



Jurnal Manajemen

FE-UB

ISSN 2338 6584

Volume 5 No. 2 Tahun 2017

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dan Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan
Yoppy Mulyati Virginia dan Cicih Ratnasih

Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Nasabah Tabungan Tanda 360 Bank OCBC NISP Cabang Harco Mangga Dua
Emiliawati Muslimah dan Wahyu Murti

Pengaruh Insentif, Pelatihan dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Optik Tunggal Sempurna
Firla Oktafiani dan Yolanda

Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Implikasinya Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada PT.MNC Sky Vision.Tbk Jakarta
Ganjar dan Muhammad Halilintar

Pengaruh Harga Jual, Biaya Promosi dan Biaya Distribusi Terhadap Volume Penjualan PT. Sindokanoman Teknik Indonesia
Amin Nurfuji Faozaan dan Bambang Bernanthos

Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Dampaknya Pada Loyalitas Pelanggan Usaha Kecil Menengah Monster Shaker Café
Taufik Kamaru dan Arni Kurniati

Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Implikasi Pada Loyalitas Pelanggan Pengguna Android Samsung Di Mall Kalibata
Nursukmana Triwahyudi dan Sumarni

Pengaruh Opini Audit Terhadap Good Public Governance Dalam Menjamin Kelangsungan Hidup Perusahaan
IGP Ratih Andaningsih

Minat dan Motivasi Mahasiswa Untuk Menjadi Wirausahawan Muda Mandiri (Studi pada Universitas Borobudur Angkatan 2015)
Sri Sungkowati

UNIVERSITAS BOROBUDUR - JAKARTA

Jurnal
Manajemen FE-UB

Vol. 5

No. 2

Halm. 1-137

Jakarta
Oktober 2017

ISSN
2338-6584

PENGARUH INSENTIF, PELATIHAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. OPTIK TUNGGAL SEMPURNA

Oleh : Firla Oktafiani dan Yolanda

Abstract

Efforts to improve the quality of human resources, especially human resources company needs to be done well, directed, and planned, so that companies can compete in a healthy manner with other companies, given the future competition between companies will be more stringent. HR that can compete with competitors or with business partners is only companies that have quality human resources. The purpose of the study was to determine the effect of incentives and work ability, on employee performance of PT. optik Tunggal Sempurna.

This study used survey method using primary data obtained from questionnaire. The sample in this research is 50 employees. Samples were taken by accidentally sampling technique ie sampling technique when all members of population used as sample. Data analysis technique using Path Analysis. The results showed that the correlation coefficient obtained positive value that reflects that the incentive and work ability have a positive relationship with achievement, so the higher the ability of work and incentives, the higher the achievement of employees. From the results obtained also known coefficient of determination that reflects how big the contribution of free variables (motivation and leadership patterns) to the dependent variable (performance), ie 0.905 or 90.5%, it means incentives and work ability affect the achievement of 90.5% Of 9.5% influenced by other factors that are not in carefully. 1. There is influence of incentive and work ability influence to employee performance of PT. Optik Tunggal Sempurna simultaneously. 2. There is influence of incentive affect on employee work performance of PT. Perfect Single Optics partially. 3. There is influence of work ability influence to employee performance of PT. Optik Tunggal Sempurna partially.

Keywords: *incentives, training, and ability, employee achievement.*

1. PENDAHULUAN

Di dalam era keterbukaan dan globalisasi yang terjadi saat ini, Perusahaan dituntut untuk menekankan pada masalah sumber daya manusia dalam masa pengembangan atau lebih khususnya pada kemampuan kualitas sumber daya manusia, dikarenakan sumber daya manusia menjadi titik sentral bagi kemajuan suatu perusahaan. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Perkembangan dunia usaha tidak dapat digantikan dari perkembangan sumber daya terutama sumber daya manusia yang ada didalamnya. Perusahaan dalam meningkatkan kemampuan kinerjanya, haruslah mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Dalam usaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang mudah, karena kemampuan sumber daya manusia dan pola berfikir yang berbeda-beda. Upaya untuk meningkatkan kualitas SDM ini, utamanya sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terencana, dan terarah. sehingga perusahaan pun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain, mengingat kedepan

