, 1(5), 471–485. E-ISSN: 2828-5271, DOI: <https://doi.org/10.56799/jceki.v1i5.692>