



**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PEMBERIAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. INDOJAYA AGRINUSA
(JAPFA COMFEED)
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RAIHAN SALSABILA SAFIRA

NPM : 1915310305

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

2024

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . INDOJAYA AGRINUSA
(JAPFA COMFEED) MEDAN

NAMA : RAIHAN SALSABILA SAFIRA
N.P.M : 1915310305
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 04 Maret 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Darmilisaní, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



Eli Delvi Yanti, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : RAIHAN SALSABILA SAFIRA
NPM : 1915310305
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN
PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. INDOJAYA AGRINUSA
(JAPFA COMFEED MEDAN)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Proposal ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya proposal melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Medan, Maret 2024

Raihan Salsabila Safira
Raihan Salsabila Safira
1915310305

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Raihan Salsabila Safira
NPM : 1915310305
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Medan, Maret 2024
Yang membuat pernyataan

Raihan Salsabila Safira
1915310305

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed Medan)” Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 87 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 25. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Hasil pengujian untuk variabel pelatihan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $3,693 > t_{tabel}$ sebesar $1,98$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan Hasil pengujian untuk variabel insentif menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,216 > t_{tabel}$ sebesar $1,98$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan. Nilai F_{hitung} sebesar $19,486 > F_{tabel}$ sebesar $3,11$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan. Variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai yaitu variabel insentif artinya insentif memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai dan diikuti oleh variabel pelatihan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to test and find out more clearly how "The Effect of Job Training and Providing Incentives on Employee Performance at PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed Medan" This research used quantitative methods involving 87 respondents. Data was collected using questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis which was processed using the SPSS Version 25 program The test results show that the test results for the training variable show a tcount value of 3.693 > ttable of 1.98 with a significant value of 0.000 < 0.05, so hypothesis H1 is accepted and H0 is rejected, meaning that job training has a partially positive and significant effect on performance. employees of PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan The test results for the incentive variable show a tcount value of 4.216 > ttable of 1.98 with a significant value of 0.000 < 0.05, so the hypothesis H2 is accepted and H0 is rejected, meaning that incentives have a positive and significant effect partially on the performance of PT employees. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan. The Fcount value is 19.486 > Ftable is 3.11 and is significant 0.000 < 0.05, so the hypothesis H3 is accepted and H0 is rejected, so it can be concluded that training and incentives have a positive and significant effect simultaneously on the performance of PT employees. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan. The independent variable that has the most dominant influence on employee performance variables is the incentive variable, meaning incentives have another strong influence on employee performance and is followed by the training variable.

Keywords: Job Training and Providing Incentives and Employee Performance

MOTO DAN PERSEMBAHAN

**“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”
(Q.S Al-Baqarah, 2: 286)”**

"Tuhan mempunyai waktu yang tepat, tidak pernah terlalu awal, tidak pernah terlambat. Dibutuhkan sedikit kesabaran dan iman yang besar, namun penantian itu pantas dilakukan."

Don't Stop If To Go, I Just Want To Be Happy

"Tiada lembar yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Dengan mengucapkan syukur atas Rahmat Allah Swt, skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada orangtua tercinta, Papa dan Alm Mama, Abang dan Keluarga Besar dan teman-teman yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini"

Tugas Akhir ini kupersembahkan untuk:

Cinta pertama dan panutanku, Papa Kurisman Lubis, Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberi dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Yang tiada henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta. Terimakasih untuk semuanya berkat doa dan dukungan papa aku bisa berada dititik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi papa harus selalu ada disetiap perjalanan & pencapaian hidup ku, aku tahu diposisi papa saat ini merupakan posisi yang sangat berat harus membagi cinta dan kasih sayang. I love you more.

Pintu surgaku Mama, Almh Hj Fitriani Hasibuan, seorang ibu yang luar biasa, terimakasih telah melahirkan dan merawatku walaupun dengan waktu yang singkat. Alhamdulillah penulis sudah berada pada tahap ini, Terimakasih sudah menjadi panutan, meskipun pada akhirnya penulis harus berjalan sendiri tanpa kau temani.

Kepada Kedua Abangku Fikri Putra Nikitrianto S.T dan Abang Kurnia Sefriyanda S.M Terimakasih telah menjadi alasan untuk tetap kuat dan bertahan dalam menjalani hidup. Terimakasih atas segala do'a dan support yang telah diberikan.

Untuk Keluarga Besar Harris Hasibuan Terimakasih atas segala support dan do'a yang telah diberikan kepada penulis.

Untuk seseorang yang belum bisa kutuliskan dengan jelas namanya disini, terima kasih telah menjadi sosok rumah yang selama ini saya cari-cari. Telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, meluangkan tenaga, pikiran, materi maupun moril kepada saya dan senantiasa sabar menghadapi saya. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan saya hingga sekarang ini.

Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan”**.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Darmilisani, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk member arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Eli Delvi Yanti, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penelitian skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Terimakasih kepada pimpinan perusahaan yaitu Maria Magdalena sebagai head of HR & GA dan Bapak Novi Milvizar selaku Manager Training &

Head GA Sub Dept Comercial yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian.

7. Terimakasih kepada seluruh dosen dan civitas akademik Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah memberikan ilmunya kepada saya dan memberikan motivasi menjadi mahasiswa yang berilmu dan bertaqwa.
8. Terimakasih kepada kedua orang tua saya yang saya cintai yaitu Bapak Kurisman Lubis dan Ibu Almarhumah Hj Fitriani yang telah memberikan saya nasihat, memberikan saya dukungan baik secara moril, materil dan doa yang tidak pernah henti sehingga saya dapat mengikuti proses perkuliahan ini dengan baik.
9. Terimakasih kepada sahabat saya dan teman-teman saya yang selalu mendukung, menemani dan memberikan motivasi kepada saya hingga saat ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan proposal ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan proposal ini. Semoga proposal ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Februari 2024
Penulis

Raihan Salsabila Safira
1915310305

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
LEMBARAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	13
C. Rumusan Masalah	13
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	14
1. Tujuan Penelitian.....	14
2. Manfaat Penelitian.....	14
E. Keaslian Peneliti	15
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Landasan Teori.....	28
1. Kinerja	17
2. Pelatihan Kerja	22
3. Insentif	25
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Konseptual	30
D. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
1. Lokasi Penelitian	35
2. Waktu Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel	36
1. Populasi	36
2. Sampel.....	36
3. Jenis Data	37
4. Sumber Data.....	37
D. Variabel Penelitian	38

E. Teknik Pengumpulan Data	41
1. Metode Kuesioner	41
2. Wawancara	41
3. Dokumentasi.....	41
F. Teknik Analisis Data	41
1. Uji Kualitas Data	41
2. Uji Asumsi Klasik	42
a. Uji Normalitas	42
b. Uji MultiKolinieritas	43
c. Uji Heteroskedastisitas	46
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	47
4. Uji Hipotesis.....	48
a. Uji Parsial (Uji t)	48
b. Uji Simultan (Uji F).....	48
5. Koefisien Determinasi (R^2)	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	50
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	53
3. Deskripsi Jawaban Responden.....	55
4. Uji Kualitas Data.....	59
a. Pengujian Validitas	59
b. Reliabilitas.....	61
5. Pengujian Asumsi Klasik	62
a. Uji Normalitas Data.....	62
b. Uji Multikolinieritas	64
c. Uji Heterokedesitas	65
6. Regresi Linier Berganda	66
7. Uji Hipotesis	67
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	67
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	69
8. Koefisien Determinasi.....	70
B. Pembahasan	
1. Hipotesis 1.....	71
2. Hipotesis 2.....	71
3. Hipotesis 3.....	73
4. Hipotesis 4.....	74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	81
B. Saran	82

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kinerja Karyawan	5
Tabel 1.2	Pra Survey Kinerja Karyawan	9
Tabel 1.3	Pra Survey Pelatihan Kerja	11
Tabel 1.4	Pra Survey Insentif.....	11
Tabel 1.5	Absensi.....	10
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Sebelumnya.....	29
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	36
Tabel 3.2	Tabel Unit Sampel	37
Tabel 3.3	Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.4	Instrumen Skala Likert.....	41
Tabel 3.5	Interpretasi Koefisien Determinasi	49
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel 4.4	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban.....	55
Tabel 4.5	Jawaban Responden pada Variabel Pelatihan Kerja.....	57
Tabel 4.6	Jawaban Responden pada Variabel Insentif.....	57
Tabel 4.7	Jawaban Responden pada Variabel Kinerja.....	58
Tabel 4.8	Uji Validitas Data Pelatihan Kerja.....	59
Tabel 4.9	Uji Validitas Data Insentif	60
Tabel 4.10	Uji Validitas Data Kinerja	60
Tabel 4.11	Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja	61
Tabel 4.12	Uji Reliabilitas Insentif	61
Tabel 4.13	Uji Reliabilitas Kinerja	62
Tabel 4.14	Uji Kolmogorov Smirnov	64
Tabel 4.15	Uji Multikolinieritas.....	65
Tabel 4.16	Regresi Linier Berganda	67
Tabel 4.17	Uji Parsial.....	68
Tabel 4.18	Uji Simultan	69
Tabel 4.19	Koefisien Determinasi.....	70
Tabel 4.20	Tipe Hubungan Uji Determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Korseptual	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	52
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	63
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	63
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan salah satu unsur penting di dalam suatu organisasi karena karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi apakah berhasil atau tidak. Sumber daya manusia dalam hal ini yaitu karyawan merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kinerja mereka.

