

ANALISIS KEBIJAKAN INSENTIF DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT UPHUS KAMANG MANADO*ANALYSIS OF INCENTIVES POLICIES AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT UPHUS KAMANG MANADO*

Oleh:

**Dhio Adhirezkha Hamid¹
Irvan Trang²
Regina T. Saerang³**^{1, 2, 3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹dhio6666@gmail.com²trang_irvan@yahoo.com³regina.saerang@unsrat.ac.id

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu yang baru dilingkungan suatu organisasi bisnis. Penting bagi suatu perusahaan untuk memiliki kaian strategis yang bisa meningkatkan kinerja karyawan dapat meningkat untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh insentif dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Uphus Kamang Manado. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 orang, dengan menggunakan teknik *total sampling* atau sampel jenuh, sampel penelitian ini berjumlah 48 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, insentif dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial insentif dan pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi, diketahui bahwa insentif dan pelatihan memiliki pengaruh sebesar 89,3% terhadap kinerja karyawan dan masuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat. Saran untuk PT. Uphus Kamang Manado sebaiknya terus meperhatikan faktor-faktor insentif dan pelatihan melalui kebijakan-kebijakan dan program-program yang saling terintegrasi satu dengan yang lain untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *kebijakan insentif, pelatihan, kinerja karyawan.*

Abstract: *Human resource management is not something new in a business organization. It is important for a company to have a strategic relationship that can improve employee performance so that it can increase the achievement of company goals. The purpose of this study was to analyze the effect of incentives and training on employee performance at PT. Uphus Kamang Manado. The population in this study amounted to 48 people, using a total sampling technique or saturated sample, the sample of this study amounted to 48 respondents. Data analysis in the form of validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, determinant coefficient test, F test, and t test. The results showed that simultaneously, incentives and training had a significant effect on employee performance, partially incentives and training also had a positive and significant effect on employee performance. Based on the correlation coefficient test and the coefficient of determination, it is known that incentives and training have an effect of 89.3% on employee performance and fall into the category of a very strong relationship. Suggestions for PT. Uphus Kamang Manado should continue to pay attention to incentives and training factors through policies and programs that are integrated with each other to improve employee performance.*

Keywords: *incentive policies, training, employee performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan.

Insentif adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasi. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Insentif merupakan sejumlah uang yang di tambahkan pada upah dasar yang di berikan perusahaan kepada karyawan (Rizki, Saryadi dan Dewi, 2013). Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan Insentif kepada karyawannya baik berupa Insentif Materiil maupun Insentif Non Materiil. Pemberian Insentif Materiil maupun Insentif Non Materiil kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan Kinerja karyawan. Dengan begitu, produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal dan keberhasilan perusahaan dapat tercapai (Candrawati, Musadieg dan Hakam, 2013).

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu sertasikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing (Sahangggamu dan Mandey, 2014). Dengan program pelatihan yang cukup dan sesuai untuk kebutuhan karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Tidak hanya faktor keterampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan yang terus dikembangkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Goni, Adolfini dan Sumarauw, 2015).

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif dari karyawan. Kinerja perusahaan yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan. Hal ini terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan (Yuliyanti, Istiatin dan Aryati, 2017).

PT. Uphus Khamang Indonesia yang terletak di Manado merupakan anak cabang dari Uphus Khamang Pty Ltd Sydney – Australia yang didirikan pada tanggal 25 September 2008. Masalah terkait kinerja karyawan bisa disebabkan oleh beberapa hal. Kebijakan insentif dan pelatihan kerja adalah dua hal yang dapat dikategorikan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Uphus Khamang Manado, tidak hanya berdasarkan kutipan dari studi terdahulu yang dijelaskan sebelumnya, tapi juga diperkuat dengan hasil observasi yang peneliti lakukan.