persaingan secara sehat dengan perusahaan lain mengingat kedepan persaingan antara perusahaan akan semakin ketat. SDM yang dapat mampu bersaing dengan pesaing maupun dengan mitra bisnisnya hanyalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas hanya bisa diperoleh dengan melalui pelatihan kemampuan kerja dan pembinaan yang terencana serta terarah, yang mampu meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu ada pelatihan atau training dengan tujuan untuk mengetahui sebagai besar kemampuan sumber daya manusia itu sendiri dalam kinerjanya. Perusahaan juga perlu adanya suatu motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik salah satu motivasi itu adalah dengan memberikan prestasi kerja yang baik dengan memberikan jabatan yang lebih tinggi dan memenuhi keinginan-keinginan karyawan seperti pemberian insentif.

Sebaliknya jika kinerja yang baik mencerminkan besarnya kemampuan terhadap tanggung jawab dan tugas-tugas yang

diberikan pada karyawan tersebut, langsung berpengaruh besar terhadap prestasi kerja dan insentif yang didapat. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta adanya prestasi kerja yang tinggi, diharapkan dapat menciptakan kemampuan karyawan yang baik pula. Sehingga ke depannya, proses kerja berjalan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Kemampuan karyawan yang tinggi akan memicu kreativitas dan inovasi, sehingga karyawan akan memiliki sikap inisiatif yang positif dalam mengatasi permasalahan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal produktifitas kerja perusahaan. PT Optik Tunggal Sempurna memberikan insentif sebagai pendorong untuk meningkatkan kinerja dan penjualan. 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. Pemberian insentif pada PT Optik Tunggal Sempurna ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Biaya insentif yang dikeluarkan oleh PT. Optik Tunggal Sempurna Tahun 2011-2016

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Insentif	Jumlah/Karyawan	Pertumbuhan
1	2011	20	44.000.000	2.200.000	
2	2012	30	33.600.000	1.120.000	23,6
3	2013	25	31.250.000	1.250.000	6,99
4	2014	27	31.860.000	1.180.000	1,95
5	2015	50	67.500.000	1.350.000	111,86
6	2016	50	68.000.000	1.360.000	0,74

Sumber : PT. Optik Tunggal Sempurna, data di olah

Dari data di atas, tingkat persentase pemberian insentif pada karyawan PT. Optik tunggal Sempurna mengalami perubahan tiap tahunnya dari tahun 2011 sampai 2016, persentase pada tahun 2012 mencapai angka

23,6% dan persentase pada tahun 2013 mengalami penurunan menjadi 6,99%. Di tahun 2014 persentase pertumbuhan mengalami penurunan kembali menjadi 1,95%, pada tahun 2015 persentase pertumbuhan

insentif meningkat menjadi 111,86%, dan tahun 2016 persentasi mengalami penurunan drastis menjadi 0,74%.

Dalam penyelenggaraan suatu pelatihan ternyata tidak semudah yang dibayangkan. Banyak prosedur yang harus dijalankan agar menghasilkan lulusan

pelatihan sesuai dengan yang diinginkan. Banyak masalah yang sering timbul dari pelatihan, diantaranya: kurang fokusnya pelatihan, kurang sistematis dalam penyelenggaraan, dan kurang didukung dari pihak manajemen.

Tabel 1.2
Biaya Pelatihan kerja karyawan tahun 2011-2016

No.	Tahun	Jumlah Peserta	Biaya Pelatihan	Jumlah/orang	Pertumbuhan (%)
1	2011	20	15.750.000	1.575.000	
2	2012	30	13.375.000	891.600	15,08
3	2013	25	16.500.000	970.600	23,36
4	2014	27	20.125.000	1.183.800	21,96
5	2015	50	24.000.000	960.000	19,25
6	2016	50	28.000.000	1.120.000	16,66

Sumber : PT Optik tunggal Sempurna, data diolah

Dari data di atas, tingkat persentase pertumbuhan biaya pelatihan karyawan PT. Optik tunggal Sempurna mengalami fluktuasi yang berubah-ubah tiap tahunnya dari tahun 2011 sampai 2016, persentase pada tahun 2012 mencapai angka 15,08%, persentase pada tahun 2013 mengalami peningkatan

menjadi 23,36%, kemudian persentase pada tahun 2014 mengalami penurunan mencapai 21,96%, pada tahun 2015 tingkat persentase kembali mengalami penurunan biaya pelatihan mencapai 19,25%, dan di tahun 2016 persentase biaya pelatihan mengalami penurunan mencapai 16,66%.