Pengembangan SDM akan mempertinggi kinerja karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Menurut (Rivai, 2018) SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya karyawan sangat penting dalam kegiatan kerja terutama dalam suatu organisasi, dengan hal tersebut perusahaan sebagai unit organisasi mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya.

Setiap instansi mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan yang sudah ditetapkan akan tercapai. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, maka diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dari suatu instansi. Instansi dan karyawan adalah dua pihak yang saling membutuhkan, karyawan merupakan asset penting dari

sebuah instansi, karena sumber daya manusia sebagai alat penggerak instansi untuk dapat terus menjalankan aktivitas pekerjaannya. Salah satu indikator sumber daya manusia yang unggul dapat dilihat dari kinerja karyawan tersebut.

Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan pada beberapa pernyataan pakar di atas maka dapat disimpulkan bahwasannya kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2019).

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu indikator kualitas (mutu) yaitu penyelesaian kegiatan yang mendekati titik kesempurnaan, indikator kuantitas (jumlah) yaitu seberapa besar pencapaian hasil kerja dilihat dari jumlah yang dihasilkan, indikator waktu (jangka waktu) dilihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien dari sisi penggunaan waktu, indikator penekanan biaya dilihat dari penggunaan anggaran biaya yang sesuai dengan perencanaan diawal, indikator pengawasan bertujuan agar hasil pekerjaan

dapat dipertanggungjawabkan dan indikator hubungan antar karyawan yaitu hubungan kerja sama tim antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Kasmir, 2018).

Adapun salah satu faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja (Kasmir, 2018). Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda satu sama lain. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga (Hasibuan, 2017).

Indikator untuk mengukur tingkat motivasi kerja karyawan yaitu indikator kebutuhan akan prestasi yaitu melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif, dan lebih efisien daripada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya, indikator kebutuhan memperluas pergaulan yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan bisa dilakukan tanpa dirinya. dan indikator kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan yaitu untuk menguasai dan mempengaruhi situasi dan orang lain agar menjadi dominan dan pengontrol (Wibowo, 2017).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Indikator untuk mengukur disiplin kerja karyawan yaitu indikator frekuensi kehadiran, indikator tingkat kewaspadaan, indikator ketaatan pada standar kerja, indikator ketaatan pada peraturan kerja dan indikator etika kerja (Sutrisno, 2017).

Instansi pemerintahan ataupun swasta dapat melihat karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan membandingkan dengan kinerja karyawanlainnya dengan beberapa indikator penilaian kinerja. Bila peraturan atau ketetapan sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk, sebaliknya, bila karyawan tunduk pada peraturan dan norma yang berlaku, maka menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang seharusnya dimiliki oleh setiap Sumber Daya Manusia, Apabila karyawan memiliki kesadaran tinggi terhadap disiplin kerja di organisasinya masing-masing, maka kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya apabila para karyawan kurang memiliki kesadaran yang tinggi maka kinerja karyawan juga tidak akan baik.

Penelitian ini dilakukan PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri makanan ternak, pembibitan dan budidaya ayam ras serta pengolahannya, industri pengolahan makanan, pengawetan daging ayam dan sapi, bahan bahan asal hewan diwilayah indonesia, maupun diluar negeri. Guna pencapaian tujuan perusahaan ke arah yang lebih baik, maka produksi kerja harus direncanakan sebaik-baiknya.

Perusahaan mengharapkan karyawan yang dimiliki dapat bekerja dengan maksimal di perusahaan dan memberikan kontribusi pada pencapaian perusahaan. Untuk melihat penilaian kinerja karyawan maka berikut disajikan data yang menggambarkan penilaian perilaku kerja karyawan. Berdasarkan pada hasil

observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwasannya perusahaan mengalami permasalahan dalam mengelola Sumber Daya Manusia (karyawan).

Berikut disajikan data tentang pencapaian kinerja karyawan. Implementasi pencapaian kinerja melalui observasi bahwasannya target-target kerja yang diberikan manajemen perusahaan tidak dicapai dengan baik oleh karyawan.

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2023

No	Pengukuran Kinerja	Jumlah Pegawai	Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Pengukuran Kerja Pada PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan			Hasil Persentase (%)
			Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	
1	Realisasi Target	115	25	42	38	-Sangat Baik (21,73%) -Baik (36,52%) -Kurang Baik (33,04%)
2	Pelayanan Pelanggan		31	46	38	-Sangat Baik (26,95%) -Baik (40%) -Kurang Baik (33,04%)
3	Komitmen		41	37	37	-Sangat Baik (35,65%) -Baik (32,17%) -Kurang Baik (32,17%)
4	Disiplin		35	39	41	-Sangat Baik (30,43%) -Baik (33,01%) -Kurang Baik (35,65%)
5	Kerja Sama		39	35	41	-Sangat Baik (33,91%) -Baik (30,43%) -Kurang Baik (35,65%)
6	Integritas		31	57	27	-Sangat Baik (26,95%) -Baik (49,56%) -Kurang Baik (23,47%)
Total		115	-	-	-	100%

Sumber : PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan

Berdasarkan pada Tabel 1.2 dapat dilihat penilaian kinerja karyawan dari beberapa aspek penilaian yaitu realisasi target, pelayanan pelanggan, komitmen, disiplin, kerja sama dan integritas. Penilaian pada aspek realisasi dengan hasil persentase sangat baik sebanyak 21,73%, persentase baik sebanyak 36,52% dan persentase kurang baik sebanyak 33,04%. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pada aspek realisasi target masih belum optimal. Penilaian pada aspek

pelayanan dengan hasil persentase sangat baik sebanyak 26,95%, persentase baik sebanyak 40% dan persentase kurang baik sebanyak 33,04%. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pada aspek pelayanan pelanggan masih belum optimal.

Penilaian pada aspek komitmen dengan hasil persentase sangat baik sebanyak 35,63%, persentase baik sebanyak 32,17% dan persentase kurang baik sebanyak 32,17%. Dapat disimpulkan bahwa penilaian pada aspek komitmen masih belum optimal. Penilaian pada aspek disiplin kerja dengan hasil persentase sangat baik sebanyak 30,43%, persentase baik sebanyak 33,01% dan persentase kurang baik sebanyak 35,65%. Dapat disimpulkan bahwa penilaian pada aspek disiplin kerja masih belum optimal.

Penilaian pada aspek kerja sama dengan hasil persentase sangat baik sebanyak 33,91%, persentase baik sebanyak 30,43% dan persentase kurang baik sebanyak 35,65%. Dapat disimpulkan bahwa penilaian pada aspek kerja sama masih belum optimal. Penilaian pada aspek integritas dengan hasil persentase sangat baik sebanyak 26,95%, persentase baik sebanyak 49,56% dan persentase kurang baik sebanyak 23,47%. Dapat disimpulkan bahwa penilaian pada aspek integritas masih belum optimal.

Untuk melihat fenomena masalah terkait dengan kinerja karyawan maka peneliti melakukan pra survey untuk melihat lebih jauh permasalahan terkait dengan kinerja karyawan perusahaan. Berikut diajikan data yang menggambarkan hasil pra survey terhadap 30 orang karyawan.

Tabel 1.2 Pra Survei Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				Total
		Ya		Tidak		
		Frek	%	Frek	%	

1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang di tetapkan perusahaan.	10	3,33	20	66,67	30
2	Anda dapat membantu menyelesaikan pekerjaan rekan anda yang belum selesai..	13	43,33	17	56,67	30
3	Anda mampu bekerja sesuai prosedur waktu yang telah ditetapkan	15	50	15	50	30
4	Anda bekerja tanpa ada kesalahan yang merugikan kantor	10	33,33	20	66,67	30
5	Anda berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan pengawasan yang ada dari atasan	12	40	18	60	30
6	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya.	14	46,67	16	53,33	30

Sumber: Diolah Penulis, 2023

Berdasarkan pada Tabel 1.2 jawaban responden atas variabel kinerja dapat dilihat pada pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang di tetapkan perusahaan” ada sebanyak 33,33% responden yang menjawab “ya” dan responden yang menjawab “tidak” ada sebanyak 66,67%, pada pernyataan “Anda dapat membantu menyelesaikan pekerjaan rekan anda yang belum selesai.” ada sebanyak 43,33% responden yang menjawab “ya” sedangkan 56,67% responden menjawab “tidak”.