Berkaitan dengan kebijakan insentif, diketahui bahwa PT Uphus Khamang Manado belum memiliki kebijakan yang terencana dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan belum adanya standar seperti key performance indicators yang baku dan jelas serta pemberian insentif atau yang biasa disebut oleh karyawan PT Uphus Khamang Manado sebagai “bonus”, diberikan dengan waktu dan jumlah yang tidak menentu dan hanya menunggu keputusan pimpinan dengan pertimbangan yang tidak diketahui para karyawannya.

Berkaitan dengan pelatihan karyawan, diketahui bahwa PT Uphus Khamang Manado juga belum maksimal melaksanakan program yang berkaitan dengan pengembangan kapasitas karyawan. PT. Uphus Khamang Manado, melaksanakan program pelatihan bagi para karyawannya bekerja sama dengan pihak kepolisian untuk mendapatkan lisensi sebagai seorang petugas keamanan (*security*) terlatih. Namun PT. Uphus Khamang Manado belum melaksakan program pelatihan lanjutan yang terencana dengan baik seperti pelatihan komunikasi bahasa asing untuk karyawan yang ditempatkan di perusahaan- perusahaan yang biasanya berhubungan dengan pelanggan warga negara asing, pelatihan tentang pengenalan proses bisnis perusahaan yang ditempati dan pelatihan mengenai bagaimana menangani pelanggan untuk meningkatkan kapasitas diri sebagai petugas keamanan secara spesifik yang bekerja di perusahaan *facility service* yang tidak sama dengan perusahaan atau institusi lainnya. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Analisis Kebijakan Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Uphus Kamang Manado”.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Insentif dan Pelatihan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Uphus Kamang Manado.
2. Insentif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Uphus Kamang Manado.
3. Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Uphus Kamang Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya (Dessler, 2015: 87). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya (Mangkunegara, 2013: 67). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, diantaranya: kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama dan pelaksanaan tanggung jawab (Mangkunegara, 2013: 68).

Insentif

Insentif bagi organisasi atau perusahaan yakni; Insentif adalah salah satu bentuk imbalan yang di berikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Dengan kata lain insentif itu adalah hal-hal atau usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk mengarahkan karyawan agar rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga tercipta efektifitas kerja karyawan (Moehariono, 2012: 259). Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Hasibuan, 2013: 118). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur insentif, diantaranya: pembayaran sederhana, peningkatan output kerja, pembayaran cepat dan standar kerja ideal (Mangkunegara, 2013: 89).

Pelatihan

Tujuan dari adanya pelatihan dapat dirangkum dalam tujuh hal, yaitu sebagai berikut: meningkatkan kualitas kerja, memperbaharui keterampilan pegawai (*update employee skills*), menghindarkan penerapan menejerial telah usang (*avoid menegerial obsolescence*), memecakan masalah organisasi, memberikan bekal pelatihan kepada karyawan baru sebagai orientasi, mempersiapkan karyawan yang akan dipromosikan, serta untuk pengelolaan suksesi kepemimpinan (*menegerial succession*), memenuhi kebutuhan pertumbuhan karyawan (*satisfy personal groeth needs*) (Tobari, 2015: 21-23). Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar (Widodo, 2015: 82). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan, diantaranya: materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih (Mangkunegara, 2013: 57).