Tabel 1.3
Kemampuan Karyawan Tahun 2011-2016

No.	Tahun	Jumlah Peserta	Penjualan	Jumlah/orang	Pertumbuhan (%)
1	2011	20	19.500.000	975.000	
2	2012	30	16.500.000	550.000	15,38
3	2013	25	25.500.000	1.020.000	54,54
4	2014	27	33.500.000	1.240.740	31,37
5	2015	50	35.500.000	710.000	5,97
6	2016	50	42.500.000	850.000	19,71

Sumber : PT. Optik Tunggal Sempurna, data di olah

Dari data di atas, tingkat persentase pertumbuhan produktivitas karyawan PT. Optik tunggal Sempurna mengalami fluktuasi yang berubah-ubah tiap tahunnya dari tahun 2011 sampai 2016, persentase pada tahun 2012 mencapai angka 15,38%,

persentase pada tahun 2013 mengalami peningkatan menjadi 54,54%, kemudian presentasi pada tahun 2014 mengalami penurunan menjadi 31,37%, pada tahun 2015 mengalami penurunan menjadi 5,97%, dan

ditahun 2016 persentase mengalami kenaikan menjadi 19,71%

Tabel 1.4
Prestasi kerja karyawan tahun 2011-2016

No.	Tahun	Jumlah Peserta	Jumlah Item	Jumlah/orang	Pertumbuhan (%)
1	2011	20	8.000	400	
2	2012	30	9.280	309	16
3	2013	25	12.600	504	35,77
4	2014	27	10.100	374	19,84
5	2015	50	14.500	290	43,56
6	2016	50	16.500	330	13,79

Sumber : PT. Optik Tunggal Sempurna, data di olah

Dari data di atas, tingkat persentase pertumbuhan prestasi karyawan PT. Optik tunggal Sempurna mengalami fluktuasi yang berubah-ubah tiap tahunnya dari tahun 2011 sampai 2016, persentase pada tahun 2012 mencapai angka 16% dan persentase pada tahun 2013 mengalami peningkatan menjadi 35,77%, pada tahun 2014 mengalami penurunan menjadi 19,84%, kemudian pada tahun 2015 mengalami kenaikan persentase menjadi 43,56%, dan 2016 mengalami penurunan menjadi 13,79%.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Insentif Pelatihan dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Optik Tunggal Sempurna “

2. LANDASAN TEORI

1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan inti atau menjadi asset setiap perusahaan, karena manusialah yang akan menentukan peranan sumber daya lainnya yang diikutsertakan dalam proses produksi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, di mana manajemen sumber daya manusia ini menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya, sehingga manajemen sumber daya

manusia diartikan sebagai pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap setiap individu anggota organisasi.

Tugas manajemen yang paling penting adalah mengatur dan mengelola faktor manusia seoptimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan jalan menyusun, mengembangkan dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Manajemen yang khusus untuk menangani dan mengelola unsur manusia disebut manajemen sumber daya manusia. Dengan mempelajari dan menerapkan manajemen sumber daya manusia diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001: 10), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia: “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Dari berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk memperoleh, mempertahankan dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dengan

memperhatikan sifat dan hakekat manusia sebagai anggota organisasi bersangkutan secara tepat dan efisien atau dengan kata lain keberhasilan pengelolaan suatu organisasi beserta aktivitasnya sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.

A. INSENTIF

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006: 117), mengemukakan bahwa: “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”.

Sedangkan menurut Mutiara S. Pangabean (2007: 77), mengemukakan bahwa: “Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai.