Pada pernyataan “Anda mampu bekerja sesuai prosedur waktu yang telah ditetapkan” sebanyak 50% responden menjawab “ya” sedangkan sisanya 50% menjawab “tidak”. Pada pernyataan “Anda bekerja tanpa ada kesalahan yang merugikan kantor.” sebanyak 33,33% responden menyatakan “iya” selebihnya 66,67% responden menyatakan “tidak”. Pada pernyataan kelima “Anda berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan pengawasan yang ada dari atasan” ada sebanyak 40% responden menjawab “ya” sedangkan 60% responden lainnya menjawab “tidak”.

Pada pernyataan “Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya.” ada sebanyak 46,67% responden yang menjawab “ya” dan sebanyak 53,33% responden menjawab “tidak”. Berdasarkan pada hasil pra survey ini maka dapat disimpulkan bahwasannya karyawan memiliki tingkat kinerja yang belum optimal. Hal ini harus menjadi perhatian bagi manajemen agar dapat meakukan evaluasi terkait dengan permasalahan kinerja karyawan yang ada di perusahaan terkait.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja (Kasmir, 2018). Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi karyawan ketrampilan-ketrampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka. Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk suatu tujuan tertentu (Mangkunegara, 2018).

Efisiensi dan efektivitas organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia harus diberikan pelatihan secara proporsional, terutama dalam menghadapi tantangan dalam era persaingan global serta menunjang produktivitas yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila pelatihan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat (Atawirudi, 2020).

Untuk mengukur pelatihan kerja pegawai peneliti telah melakukan pra survey kepada 30 pegawai, dan dapat di lihat pada tabel di bawah.

Tabel 1.3 Pra Survei Pelatihan Kerja (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban				Total
		Ya		Tidak		
		Frek	%	Frek	%	
1	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik	14	46,67	16	53,33	30
2	Anda selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan	12	40	18	60	30
3	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Anda lakukan.	6	20	24	80	30
4	Setelah mengikuti pelatihan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat	10	33,33	20	66,67	30

Sumber: Diolah Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat di lihat mengenai pernyataan pelatihan kerja. Pada pernyataan penguasaan oleh instruktur sebanyak 46,67% responden merasa bahwa instruktur menguasai materi sedangkan 53,33% merasa kurang tidak menguasai materi. Pada pernyataan selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan hanya ada sebanyak 40% responden merasa bersemangat sedangkan 60% merasa tidak bersemangat.

Pada pernyataan materi pelatihan sesuai kebutuhan hanya ada 20% responden yang menyatakan sesuai dan ada 80% responden merasa tidak sesuai kebutuhan. Pada pernyataan progress dalam meikuti pelatihan hanya ada 33,33% yang dapat meningkatkan kemampuannya sedangkan 66,67% merasa tidak adanya progress dalam menyelesaikan pelatihan.

Berdasarkan hasil pra survey tersebut dapat dinyatakan bahwa pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan kemampuan karyawan sesuai dengan kebutuhan job desc yang ada di perusahaan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu insentif (Kasmir, 2018). Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan) (Mangkunegara, 2018).

Insentif pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di atas dan melebihi upah dan gaji dasar. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat hubungan positif dari insentif baik material maupun non material terhadap kinerja karyawan, dan disimpulkan bahwa semakin besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat pula (Kurniatama dan Waryanto, 2022).

Hak pekerja bukan hanya gaji, ada pula kompensasi berupa uang, tunjangan, jaminan kesehatan, hingga voucher gym gratis. Perusahaan perlu memberikan kompensasi, agar karyawan merasa dihargai dan tidak beralih ke perusahaan kompetitor. Pemberian kompensasi bagi karyawan kontrak menjadi salah satu keuntungan bagi pekerja yang diatur dalam UU No 11 Tahun 2020

Tentang Cipta Kerja. Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berhak mendapat kompensasi setelah berakhirnya masa kontrak.

PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Hubungan kerja tersebut dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Dalam UU Cipta Kerja, pemberian uang kompensasi bagi karyawan PKWT diatur pada Pasal 81 angka 17 UU Cipta Kerja yang menyisipkan Pasal 61 A di antara Pasal 61 dan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan.

Untuk melihat fenomena masalah terkait dengan insentif yang diterima karyawan maka peneliti melakukan pra survey untuk melihat lebih jauh permasalahan terkait dengan pemberian insentif. Berikut diajikan data yang menggambarkan hasil pra survey terhadap 30 orang karyawan.

Tabel 1.4
Pra Survei untuk Insentif (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban				Total
		Ya		Tidak		
		Frek	%	Frek	%	
1	Saya merasa bahwa insentif yang saya terima sudah sesuai harapan saya	10	33,33	20	66,67	30
2	Insentif yang diterima dirasakan adil dibanding usaha / kerja keras yang telah saya lakukan.	13	43,33	17	56,67	30
3	Saya merasa mampu untuk meraih insentif sesuai dengan target pribadi saya.	15	50	15	50	30
4	Saya memperoleh insentif-insentif di tempat saya bekerja sesuai dengan peraturan.	15	50	15	50	30

Sumber: Diolah Penulis, 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat di lihat mengenai pernyataan insentif. Pada pernyataan “insentif yang sudah diterima sesuai dengan harapan” ada sebanyak 33,33% responden menjawab “ya” sedangkan 66,67% responden lainnya menjawab ‘tidak”. Pada pernyataan “insentif yang diterima sudah adil”, ada sebanyak 43,33% responden menjawab “ya’ sedangkan 56,67% responden lainnya menjawab “tidak”. Pada pernyataan “mampu meraih insentif sesuai dengan target pribadi” ada sebanyak 50% responden menjawab “ya” sedangkan 50% lainnya menjawab ‘tidak”.

Pada pernyataan “ memperoleh insentif sesuai dengan peraturan”, hanya ada 50% responden yang menjawab “ya” sedangkan 50% lainnya menjawab “tidak”. Berdasarkan pada pra survey tersebut dapat dijelaskan bahwasannya insentif yang diterima karyawan belum sesuai dengan harapan karyawan sehingga dapat berdampak pada kinerja karyawan yang rendah. Hal ini harus menjadi fenomena masalah yang harus dievaluasi oleh perusahaan.

Dalam hasil survey terdahulu di PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan, dapat diidentifikasi beberapa masalah seperti, pelatihan kerja pada karyawan masih kurang efektif. Ketidakefektifan ini dapat dilihat dari kinerja yang diharapkan belum optimal. Sehingga tak tercapainya target hasil kerja. Selain itu pemberian insentif yang akan memberikan motivasi pada karyawan juga belum berjalan baik. Pada kenyataannya masih kurangnya tingkat kinerja karyawan seperti tidak terselesaikannya pekerjaan tepat waktu, pekerjaan yang masih belum sesuai target. Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh**

Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan”.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada beberapa permasalahan yang diuraikan di atas maka dapat identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu:

- a. Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.
- b. Karyawan tidak mengikuti pelatihan dengan baik sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.
- c. Karyawan tidak merasa bahwa insentif yang saya terima sudah sesuai harapan saya.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka untuk fokus peneliti membatasi masalah hanya pada variabel pelatihan kerja dan insentif serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah timbul beberapa rumusan masalah yaitu :

1. Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan ?

2. Apakah insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan ?
3. Apakah pelatihan kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan ?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pelatihan kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas bagi Universitas, sebagai perangsang para akademik untuk terus melakukan penelitian untuk

mengharumkan nama Universitas, dan dapat dijadikan sebagai referensi penelitian.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan sehingga lebih mementingkan kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta sebagai pedoman dalam meningkatkan pelatihan kerja dan insentif kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama masa perkuliahan, melatih penulis berfikir secara kritis dalam memecahkan masalah, serta mampu menyelesaikan permasalahan dalam penelitian yang dilakukan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Kurniatama dan Waryanto (2022) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Pratama Service di Jakarta”. Sedangkan penelitian ini berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan”**.

Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada :

1. Variabel Penelitian :

Penelitian terdahulu menggunakan 1 variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja (X_1) dan Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) sedangkan penelitian ini menggunakan 2 Variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja (X_1), Insentif (X_2), dan Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Jumlah Sampel

Penelitian terdahulu menggunakan populasi dan sampel sebanyak 77 orang sedangkan populasi dan sampel yang dijadikan objek penelitian ini berjumlah 87 orang.

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada Tahun 2022 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada PT Surya Pratama Service di Jakarta sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi menjadi faktor yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan baik dalam jangka pendek yaitu tercapainya targer perusahaan dan dalam jangka panjang menjadi keunggulan kompetitif perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lainnya. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2019).

Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Berdaarkan pada beberapa pernyataan pakar di atas maka dapat disimpulkan

bahwasannya kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor sehingga dengan mengetahui faktor tersebut perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan perlu memahami beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Kasmir, 2018) :

1) Kemampuan dan keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula, dan begitupun sebaliknya (Kasmir, 2018).

2) Pengetahuan

Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya (Kasmir, 2018).

3) Rancangan Kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Kasmir, 2018).

4) Insentif

Tambahan penghasilan berupa barang, uang dan lain sebagainya yang diberikan pada seseorang untuk meningkatkan gairah dalam bekerja.

5) Pelatihan

Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

6) Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan tertentu (Kasmir, 2018).

7) Disiplin Kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh (Kasmir, 2018).

8) Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja yang dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan dengan rekan kerja (Kasmir, 2018).

9) Budaya Organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku didalam perusahaan dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan (Kasmir, 2018).

10) Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal (Kasmir, 2018).

11) Motivasi kerja

Jika karyawan memiliki dorongan motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari orang lain atau perusahaan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik (Kasmir, 2018).

12) Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja (Kasmir, 2018)..

13) Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat bekerja (Kasmir, 2018).

c. Indikator Kinerja Karyawan

Instansi pemerintahan ataupun swasta dapat melihat karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan membandingkan dengan kinerja karyawanlainnya dengan beberapa indikator penilaian kinerja. Indikator kinerja adalah sebagai berikut (Kasmir, 2018):

1) Kualitas (Mutu)

Menurut (Kasmir, 2018) kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. (Kasmir, 2018)

3) Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (Kasmir, 2018).

4) Penekanan Biaya

Menurut (Kasmir, 2018) biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dinilai kurang baik.

5) Pengawasan

Menurut (Kasmir, 2018) dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan

melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah ditetapkan.

6) Hubungan Antar Karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain. (Kasmir, 2018).

2. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi karyawan ketrampilan-ketrampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka. Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk suatu tujuan tertentu (Mangkunegara, 2018).

Pelatihan adalah proses sistematis perubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan

membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya Rivai dan Simamora, 2017).

Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan (Rachmawati, 2018). Proses kegiatan pelatihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Ada tujuh maksud utama program pelatihan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal (Mangkuprawira, 2008).

b. Tujuan Pelatihan Kerja

Tujuan Pelatihan menurut Simamora (2017) antara lain :

- 1) Memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- 2) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam karyawan.
- 3) Membantu memecahkan persoalan operasional.
- 4) Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- 5) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

c. Jenis Pelatihan Kerja

Menurut Priansa (2017) metode pelatihan kerja ada dua yaitu :

1) *In-house training*.

On the job training (OJT) merupakan orientasi lapangan ini biasanya dilaksanakan oleh departemen SDM, dengan cara melibatkan karyawan baru untuk terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional perusahaan.

2) *External training*

Dalam banyak hal, perusahaan sering menggunakan pelatihan di luar (*outside training*), dalam konteks pemahaman bahwa dilatih di luar perusahaan oleh orang dalam, atau oleh orang luar (diserahkan ke pihak lain).

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2018), ada enam faktor yang harus diperhatikan agar pelatihan (training) dapat berhasil dengan baik, yaitu:

1) *Individual differences*.

Tiap-tiap individu mempunyai ciri khas yang berbeda satu sama lain, baik mengenai sifat, tingkah laku, maupun pengalaman.

2) *Relation to job analisis*.

Analisis ini bermaksud memberikan pengertian akan tugas yang harus dilaksanakan dalam suatu pekerjaan dan untuk mengetahui alat-alat apa yang harus dipergunakan dalam mengerjakan pekerjaan.

3) *Motivation*.

Motivasi dalam pelatihan sangat diperlukan sebab pada dasarnya yang mendorong peserta pelatihan untuk menjalankan pelatihan tidak berbeda dengan motif yang mendorongnya..

4) Active participation

Melalui partisipasi peserta pelatihan, maka semakin menyadari masalah-masalah yang dihadapi sehingga ia berusaha memecahkan masalah yang sulit secara bersama-sama.

5) Selection of trainees

Pelatihan sebaiknya diberikan kepada mereka yang berminat dan menunjukkan bakat untuk mengikuti latihan itu dengan hasil yang baik, sehingga perlu diadakan seleksi calon peserta.

6) Selective of trainers

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan seperti: mempunyai rasa tanggung jawab dan sadar akan kewajiban, bijaksana dalam segala tindakan dan sabar, dapat berpikir secara logis, dan mempunyai kepribadian yang menarik.

7) Trainer

Ttraining Seorang pelatih sebelum diserahi tugas sebagai pelatih hendaknya telah mendapatkan pendidikan khusus menjadi pelatih.

8) Training methods

Metode yang digunakan dalam pelatihan harus sesuai dengan jenis pelatihan yang diberikan.

e. Indikator Pelatihan Kerja

Indikator pelatihan kerja adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2018):

1) Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan komponen , selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan untuk pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pilihan tersebut

3. Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar (Hasibuan, 2019). Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan) (Mangkunegara, 2018).

Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Insentif pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di atas dan melebihi upah dan gaji dasar (Handoko, 2017).

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

b. Faktor- Faktor Pemberian Insentif

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif mencakup dua hal, yaitu (Handoko, 2017):

1) Jabatan atau kedudukan

Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan yaitu apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikannya insentif lebih besar dari karyawan yang lainnya.

2) Prestasi kerja

Karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka karyawan yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar dan lebih baik.

c. Indikator Pemberian Insentif

Beberapa indikator pemberian insentif menurut (Hasibuan, 2019) antara lain sebagai berikut :

1) Kesesuaian kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang

dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif.

2) Jumlah waktu kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya bisa menggunakan jam, hari, minggu, ataupun bulan.

3) Senioritas

Sistem insentif ini berdasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu perusahaan. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukannya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan kepada perusahaan dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pekerja semakin tinggi loyalitas pada perusahaan, dan semakin mantap tenangnya dalam berusaha.

4) Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata pandang bulu, tetap harus terkait dengan adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan output. Makin tinggi pengorbanan maka semakin tinggi insentif yang diharapkan, oleh karena itu yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan.

5) Kelayakan

Setelah keadilan maka insentif juga harus dilihat berdasarkan kelayakannya. Layak pengertiannya jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang berrgerak pada bidang yang sama.

B. Penelitian sebelumnya

Pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang akan dilakukan.

Berikut adalah penelitian yang sbelumnya yang akan dilakukan dan penelitian sbelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang dilakukan,sehingga dengan adanya penelitian terdahulu didapatkan berbagai berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini.

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Kurniatama dan Waryanto (2022)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Pratama Service Di Jakarta	Insentif (X_1), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
2	Andayani dan Hirawati (2021)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang	Pelatihan (X_1), Pengembangan SDM (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3	Atawirudi (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pelatihan (X_1), Budaya kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan
4	Suryani dan Kristiani (2020)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimegah Perkasa di Jakarta	Insentif (X_1), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 11,604 + 0,778X$, dan nilai koefisien korelasi 0,759 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 57,6%. Uji

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Model Analisis	Hasil Penelitian
					hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.
5	Dyastuti (2018)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam	Pelatihan Kerja (X_1), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	. Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai arah positif dan signifikan regresi koefisien positif dengan kinerja karyawan yaitu sebesar $b = 0,330$
6	Safitri (2018)	Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Padapt. Telkom Akses Medan	Insentif (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan
7	Zulkarnaen (2016)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik Pt. Erlangga Aditya Indramayu	Insentif (X_1), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan
8	Nurani (2015)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Depa Rtemen Penjualan Cv Logam Indonesia Di Tulungagung	Pemberian Insentif (X_1), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Korelasi, Regresi Linier Sderhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan.
9	Atawirudi (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pelatihan (X_1), Budaya kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh yang signifikan antara ipelatihan terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan
10	Suryani dan Kristiani (2020)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimegah Perkasa di Jakarta	Insentif (X_1), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 11,604 + 0,778X$, dan nilai koefisien korelasi $0,759$ atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi $57,6\%$. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2023

C. Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2019) kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dan variabel dependen. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi karyawan keterampilan-keterampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka. Menurut Rivai dan Simamora (2017) pelatihan adalah proses sistematis perubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Atawirudi (2020) dan Dyastuti (2018) pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan Hirawati (2021) pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Efisiensi dan efektivitas organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia harus diberikan pelatihan secara proporsional, terutama dalam menghadapi tantangan dalam era persaingan global serta menunjang produktivitas yang diharapkan oleh organisasi. Apabila pelatihan kerja ditingkatkan maka kemampuan kerja karyawan dapat meningkat sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang akan semakin membaik.