Penelitian Terdahulu

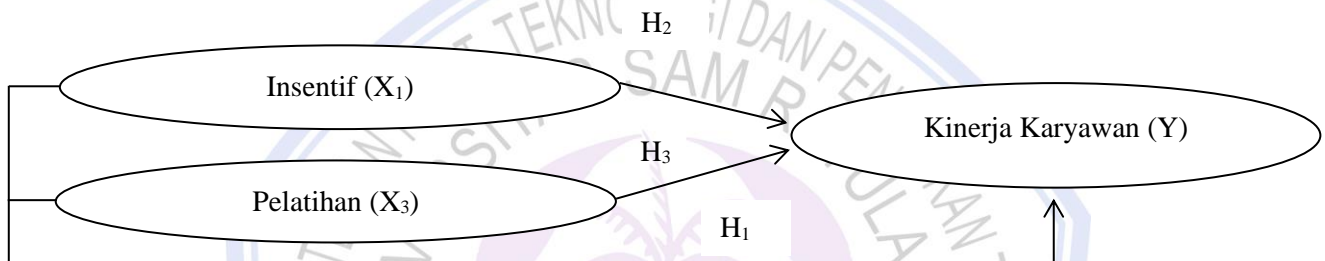
Sukarman dan Widiyanto (2017) dalam penelitian yang berjudul *Improving the Performance of Village Secretary on the Basis of Training, Financial Incentive, Monitoring and Evaluation (A case study in village government in Demak district)*, bertujuan untuk menguji model di mana pelatihan memprediksi kompetensi profesional dan kinerja sekretaris desa yang dimoderatori oleh insentif keuangan dan pemantauan dan evaluasi. Hasil dari pemodelan persamaan struktural berdasarkan smartPLS 3.0 mengkonfirmasi bahwa pelatihan berhubungan positif dengan kompetensi profesional dan kinerja sekretaris desa, kompetensi profesional berhubungan positif dengan kinerja sekretaris desa, insentif keuangan dan pemantauan dan evaluasi memoderasi hubungan antara pelatihan dan kinerja sekretaris desa. Organisasi harus mendorong kemampuan instruktur pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan baru dan lanjutan.

Trang (2016), dalam penelitian yang berjudul *Stress and Compensation Impact on Work Productivity of Family Planning Counseling in Tomohon, North Sulawesi*, bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres dan kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kota Tomohon. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa stres lingkungan kerja, stres individu, stres organisasi, stres ekstra

organisasi dan pemberian insentif serta nilai akreditasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas Penyuluh Keluarga Berencana di Kota Tomohon. Melalui regresi parsial diketahui bahwa stres berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kota Tomohon. Berdasarkan hasil penelitian, juga menunjukkan bahwa kompensasi merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja Penyuluh Keluarga Berencana di Provinsi Tomohon Sulawesi Utara.

Rizki, Saryadi dan Dewi (2013) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing PT. Nasmoco Gombel Semarang, bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT. Nasmoco Gombel Semarang. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 58,3% dan insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 58,4%. Kemudian pelatihan dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 64,4%. Pihak pimpinan PT. Nasmoco Group hendaknya memperhatikan faktor penunjang pelatihan yaitu dari segi metode pelatihan dan instruktur pelatihan yang ada. Sehingga tercipta kesesuaian antara metode yang dilaksanakan pada saat pelatihan dan keseharian karyawan. Begitu pula dengan instruktur pelatihan, agar supaya dipilih yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan jaman dewasa ini sehingga tidak membosankan.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian teori, 2021

Hipotesis

- H₁: Insentif dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uphus Kamang Manado.
- H₂: Insentif secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uphus Kamang Manado.
- H₃: Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uphus Kamang Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2014:11) adalah: merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan pada PT. Uphus Kamang Manado. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 2 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:91). Populasi penelitian adalah karyawan PT. Uphus Kamang Manado yang berdasarkan data yang peneliti peroleh

berjumlah 48 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh sehingga banyaknya sampel berjumlah 48 responden.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t serta analisis koefisien korelasi dan determinasi.

Teknik Analisis Data

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan dua variabel terikat atau lebih yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas. Analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program SPSS versi 21. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_t$$

Keterangan:

- b_0 = Konstanta
- $\beta_{1,2,3}$ = Koefisien regresi untuk X_1 dan X_2
- ε = Standar error
- Y = Kinerja Karyawan
- X_1 = Insentif
- X_2 = Pelatihan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengambilan keputusan uji validitas berdasarkan pada nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > r_{tabel} sebesar 0.285, untuk $df = 48(\text{jumlah responden}) - 2(\text{jumlah variabel bebas}) = 46$. Dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat yang masing-masing variabel secara berurutan memiliki 4 statement items, semua data yang peneliti dapatkan bersifat valid dan reliabel karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi dibawah 0.05 dan nilai cornbach alpha yang lebih dari 0.700.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