B. PELATIHAN

Mangkunegara (2010: 135) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Tujuan pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan, membantu memecahkan masalah operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, dan memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

C. KEMAMPUAN

Menurut Zainun (1994) dalam Sariyathi (2003) bahwa kemampuan (ability) dimaksudkan sebagai kesanggupan (capacity)

karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan mengandung berbagai unsur seperti keterampilan manual dan intelektual, bahkan sampai kepada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, latihan dan pengalaman yang dituntut sesuai rincian kerja. Kemampuan sesungguhnya merupakan suatu unsur pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk memungkinkan para karyawan bekerja dengan cara tertentu.

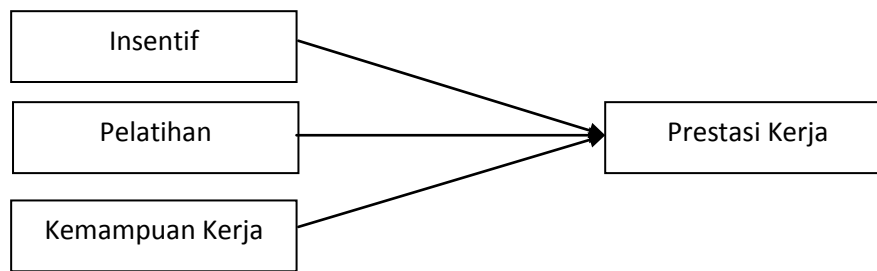
Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2008) pencapaian prestasi berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tujuan yang menantang (challenging goal). Sebagian orang menyenangi tujuan-tujuan yang menantang (tujuan yang cukup berat tetapi masih mungkin dicapai), dan sebagian lagi menyenangi tujuan yang moderat maupun rendah. Kemampuan seseorang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Ini berarti bahwa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan selalu masih tersedia suatu tingkatan kemampuan yang belum dipergunakan oleh seseorang.

D. PRESTASI KERJA

Prabu (2009) dalam Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Hasibuan (2007) dalam Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dari definisi-definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu selama kurun waktu tertentu.

1.2 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 : Kerangka Berpikir

Dimana :

- X1 = Insentif
- X2 = Pelatihan
- X3 = Kemampuan
- Y = Prestasi kerja

1.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban atau penjelasan sementara perilaku, fenomena, atau peristiwa tertentu yang terjadi atau akan terjadi (Sugiyono, 2008 : 96). Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir di atas maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- a. Pengaruh insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Pengaruh pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- c. Pengaruh kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- d. Pelatihan dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Dalam proses penelitian perlu menggunakan metode yang biasa disebut metode penelitian. Metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mencapai kebenaran ilmiah dengan langkah-langkah yang relevan terhadap masalah yang dirumuskan (Ferdinand, 2006 : 60).

1.1 Variabel Penelitian

Variable adalah konsep yang memiliki bermacam-macam nilai, sebuah konsep dapat diubah bentuknya dengan cara menempelkan nilai pada konsep tersebut (Gina Sigiama, 2008 : 57) dan menurut Sugiyono (2008 : 58) menerangkan bahwa variable adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga di peroleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan judul yang diambil, terdapat dua variabel dalam penelitian, berikut definisi masing-masing variabel :

1. Variabel *Dependen*

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang bersifat tidak dapat berdiri sendiri serta menjadi perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah prestasi kerja karyawan (Y)

2. Variabel *Independen*

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik itu secara positif atau negatif, serta sifatnya dapat berdiri sendiri. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas ialah insentif (X_1), pelatihan (X_2) dan kemampuan kerja (X_3).

1.2 Teknik Analisis

A. Uji Validasi

Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005 : 45). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2005 : 41-42)

1.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Setidaknya ada empat uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinier, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum (*Best Linier Unbiased Estimator* = BLUE), yang berarti model regresi tidak mengandung masalah (Algifari, 2000 : 83). Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Berikut ini adalah uji asumsi klasik yang harus dipenuhi oleh model regresi :

A. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi

normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal, dan *ploting* data residual akan disbanding dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. (Ghozali, 2005 : 110). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Adapun dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut (Ghozali : 2005 : 112) :

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

B. Uji Multikolinier

Uji multikolinier dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi dihubungatemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas . korelasi sendiri adalah adanya derajat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Maksud dari orthogonal disini adalah variabel bebas yang lain berkorelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2005 : 91).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinier di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur

variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1 / \text{Tolerance}$). Nilai *cut off* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinier adalah nilai *tolerance* $< 0,10$, atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2005 : 92). Apabila didalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti ini atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinier, dan demikian sebaliknya.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005 : 105).