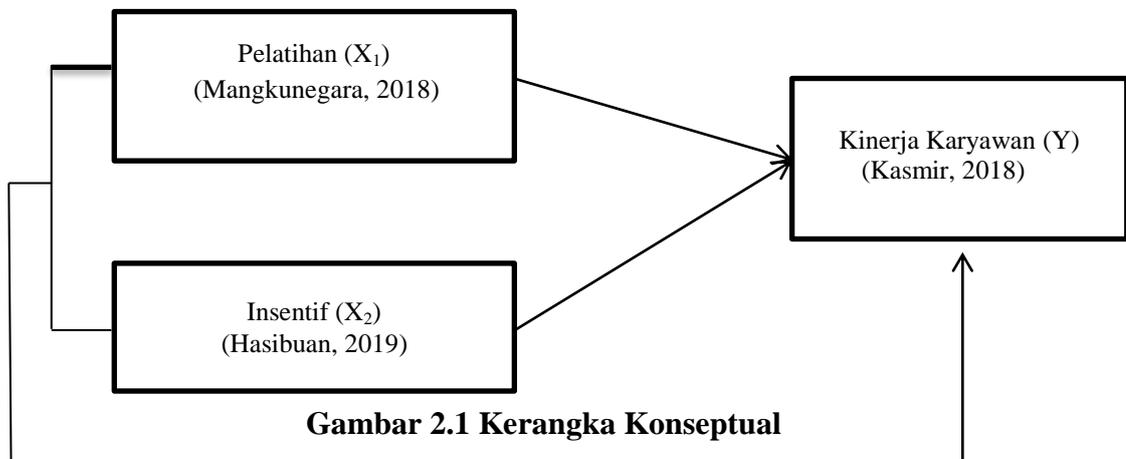
2. Pengaruh Insentif (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Handoko (2017) mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Insentif pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di atas dan melebihi upah dan gaji dasar.

Menurut Kurniatama dan Waryanto (2022), Suryani dan Kristiani (2020) dan Safitri (2018) bahwasanya insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat hubungan positif dari insentif baik material maupun non material terhadap kinerja karyawan, dan disimpulkan bahwa semakin besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat pula.

3. Pengaruh Pelatihan (X_1) dan Insentif (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Pelatihan dan insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dikemukakan oleh Malayu Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa, dengan adanya pelatihan dan pemberian insentif, kinerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik. Karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Atawirudi (2020) dan Dyastuti (2018) pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Kurniatama dan Waryanto (2022), Suryani dan Kristiani (2020) dan Safitri (2018) bahwasanya insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



D. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019) hipotesis merupakan rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari teori teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti:

- H1 : Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan.
- H2 : Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan.
- H3 : Pelatihan kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan mengambil data primer dan dengan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Metode kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu.

Regresi linier berganda digunakan karena pada penelitian ini akan dicari pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan asosiatif atau pendekatan kasual (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jl. Medan Tanjung Morawa, KM. 12,8. Kel. Bangun sari, Ujung Serdang, Kec. Tj. Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20362

2. Waktu Penelitian

Detail Waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Juli 2023	Agustus 2023	September 2023	Oktober 2023	Jan-Feb 2024
1	Riset pengajuan judul	■				
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	
3	Seminar Proposal				■	
4	Perbaikan/Acc Proposal				■	
5	Pengolahan Data				■	
6	Penyusunan skripsi				■	
7	Bimbingan Skripsi				■	
8	Seminar Hasil					■
9	Perbaikan					■
10	Sidang Meja Hijau					■

Sumber: Diolah peneliti 2023

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Rusiadi, 2017) populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya”. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pada penelitian ini ditetapkan populasi sebagai objek penelitian yang ditetapkan yaitu adalah karyawan PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan yang berjumlah 115 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel ini bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel artinya

mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Menurut Sugiyono (2018) jika jumlah populasinya lebih dari 100 orang, maka jumlah sampelnya dapat menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$= \frac{115}{1 + 115 (0.05)^2}$$

$$= \frac{115}{1.317}$$

$$= 87 \text{ Orang.}$$

Keterangan : N = Jumlah elemen anggota populasi

n = Jumlah elemen anggota sampel

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan

Tabel 3.2
Daftar Sampel Penelitian

No.	Bagian / Bidang	Populasi	Sampel
1.	HR & General Affairs	28 Orang	28: 115 x 87 = 21
2.	Produksi	25 Orang	25: 115 x 87 = 19
3.	Marketing	25 Orang	25: 115 x 87 = 19
4.	Teknologi dan Media Baru	17 Orang	17: 115 x 87 = 13
5.	Layanan dan Usaha	20 Orang	20: 115 x 87 = 15
Jumlah		115 Orang	87 Orang

Sumber : Diolah Penulis

3. Jenis Data

Jenis data yang dipakai pada pada penelitian ini yaitu primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh dari sumber aslinya yang berupa angket, wawancara dan observasi.

4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus sedapat mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) mengemukakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas, yaitu : pelatihan kerja (X_1), dan insentif (X_2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja (Y).

a. Variabel Dependen (Terikat)

Pengertian variabel dependen (terikat) menurut (Sugiyono, 2019) variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

b. Variabel Independen (Bebas)

Menurut (Sugiyono, 2019) variabel independen atau Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab

perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).” Variabel independen (X) atau variabel bebas pada penelitian ini adalah :

- 1) Pelatihan Kerja (X_1)
- 2) Insentif (X_2)

2. Defenisi Operasional

Definisi Operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi Operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada dilapangan.

Tabel 3.3 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2018)	1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (Jumlah) 3. Waktu (Jangka Waktu) 4. Penekanan Biaya 5. Pngawasan 6. Hubungan Antar Karyawan (Kasmir, 2018)	1. Hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. 2. Kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang 3. Batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. 4. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. 5. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya 6. Karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain	Likert
2	Pelatihan Kerja (X_1)	Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi	1. Usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
		menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk suatu tujuan tertentu. (Mangkunegara, 2018)	4. Tujuan (Mangkunegara, 2018)	pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang. 2. Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan kepanduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan).. 3. Mempelajari ilmu (pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara bersistem menurut metode-metode tertentu).	
3	Insentif (X ₂)	Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Hasibuan (2019).	1. Kesesuaian kinerja 2. Jumlah waktu kerja 3. Senioritas 4. Keadilan 5. Kelayakan Hasibuan (2019).	1. Besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai 2. Perhitungannya bisa menggunakan jam, hari, minggu, ataupun bulan 3. Karyawan senior, menunjukanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan kepada perusahaan dimana mereka bekerja. 4. Makin tinggi pengorbanan maka semakin tinggi insentif yang diharapkan, oleh karena itu yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan. 5. Layak pengertiannya jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sama.	Likert

Sumber: Diolah peneliti 2023

D. Skala pengukuran Variabel

Menurut (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun

berdasarkan skala *likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan tabel 3.3 berikut. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka

Tabel 3.4 Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	SangatSetuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	TidakSetuju	2
5	SangatTidakSetuju	1

Sumber: Sugiyono (2016)

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan metode:

1. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2019) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner diberikan kepada karyawansaat pra survey untuk mengetahui tranparasi, metode pemberian gaji pokok dan untuk mengetahui hal-hal dalam melakukan analisa jabatan.. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung, dikirim melalui pos atau internet. Angket data yang diperoleh berupa

nilai skor, untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan skala *likert*

2. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2019) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dilakukan kepada salah satu karyawan yang berada pada perusahaan.

3. Dokumentasi

Menurut (Arikunto, 2018) adalah peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya. Dalam pengertian yang luas, dokumen bukan hanya yang berwujud tertulis, tetapi berupa benda-benda peninggalan seperti simbol-simbol.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Menurut (Sugiyono, 2019) adalah uji yang menunjukkan derajat ketepatan-ketepatan data yang sesungguhnya terjadi kepada obyek dengan data yang akan dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita akan mengkoreksi skor item dengan total-total item tersebut. Syarat minimal untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan

membandingkan dengan r -kritis= 0,30. Jadi, kalau kolerasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Menurut (Sugiyono, 2019) (Ghozali, 2017) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran yang akan digunakan untuk obyek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok genap.