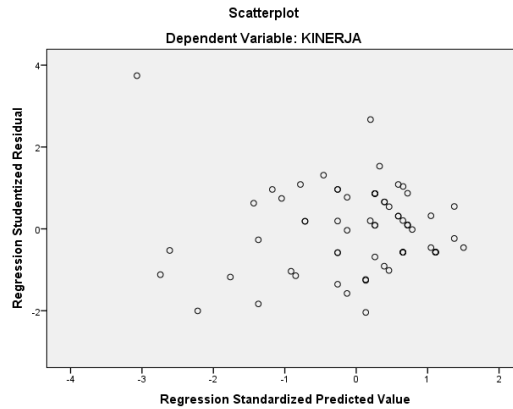
Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Insentif	.940	1.063
	Pelatihan	.940	1.063

Sumber: Hasil olah data, 2021.

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas karena nilai VIF < 10 dan hasil perhitungan menghasilkan nilai *tolerance* dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Uji Heterokedastisitas

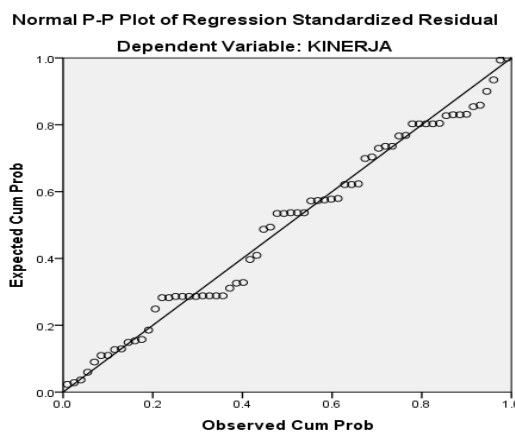


Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil olah data, 2021.

Gambar 2 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Y.

Uji Nomalitas



Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber: Hasil olah data, 2021.

Gambar 3. menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.856	1.167	
	Insentif	.141	.039	.240
	Pelatihan	.852	.073	.770

Sumber: Hasil olah data, 2021.

Persamaan Regresi $Y' = 0,856 + 0,141X_1 + 0,852X_2$ menggambarkan bahwa Nilai constant sebesar 0,856 memberikan pengertian bahwa jika faktor insentif dan pelatihan tidak dilakukan atau sama dengan nol (0), maka besarnya kinerja karyawan adalah 0,856. Untuk variabel insentif (X_1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila insentif (X_1) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) meningkat 0,141. Variabel pelatihan (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila pelatihan (X_2) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,852.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis F dan t

Tabel 4. Uji Hipotesis F dan t

Model	Uji t		Uji F	
	t	Sig	F	Sig
Kelompok Acuan	3.617	.001	89.678	.000 ^b
Keragaman Produk	11.621	.000		

Sumber: Hasil olah data, 2021.

Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X_1 dan X_2 terhadap Y yaitu kinerja karyawan sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien insentif (X_1) dan pelatihan (X_2), berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y), dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Nilai t_{hitung} untuk variabel insentif (X_1) sebesar 3,617 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,679 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya insentif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan demikian hipotesis 2 diterima. Nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan (X_2) sebesar 11,621 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,679 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.740	.732	1.30750

Sumber: Hasil olah data, 2021.

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara variabel independen dan variabel dependen sebesar 0.860. Nilai 0.860, menunjukkan korelasi yang terjadi antara variabel bebas (insentif dan pelatihan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) berada dalam kategori hubungan yang sangat kuat (0.800 – 1.000). nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0.740 atau 74%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (insentif dan pelatihan) memberikan kontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan sebesar 74%, sementara sisanya 26% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Insentif dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Rizki, Saryadi dan Dewi (2013) bahwa Insentif dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sama halnya dengan hasil studi terdahulu Harris (2014) yang juga menyatakan bahwa Insentif dan Pelatihan secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan dalam hal Kinerja Karyawan. Adapun hasil penelitian ini juga mendukung hasil studi terdahulu yang dilakukan Goni, Adolfini dan Sumarawu (2015) bahwa Insentif dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Mengacu pada hasil penelitian bahwa secara simultan Insentif dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Uphus Kamang Manado, sebaiknya perusahaan melakukan kajian komprehensif mendalam terkait Insentif dan Pelatihan secara terintegrasi satu dengan yang lain agar dapat merumuskan kebijakan atau program strategis dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Hafidulloh, Budiyanto dan Suhermin (2017) bahwa Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sama