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari gangguan heteroskedastisitas data akan diuji kembali dengan uji *Sperman's rho*, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang diolah terjadi gangguan heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya gangguan heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari *Sperman's rho* kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan data mengalami gangguan heteroskedastisitas dan sebaliknya (Ghozali, 2005 : 105).

d. Uji Autokorelasi
Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ atau sebelumnya (Ghozali, 2005 : 95). Menguji apakah dalam sebuah linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ atau sebelumnya. Jika terjadi

korelasi, maka dinamakan ada *problem* autokorelasi. Biasanya hal ini terjadi pada regresi yang datanya adalah *time series* atau berdasarkan waktu berkala. Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidak autokorelasi adalah dengan melakukan uji *Durbin Watson Test*.

1.4 Uji Hipotesis Statistik

A. Uji signifikansi Simultan

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005 : 84). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

- H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu insentif dan kemampuan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi kerja karyawan.
- H_a : Variabel-variabel bebas yaitu insentif dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi kerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2 dan X3 (insentif, pelatihan dan kemampuan kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (prestasi kerja) secara terpisah atau parsial (Ghozali,

2005 : 84). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

- Ho : Variabel-variabel bebas (insentif dan kemampuan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikansi terhadap variabel terikat (prestasi kerja).
- Ha : Variabel-variabel bebas (insentif dan kemampuan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikansi terhadap variabel terikat (prestasi kerja).

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka Ho diterima dan Ha diterima.

2. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

2.1 Pengujian Validitas dan Reabilitas

A. Uji Validitas

Untuk menguji valid atau tidaknya suatu data dapat ditentukan dengan nilai r tabel, untuk jumlah responden 50 orang, dengan tingkat signifikan 5% didapat nilai r tabel = 0,279. Untuk mencari r hitung tiap butir dapat dilihat pada kolom *Pearson Corelation*.

1. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka item kuesioner tersebut valid.
2. Apabila r hitung $<$ r tabel, maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Hasil pengujian validitas setiap variable pernyataan untuk variable insentif (X1), pelatihan (X2), kemampuan kerja (X3) dan prestasi kerja (Y), berdasarkan pada output SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Uji Variabel Prestasi (Y)

Pertanyaan (Q)	Koefisien Korelasi	Nilai Batas	Status
	(r hitung)	(r kritis)	
1	0,522	0,279	Valid
2	0,708	0,279	Valid
3	0,756	0,279	Valid
4	0,543	0,279	Valid
5	0,628	0,279	Valid
6	0,546	0,279	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS21

Berdasarkan tabel uji Validitas diatas dapat diketahui pada kolom skor menunjukkan bahwa : Nilai r hitung *Pearson Corelation* pada, Q1 sebesar 0,522 , Q2 sebesar 0,708, Q3 sebesar 0,756 , Q4 sebesar 0,543 , Q5 sebesar

0,628 , Q6 sebesar 0,546 , hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan setiap variable tersebut menunjukkan nilai lebih besar dari r tabel sebesar 0,279 maka kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.2 Uji Variabel Insentif(X1)

Pertanyaan (Q)	Koefisien Korelasi	Nilai Batas	Status
	(r hitung)	(r kritis)	
1	0,682	0,279	Valid
2	0,697	0,279	Valid
3	0,562	0,279	Valid
4	0,539	0,279	Valid
5	0,570	0,279	Valid
6	0,408	0,279	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS21

Berdasarkan tabel uji Validitas diatas dapat diketahui pada kolom skor menunjukan bahwa : Nilai rhitung *Pearson Corelation* pada, Q1 sebesar 0,682 , Q2 sebesar 0,697, Q3 sebesar 0,562 , Q4 sebesar 0,539 , Q5 sebesar