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliable atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliable jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliable jika sama dengan atau dibawah 0,60. pengujian reliabilitas dilakukan dengan kriteria sebagai berikut berikut:

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan, yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2017) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau. Model regresi yang baik adalah yang

memiliki nilai residu yang didistribusi normal. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residu mengikuti normal. Menurut (Ghozali, 2017), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan histogram, grafik *P-P Plot* dan Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residu yang telah terdistribusi dengan normal.

2) *P-P Plot*

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residunya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti

arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probalitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probalitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (vif) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

VIF > 10 artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

VIF < 10 artinya tidak terdapat multikolinieritas

Tolerance value < 0,1, artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

Tolerance value > 0,1, artinya tidak terdapat multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED.

Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2017)

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik dan tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2019) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Tujuan dari analisis regresi adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Regresi berganda digunakan untuk menganalisis data yang bersifat multivariate.

Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja (X_1), dan insentif (X_2) terhadap kinerja (Y).

Analisis regresi berganda dapat dicari dengan rumus:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = konstanta

β_1 - β_3 = koefisien regresi

X_1 = Pelatihan

X_2 = Insentif

e = *Error term* (Kesalahan Penduga)

4. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekkannya. Uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap

variabel dependen secara simultan menggunakan uji F dan secara parsial menggunakan uji t.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah uji koefisien regresi secara bersama-sama variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0.

Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya

jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.5 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2019)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Indojaya Agrinusa

PT. Indojaya Agrinusa merupakan industri yang memproduksi pakan ternak ayam petelur dan pedaging, sedangkan produk lainnya seperti pakan udang dan pakan ikan. PT. Indojaya Agrinusa berdiri pada tanggal 26 Oktober 1995 dan merupakan anak dari PT. Japfa Comfeed Indonesia. Pada bulan Desember PT. Indojaya Agrinusa mendapatkan surat akte lainnya berupa Surat Penanaman Modal Dalam Negeri SK BKPM No.671/I/PMDN/5 Desember 1995 kemudian pada bulan yang sama perusahaan mendapatkan Izin Lokasi No.640/65/IL/XII/95 Tanggal 12 Desember 1995.

PT. Indojaya Agrinusa berdiri berdasarkan Surat Akte Notaris Nomor 131 oleh Notaris Ishara Wisnurwardani, SH dengan luas bangunan 25.807 m² pada tanah seluas 8 Ha. Surat Akte ini tercatat dalam Tambahan Berita Negara RI Tanggal 5 Maret 1996 Nomor 19. Pada tahun 1997, PT. Indojaya Agrinusa mendapat Izin Bangunan No.503.647/3498/BG Tanggal 21 Desember 1997, diikuti dengan adanya Izin Usaha Tetap dan Izin Gudang pada tahun 1999.

PT. Indojaya Agrinusa mendapat Izin Usaha Industri dan Tanda Daftar Perusahaan pada tahun 2002, sedangkan pada tahun 2003 perusahaan mendapat izin Gangguan/HO No. 207/I/PENDA/V/2003 Tanggal 01 Mei 2003. PT. Indojaya Agrinusa beroperasi dengan kapasitas produksi awal 4000 ton/bulan

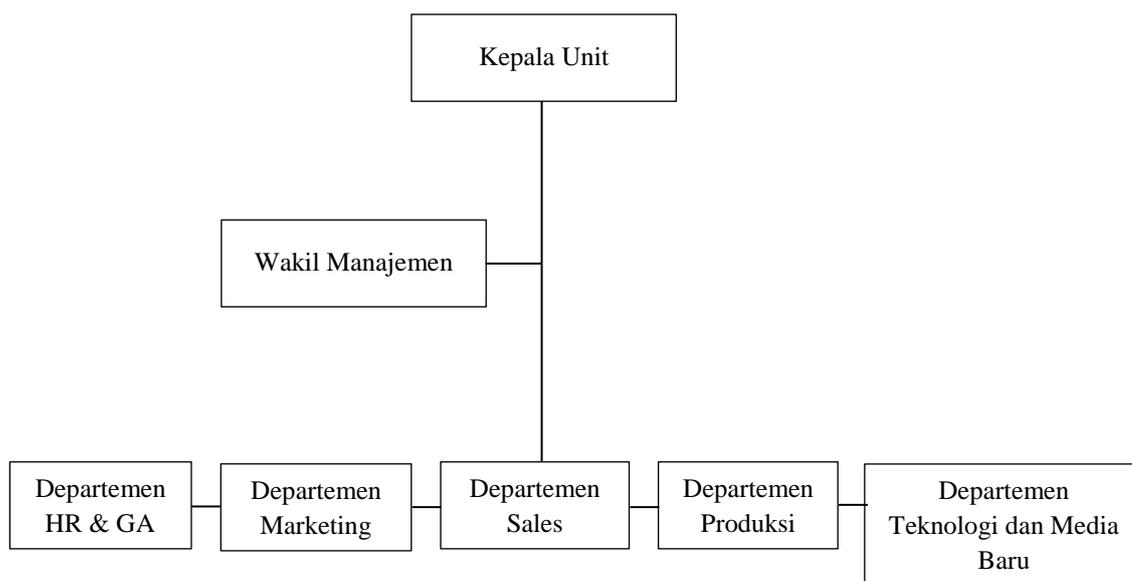
dan dimulai secara komersial pada tanggal 9 Januari 1997.

Sebagai cabang dari PT. Japfa Comfeed Indonesia yang berpusat di Jakarta dengan kepala unit Christine Lie. PT. Indojaya Agrinusa beroperasi untuk memenuhi konsumen yang berada di pulau Sumatera, khususnya Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau dan Aceh. Kini PT. Indojaya Agrinusa berkembang pesat ditandai dengan adanya penambahan kapital seperti penambahan mesin dan peralatan, penambahan dana, dan penambahan fasilitas-fasilitas pendukung seperti bangunan, kendaraan dan lain-lain. PT. Indojaya Agrinusa juga telah mendapatkan ISO 9001:2008

b. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran mengenai pembagian tugas serta tanggung jawab kepada individu maupun bagian tertentu dari organisasi. Struktur organisasi ini mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan dan memperlancar jalannya roda perusahaan. Pendistribusian tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab serta hubungan satu sama lain dapat digambarkan pada struktur organisasi perusahaan, sehingga para pegawai dan karyawan akan mengetahui dengan jelas apa tugasnya dari mana ia mendapatkan perintah dan kepada siapa ia harus bertanggung jawab.

Tipe struktur organisasi pada PT. Indojaya Agrinusa merupakan struktur organisasi gabungan lini dan fungsional dimana kebijakan dan wewenang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Pimpinan setiap departemen dapat memberikan perintah kepada semua staf dan anggota yang ada sesuai dengan bidang kerjanya.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber : PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan

c. Deskripsi Jabatan

1) Kepala Unit

Memimpin, mengarahkan, dan mengawasi staf untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi.

2) Wakil Manajer

Membantu manager dalam merencanakan, mengatur, dan menerapkan strategi yang dibuat. Memastikan bahwa target telah terpenuhi dengan baik. Mengelola seluruh sistem operasional. Menyusun strategi pengembangan para staf.

3) Departemen HR & GA

Pengendalian internal, departemen ini membawahi semua aktivitas yang berhubungan dengan kepegawaian dan juga kegiatan umum lainnya untuk menunjang aktivitas perusahaan.