halnya dengan hasil studi terdahulu Sukarman dan Widiyanto (2017) yang menyatakan bahwa peningkatan dalam hal insentif akan berkontribusi pada peningkatan Kinerja Karyawan. Adapun hasil penelitian ini juga mendukung hasil studi terdahulu yang dilakukan Alfandi dan Alkawsaneh (2014) bahwa Insentif secara parsial atau individual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Mengacu pada hasil penelitian bahwa Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Uphus Kamang Manado, perusahaan sebaiknya membangun dan melaksanakan sistem insentif yang berbasis Kinerja Karyawan baik secara individu ataupun secara kelompok, yang memungkinkan karyawan mendapatkan penghasilan lebih apabila bekerja lebih giat atau mampu memberikan kontribusi tambahan selain target yang diberikan perusahaan agar Kinerja Individual Karyawan bahkan Kinerja Organisasi dapat meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Trang (2019) bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sama halnya dengan hasil studi terdahulu Anggereni (2018) yang menyatakan bahwa peningkatan dalam hal Pelatihan akan berkontribusi pada peningkatan Kinerja Karyawan. Adapun hasil penelitian ini juga mendukung hasil studi terdahulu yang dilakukan Sahanggamu dan Mandey (2014) bahwa Pelatihan secara parsial atau individual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Mengacu pada hasil penelitian bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Uphus Kamang Manado, perusahaan sebaiknya memperbaiki dan meningkatkan program pelatihan yang sudah ada sebelumnya menjadi lebih detail dan mampu mencakup semua langkah preventif dan antisipatif atas masalah-masalah yang terjadi atau mungkin terjadi serta program pelatihan yang menerapkan prinsip sustainable innovation sehingga karyawan tidak hanya sekedar melaksanakan standar operasional prosedur atau berpikir dan berusaha mencapai target yang diberikan perusahaan, tetapi juga mampu berkontribusi memikirkan dan berusaha untuk mengidentifikasi masalah dan memberikan solusi kongkrit untuk mengatasi permasalahan esensial terkait standar operasional prosedur dan proses bisnis perusahaan secara umum.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Insentif dan Pelatihan sangat kuat dan positif secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uphus Kamang Manado.
2. Insentif memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uphus Kamang Manado.
3. Pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uphus Kamang Manado.

Saran

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu :

1. PT. Uphus Kamang Manado sebaiknya melakukan kajian komprehensif mendalam terkait Insentif dan Pelatihan secara terintegrasi satu dengan yang lain agar dapat merumuskan kebijakan atau program strategis dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. PT. Uphus Kamang Manado sebaiknya membangun dan melaksanakan sistem insentif yang berbasis Kinerja Karyawan baik secara individu ataupun secara kelompok, yang memungkinkan karyawan mendapatkan penghasilan lebih apabila bekerja lebih giat atau mampu memberikan kontribusi tambahan selain target yang diberikan perusahaan agar Kinerja Individual Karyawan bahkan Kinerja Organisasi dapat meningkat.
3. PT. Uphus Kamang Manado sebaiknya memperbaiki dan meningkatkan program pelatihan yang sudah ada sebelumnya menjadi lebih detail dan mampu mencakup semua langkah preventif dan antisipatif atas masalah-masalah yang terjadi atau mungkin terjadi serta program pelatihan yang menerapkan prinsip sustainable innovation sehingga karyawan tidak hanya sekedar melaksanakan standar operasional prosedur atau berpikir dan berusaha mencapai target yang diberikan perusahaan, tetapi juga mampu berkontribusi memikirkan dan berusaha untuk mengidentifikasi masalah dan memberikan solusi kongkrit untuk mengatasi permasalahan esensial terkait standar operasional prosedur dan proses bisnis perusahaan secara umum.

4. Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan kajian lebih mendalam kepada variabel-variabel Insentif dan Pelatihan dalam kaitannya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfandi, A. M., dan Alkawsaneh, M. S. (2014). *The Role of the Incentives and Reward System in Enhancing Employee's Performance "A Case of Jordanian Travel and Tourism Institutions"*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol 4, No. 4, Hal. 326-341. http://hrmars.com/hrmars_papers/The_Role_of_the_Incentives_and_Reward_System_in_Enhancing_Employees_Performance.pdf. Diakses pada 2 Maret 2020.
- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. Vol. 10, No. 2, Hal. 606-615. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20139>. Diakses pada 4 Maret 2020.
- Candrawati, D. D., Musadieg, M. A., dan Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Duta Catering-CV Darma Utama Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 1, No. 2, Hal. 150-157. <https://www.neliti.com/id/publications/72282/pengaruh-insentif-terhadap-kinerja-karyawan-studi-pada-karyawan-duta-catering-cv>. Diakses pada 4 Maret 2020.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Goni, L. W., Adolfina., dan Sumarauw, J. S. B. (2015). Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 3, No. 4, Hal. 44-54. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10582>. Diakses pada 4 Maret 2020.
- Hafidulloh., Budiyanto., dan Suhermin. (2017). *Effect of Transformational Leadership, Incentive Giving, Professional Development of Work Discipline and Teacher Performance SMK Ma'arif Surabaya Indonesia*. *The International Journal Of Business & Management*. Vol. 5, No. 7, Hal. 76-84. <http://internationaljournalcorner.com/index.php/theijbm/article/view/124270>. Diakses pada 2 Maret 2020.
- Harris, Y. (2014). Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arina Multi Karya Cabang Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 11, No. 2, Hal. 545-573. <https://www.neliti.com/id/publications/97778/pengaruh-pelatihan-dan-insentif-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-arina-multi-ka>. Diakses pada 10 Agustus 2020.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rizki, A. B., Saryadi., dan Dewi, R. S. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing PT. Nasmoco Gombel Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 2, No. 3, Hal. 1-5. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/3055>. Diakses pada 4 Maret 2020.
- Sahanggamu, P. M., dan Mandey, S. L. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA*. Vol. 2, No. 4, Hal. 514-523. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6359>. Diakses pada 4 Maret 2020.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

- Sukarman., dan Widiyanto. (2017). *Improving the Performance of Village Secretary on the Basis of Training, Financial Incentive, Monitoring and Evaluation (A case study in village government in Demak District)*. *International Jurnal of Islamic Business Ethics (IJIBE)*. Vol. 1, No. 1, Hal. 312-324. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ijibe/article/view/4333>. Diakses pada 2 Maret 2020.
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintahan*. Deepublish, Yogyakarta.
- Trang, I. (2016). *Stress and Compensation Impact on Work Productivity of Family Planning Counseling in Tomohon, North Sulawesi*. *Journal of Life Economics*. Vol. 3, No. 10, Hal. 255-269. <https://journals.gen.tr/jlecon/article/view/132/>. Diakses pada 10 Agustus 2020.
- Trang, I. (2019). Career Development Effects on Performance of Young Entrepreneurs in Kecamatan Pineleng. *Journal of Awareness*. Vol. 4, No. 1, Hal. 53-64. <http://www.ratingacademy.com.tr/ojs/index.php/joa>. Diakses pada 10 Agustus 2020.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Yuliyanti, Y., Istiatin., dan Aryati, I. (2017). Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing PT. Pelita Tomangmas Karanganyar. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*. Vol. 18, No. 1, Hal. 145-157. <http://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap/article/view/92>. Diakses pada 4 Maret 2020.