0,570 , Q6 sebesar 0,408 , hal tersebut menunjukan bahwa pernyataan-pernyataan setiap variable tersebut menunjukan nilai lebih besar dari r tabel sebesar 0,279 maka kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Uji Variabel Pelatihan (X2)

Pertanyaan (Q)	Koefisien Korelasi	Nilai Batas	Status
	(r hitung)	(r kritis)	
1	0,557	0,279	valid
2	0,547	0,279	Valid
3	0,695	0,279	Valid
4	0,747	0,279	Valid
5	0,608	0,279	Valid
6	0,538	0,279	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS21

Berdasarkan tabel uji Validitas diatas dapat diketahui pada kolom skor menunjukan bahwa : Nilai rhitung *Pearson Corelation* pada, Q1 sebesar 0,557 , Q2 sebesar 0,547, Q3 sebesar 0,695 , Q4 sebesar 0,747 , Q5 sebesar 0,608 , Q6 sebesar 0,538 , hal tersebut menunjukan bahwa pernyataan-pernyataan setiap variable tersebut menunjukan nilai lebih besar dari r tabel sebesar 0,279 maka kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Cronbach (Saiffudin Azwar,2000). Kriteria penilaian uji reabilitas adalah:

- a. Apabila koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliable.
- b. Apabila koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliable.

Pengujian reliabilitas kuesioner dilakukan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* pada tara signifikan 0,05 dan n=67 responden dengan bantuan program SPSS. Hasil perhitungan uji reabilitas dengan bantuan program SPSS yang disajikan pada tabel 4.12 berikut :

B. Uji Reabilitas

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha*

Tabel 4.4 Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Bebas	Status
Prestasi (Y)	0,670	0,60	Realibel
Insentif (X1)	0,659	0,60	Realibel
Pelatihan (X2)	0,666	0,60	Realibel
Kemampuan(X3)	0,634	0,60	Realibel

Sumber : Data Diolah SPSS21

Berdasarkan uji Realibilitas dengan Cronbach Alpha, maka diperoleh hasil bahwa nilai Cronbach Alpha untuk semua variable berada di atas 0,60, sehingga semua variable dapat digunakan sebagai alat ukur variable. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kuisioner tersebut realibel dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian ini.

2.2 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi variable dependen dan

independen berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menggunakan parameter One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan antara signiikansi (Sig.hitung) dan signifikansi (Sig.kriteria = 0,05). Apabila (Sig.hitung) lebih besar dari (Sig.kriteria = 0,05), maka data dapat dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila (Sig.hitung) lebih kecil dari = 0,05), maka data dapat dinyatakan tidak berdistribusi normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan SPSS. Dengan hasil sebagaimana dalam tabel 4.13 berikut ini :

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of INSENTIF is normal with mean 23.100 and standard deviation 3.05.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	.200 ^{1,2}	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of PELATIHAN is normal with mean 23.520 and standard deviation 3.25.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	.200 ^{1,2}	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of KEMAMPUAN is normal with mean 23.180 and standard deviation 3.19.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	.200 ^{1,2}	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of PRESTASI KERJA is normal with mean 23.580 and standard deviation 3.18.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	.200 ^{1,2}	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

¹Lilliefors Corrected

²This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan data gambar diatas, nilai *Kolmogrov-smirnov* (K-S) Asymptotic untuk variable Insentif (0,200), Pelatihan (0,200), Kemampuan (0,200) dan Prestasi Kerja (0,200), lebih besar dari pada 0,05, maka data/sampel dari variable tersebut berdistribusi normal.

B. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji, apakah dalam model ditemukan korelasi antar variable independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi antar variable independen digunakan nilai Tolerance dan VIF. Persyaratannya apabila nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas.