4) Departemen Marketing

Mencari informasi dan menyampaikannya kepada perusahaan mengenai kelebihan dan kekurangan dari sebuah produk yang dijual

5) Departemen Sales

Menjelaskan spesifikasi produk yang dijual kepada konsumen. Memberikan simulasi hitungan biaya yang harus dikeluarkan dan menjelaskan manfaat yang akan diperoleh. Melakukan komunikasi dengan pelanggan

6) Departemen Produksi

Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan sumber daya untuk memfasilitasi proses produksi

7) Departemen Teknologi dan Media Baru

Menyediakan sarana yang terkait dengan teknologi informasi dan komunikasi sesuai dengan kebutuhan. Mengkoordinasikan dan mengkomunikasikan yang berkaitan dengan kebijakan dan seluruh program kerja serta kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan divisi media, komunikasi dan informasi.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan cara pembagian angket (kuesioner) di . Kuesioner dibagikan kepada karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan.. Pengembalian kuesioner dari responden yang diterima selama penyebaran adalah sebanyak 87 responden. Berikut gambaran umum responden dijelaskan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
20-30	14	16.09
31-40	30	34.48
41-50	27	31.03
>50	16	18.39
Total	87	100

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024, (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa umur 20-30 sebesar 16,09%, umur 31-40 sebesar 34,48%, umur 41-50 sebesar 31,03% dan umur >50 tahun sebesar 18,39%. Mayoritas responden adalah usia 31-40 tahun sebanyak 30 responden dengan presentase 34,48%. Ini menunjukkan bahwa usia antara 31-40 tahun merupakan usia produktif.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-Laki	44	53,01
Perempuan	39	46,99
Total	87	100

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024, (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jenis kelamin laki-laki sebesar 53,01% dan perempuan sebesar 46,99%. Mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44 responden dengan presentase 53,01%. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki lebih besar jumlahnya. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai lelaki dan wanita jumlahnya hampir sama.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jenis Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA/SMK	17	19.54
D3	35	40.23
S1	22	25.29
S2	13	14.94
Total	87	100

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024, (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa pegawai dengan pendidikan

SMA/SMK sebanyak 19,54%, pendidikan D3 sebanyak 40,23% pendidikan S1 sebanyak 25,29% dan berpendidikan S2 sebanyak 14,94%. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan karyawan didominasi berpendidikan S1.

3. Deskripsi Jawaban Responden

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu pelatihan dan pemberian insentif serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja. dengan penyebaran angket yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 64 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-ragu (R) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Tabel 4.4 Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00-1,80	Tidak Baik
1,81-2,60	Netral
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Tabel 4.4 menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

a. Jawaban Responden Pada Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

Variabel rancangan kerja dibentuk oleh indikator Instruktur, Peserta, Materi dan Tujuan.

Tabel 4.5 Jawaban Responden Pada Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
		SS	S	R	TS	STS		
1	Instruktur menguasai materi pelatihan	13	23	29	22		3,31	Cukup Baik
2	Instruktur sangat berkompeten	2	36	33	16		3,27	Cukup Baik
3	Anda selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan	10	27	29	21		3,29	Cukup Baik
4	Kemampuan meningkat dalam mengikuti pelatihan	2	34	32	19		3,21	Cukup Baik
5	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan	6	36	29	16		3,36	Cukup Baik
6	Materi yang ada di dalam pelatihan sangat membantu dalam menguasai pekerjaan	1	37	33	16		3,26	Cukup Baik
7	Setelah mengikuti pelatihan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah	22	23	21	21		3,52	Baik
8	Pelatihan diadakan untuk mengembangkan kemampuan anda	14	32	26	15		3,51	Baik

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024 (Data Diolah)

Berdasarkan pada nilai mean terendah pada variabel pelatihan yaitu sebesar 3,21 yang artinya bahwa sebagian besar karyawan menganggap materi pelatihan tidak efektif meningkatkan kemampuan karyawan. Adapun nilai mean tertinggi sebesar 3,52 yang artinya Setelah mengikuti pelatihan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah.

b. Jawaban Responden Pada Variabel Insentif (X_2)

Variabel pengetahuan dibentuk oleh indikator Kesesuaian Kinerja, Jumlah Waktu Kerja, Senioritas atau loyalitas dan Keadilan.

Tabel 4.6 Jawaban Responden Pada Variabel Insentif (X_1)

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
		SS	S	R	TS	STS		
1	Saya merasa bahwa insentif yang saya terima sudah sesuai harapan saya	16	36	25	10		3,66	Baik
2	Saya mendapatkan tunjangan sesuai dengan jabatan saya	14	31	29	11	2	3,50	Baik
3	Insentif yang diterima dirasakan adil dibanding usaha / kerja keras yang telah saya lakukan.	23	30	27	7		3,79	Baik
4	Saya mendapat upah lembur dari perusahaan	13	25	34	13	3	3,49	Baik
5	Saya merasa mampu untuk meraih insentif sesuai dengan target pribadi saya.	10	40	28	8	1	3,57	Baik
6	Saya mendapat insentif sebagai karyawan yang loyal terhadap perusahaan	26	26	17	18		3,68	Baik
7	Saya memperoleh insentif-insentif di tempat saya bekerja sesuai dengan peraturan ketenaga kerjaan	13	32	28	14		3,50	Baik
8	Saya memperoleh hak saya sesuai dengan beban kerja yang saya jalankan	13	32	21	21		3,42	Baik

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024, (Data Diolah)

Berdasarkan pada nilai mean terendah pada variabel insentif yaitu sebesar 3,42 yang artinya bahwa sebagian besar karyawan menganggap belum menerima hak semestinya sesuai dengan beban kerja dari perusahaan. Adapun nilai mean tertinggi sebesar 3,79 yang artinya karyawan sudah cukup menerima insentif dari perusahaan.

c. Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai dibentuk oleh indikator kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu yang dibutuhkan penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan,

Tabel 4.7 Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja pegawai (X_1)

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
		SS	S	R	TS	STS		
1	Karyawan dapat bekerja dengan standard kualitas kerja yang bagus	5	21	40	21	-	3,11	Cukup Baik
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan terukur.	6	40	26	15	-	3,42	Baik
3	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk	2	33	36	16	-	3,24	Baik
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersamaan.	9	27	30	21	-	3,27	Baik
5	Saya mampu bekerja sesuai prosedur waktu yang telah ditetapkan.	4	33	29	21	-	3,22	Baik
6	KARYAWA dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	5	40	27	15	-	3,40	Baik
7	Karyawan berinisiatif bekerja dengan efisien	2	37	28	20	-	3,24	Baik
8	Karyawan bekerja tanpa ada kesalahan yang merugikan kantor	15	23	30	19	-	3,39	Baik
9	Karyawan bekerja dengan pengawasan yang ketat	10	40	28	8	1	3,57	Baik
10	Karyawan berhasil menyelesaikan pekerjaan	26	26	17	18		3,68	Baik
11	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja anda	18	30	27	12		3,62	Baik
12	Karyawan berinisiatif membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	25	27	23	11	1	3,73	Baik

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024, (Data Diolah)

Berdasarkan pada nilai mean terendah pada variabel kinerja yaitu sebesar 3,11 yang artinya bahwa sebagian besar karyawan belum dapat bekerja sesuai dengan standard kualitas yang diharapkan. Adapun nilai mean tertinggi sebesar 3,73 yang artinya karyawan sudah berinisiatif membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2018).

Tabel 4.8 Hasil Uji Uji Validitas X1 (Pelatihan Kerja)

Item-Total Statistics				
Pernyataan	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X _{1-1,1}	0.691	0.30	valid
2	X _{1-1,2}	0.596	0.30	valid
3	X _{1-2,1}	0.570	0.30	valid
4	X _{1-2,2}	0.369	0.30	valid
5	X _{1-3,1}	0.528	0.30	valid
6	X _{1-3,2}	0.603	0.30	valid
7	X _{1-4,1}	0.438	0.30	valid
8	X _{1-4,2}	0.739	0.30	valid

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024, (Data Diolah)

Dari tabel 4.8 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 18 butir pertanyaan pada variabel pelatihan kerja dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari r tabel $>$ 0,3.

Tabel 4.9 Hasil Uji Uji Validitas X2 (Insentif)

Item-Total Statistics				
Pernyataan	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X _{2-1,1}	0.374	0.30	valid
2	X _{2-1,2}	0.477	0.30	valid
3	X _{2-2,1}	0.539	0.30	valid
4	X _{2-2,2}	0.533	0.30	valid
5	X _{2-3,1}	0.520	0.30	valid
6	X _{2-3,2}	0.741	0.30	valid
7	X _{2-4,1}	0.460	0.30	valid

Item-Total Statistics				
Pernyataan	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{2-1,1}$	0.374	0.30	valid
2	$X_{2-1,2}$	0.477	0.30	valid
3	$X_{2-2,1}$	0.539	0.30	valid
4	$X_{2-2,2}$	0.533	0.30	valid
5	$X_{2-3,1}$	0.520	0.30	valid
8	$X_{2-4,2}$	0.529	0.30	valid

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024, (Data Diolah)

Dari tabel 4.9 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 butir pertanyaan pada variable insentif dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari r tabel $> 0,3$.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

Item-Total Statistics				
Pernyataan	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$Y_{-1,1}$	0.497	0.30	valid
2	$Y_{-1,2}$	0.530	0.30	valid
3	$Y_{-2,1}$	0.374	0.30	valid
4	$Y_{-2,2}$	0.445	0.30	valid
5	$Y_{-3,1}$	0.480	0.30	valid
6	$Y_{-3,2}$	0.690	0.30	valid
7	$Y_{-4,1}$	0.424	0.30	valid
8	$Y_{-4,2}$	0.551	0.30	valid
9	$Y_{-5,1}$	0.431	0.30	valid
10	$Y_{-5,2}$	0.491	0.30	valid
11	$Y_{-6,1}$	0.389	0.30	valid
12	$Y_{-6,2}$	0.518	0.30	valid

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024, (Data Diolah)

Dari tabel 4.17 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas dari 12 butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari r tabel $> 0,3$.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Rusiadi, 2018).