Tabel 4.5 Uji Multikolinearitas Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	-1.099	.754				-1.457
INSENTIF	.099	.029	.095	3.360	.002	.805	1.243
PELATIHAN	.488	.062	.500	7.939	.000	.161	6.199
KEMAMPUAN	.471	.060	.472	7.855	.000	.177	5.648

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variable Insentif (1,243), Pelatihan (6,199), Kemampuan (5,648). Hasil ini berarti variable terbebas dari multikolinearitas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini merupakan keadaan dimana terjadinya ketidak samaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya

Heteroskedastisitas, digunakan metedo Spearman's rho. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 4.6 Uji Heteroskedastisitas

				PRESTASI KERJA	Unstandardized Residual
INSENTIF	Pearson Correlation	1	.396**	.274	.422**
	Sig. (2-tailed)		.004	.055	.002
	N	50	50	50	50
PELATIHAN	Pearson Correlation	.396**	1	.903**	.964**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.000
	N	50	50	50	50
KEMAMPUAN	Pearson Correlation	.274	.903**	1	.950**
	Sig. (2-tailed)	.055	.000		.000
	N	50	50	50	50
PRESTASI KERJA	Pearson Correlation	.422**	.964**	.950**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	
	N	50	50	50	50
Unstandardized Residual	Pearson Correlation	.000	.000	.000	.172
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	1.000	.233
	N	50	50	50	50

Metode pengambilan keputusannya jika nilai signifikansi antara variable independen dengan residual $> 0,05$ maka tidak terjadi Heteroskedastisitas, sebaliknya apabila signifikansi $< 0,05$ maka terjadi Heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel diatas Insentif (1,000), Pelatihan (1,000), Kemampuan (1,000). Hasil ini berarti antara variable independen tidak terjadi Heteroskedastisitas karena hasilnya $> 0,05$.

3. PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan analisis jalur melalui program SPSS yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal penting dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Koefisien korelasi yang didapat bernilai positif yang mencerminkan bahwa insentif, pelatihan dan kemampuan mempunyai hubungan positif dengan prestasi, sehingga semakin tinggi insentif, pelatihan dan kemampuan, maka semakin tinggi prestasi karyawan. Dari hasil yang didapat juga diketahui koefisien determinasi yang mencerminkan seberapa besar kontribusi variabel bebas (insentif, pelatihan dan kemampuan) terhadap variabel terikat (prestasi), yakni 0,971 atau 97,1 %, artinya insentif, pelatihan dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 97,1 % sisanya sebesar 2,9 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.
2. Terdapat pengaruh insentif, pelatihan dan kemampuan berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT. Optik Tunggal Sempurna secara simultan.
3. Terdapat pengaruh insentif berpengaruh terhadap prestasi karyawan karyawan PT. Optik Tunggal Sempurna secara parsial.

4. Terdapat pengaruh pelatihan berpengaruh terhadap prestasi karyawan karyawan PT. Optik Tunggal Sempurna secara parsial.
5. Terdapat pengaruh kemampuan berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT. Optik Tunggal Sempurna secara parsial.

1.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian di masa yang akan datang hendaknya dapat menambahkan variabel-variabel lain seperti: gaji, lingkungan kerja, jaminan sosial dan lain sebagainya dalam melihat pengaruh variabel bebas terhadap prestasi karyawan, memperbanyak responden, dan memperluas daerah penelitian sehingga hasil yang dicapai dapat lebih maksimal (tingkat generalisasinya dapat lebih baik).

2. Peneliti Selanjutnya

Penelitian dimasa yang akan datang hendaknya dapat menambahkan variabel-variabel lain seperti : motivasi, lingkungan kerja, jaminan social da lain sebagainya dalam melihat pengaruh variabel bebas Terhadap prestasi karyawan, memperbanyak responden, dan memperluas daerah penelitian sehingga hasil yang dicapai dapat lebih maksimal (tingkat generalisasinya dapat lebih baik).

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan. Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadari Nawawi, et.al. 2001. Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta : UGM Press
- Malayu, SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara Jakarta.2001
- Mutiara S. Panggabean. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor. Ghalia Indonesia.*
- Robbins, Stephen P, 2003. Perilaku Organisasi, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok. Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono, (2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.*
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung:*
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.*
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS*
- Sariyathi, Ni Ketut. 2003. Beberapa Faktor Yang Berasosiasi Dengan Prestasi. Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Klungkung.*
- Tb. Syarif Mangkuprawira, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Ghalia Indonesia, Jakarta*