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas (X1) Pelatihan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.0.806	8

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *alpha Cronbach's* untuk variabel pelatihan kerja dalam penelitian ini bernilai 0,806 dimana nilainya di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner variabel rancangan kerja pada penelitian ini realibel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Insentif

Cronbach's Alpha	N of Items
.0,803	8

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *alpha Cronbach's* untuk variabel disiplin kerja dalam penelitian ini bernilai 0,803 dimana nilainya di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner variabel

insentif penelitian ini reliabel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	12

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *alpha Cronbach's* untuk variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini bernilai 0,828 dimana nilainya di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner variable kinerja penelitian ini reliabel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

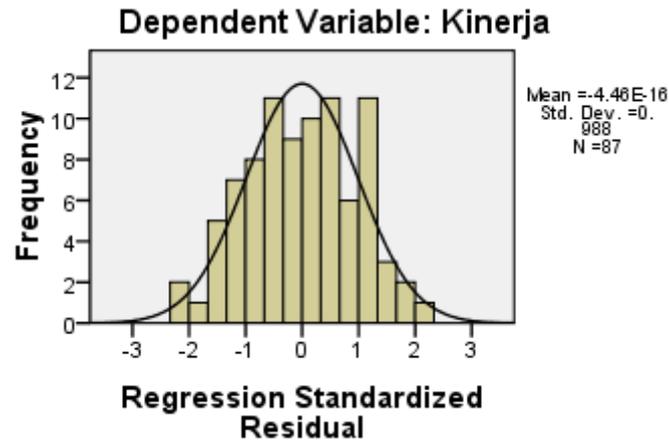
5. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak normal yaitu:

1) Histogram

Cara pertama yang sering digunakan untuk melihat normalitas data yaitu dengan melihat pola pada Normal Probability P Plot, yaitu jika data menyebar di sekitar asumsi normalitas.



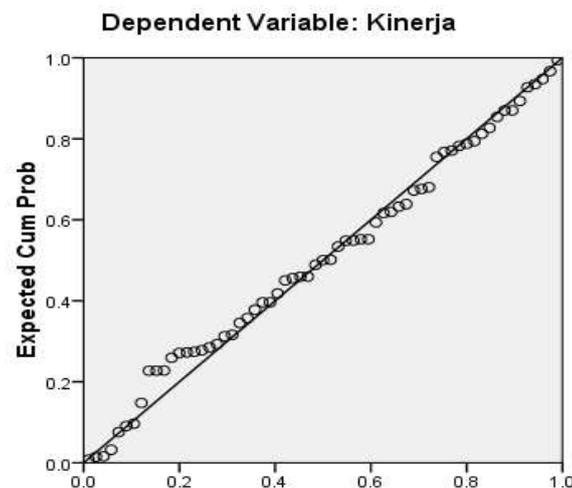
Gambar 4.2 Hasil Grafik Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa grafik histogram menunjukkan pola data berdistribusi normal karena berbentuk kurva simetris, tidak miring ke kiri maupun ke kanan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

2) Probability Plot

Hasil pengujian normal *probability plot* dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada gambar 4.6 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti data garis diagonal, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

3) *Kolmogorov-Simrnov*

Cara kedua dapat dilakukan adalah dengan menggunakan uji *statistic Nonparametrik Kolmogorov-Simrnov (K-S)*. Jika nilai sig > 5%, maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *statistic* dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov One
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.73850668
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.548
Asymp. Sig. (2-tailed)		.925

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024, (Data Diolah

Berdasarkan data pada tabel 4.14 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* yaitu ,548 dan besarnya nilai signifikan pada Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,925 di atas pada tingkat signifikan 0,05 atau Asymp Sig. (2 tailed) > 0,05 dengan demikian residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Multikolinearitas diuji dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, Nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang tidak lebih dari 10 sehingga model dapat dikatakan terbebas dari multikolineritas. Adapun hasil uji multikolinearitas data penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan	0.962	1,040
Insentif	0.962	1,040

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024, (Data Diolah)

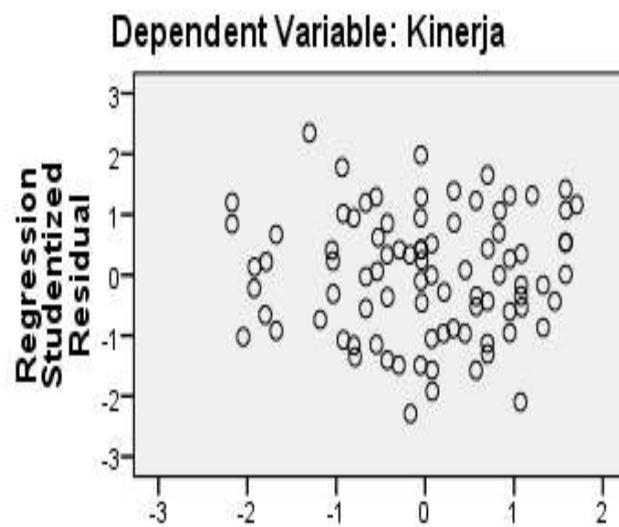
Berdasarkan data pada tabel 4.15, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja tidak mengalami masalah multikolineritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedostisitas dapat diprediksi dengan melihat pola gambar *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID). Jika gambar *scatterplot* berpola acak

maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas data penelitian ini dengan analisis grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas scatterplot

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada gambar 4.4 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berkaitan dengan studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan variabel independen (bebas), dengan tujuan itu untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai independen yang diketahui. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Peatihan Kerja (X_1) dan Insentif

(X_2) terhadap kinerja (Y). Hasil analisis regresi linear berganda data penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
		Std. Error	Beta
(Constant)	14.229	4.616	
Pelatihan	0.492	0.133	0.340
Insentif	0.486	0.115	0.388

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024, (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, dapat dirumuskan persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,229 + 0,492 X_1 + 0.486X_2 + e$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 14,229 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika pelatihan kerja dan insentif nol, maka kinerja pegawai sebesar 14,229 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,492 yang berarti bahwa jika variabel pelatihan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,492 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel insentif menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,486 yang berarti bahwa jika variabel insentif meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,486 satuan.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji-t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai t-tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai t-tabel. Nilai $df_1 = 0,05$, $df_2 = n - k$.

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 2 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 3$, nilai $df_1 = 0,05$ dan nilai $df_2 = 84$ ($87-3$). Dari tabel distribusi nilai t-tabel maka nilai t-tabel = 1,98. Adapun hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.229	4.616		3.082	0.003
Pelatihan	0.492	0.133	0.340	3.693	0.000
Insentif	0.486	0.115	0.388	4.216	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024, (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 4.17 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian untuk variabel pelatihan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $3,693 > t_{tabel}$ sebesar 1,98 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif

dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil pengujian untuk variabel insentif menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,216 > t_{tabel} sebesar 1,98 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Nilai F-tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai F-tabel.

Nilai $df1 = k - 1$, $df2 = n - k$.

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 3$, nilai $df1 = 2 (3-1)$ dan nilai $df2 = 84 (87-3)$. Dari tabel distribusi nilai F-tabel maka nilai F-tabel = 3,11. Adapun hasil uji simultan dalam penelitian ini akan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.18 Hasil Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1313.912	2	656.956	19.486	.000 ^a
	Residual	2832.019	84	33.715		
	Total	4145.931	86			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji simultan yang disajikan pada tabel 4.18, dengan nilai F_{hitung} sebesar $19,486 > F_{tabel}$ sebesar $3,11$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun nilai koefisien determinasi data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.563	0.417	0.401	5,806

a. Predictors: (Constant), Predictors: pelatihan dan insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024, (Data Diolah)

Hasil uji determinasi berdasarkan Tabel 4.19 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar $0,401$ yang mengindikasikan bahwa $40,1\%$ kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pelatihan dan insentif. Sedangkan sisanya $59,9\%$ dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan lainnya.
- Nilai R yang dihasilkan sebesar $0,563$ yang mengindikasikan hubungan yang cukup erat antara pelatihan (X_1) dan insentif (X_2), terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang

dihasilkan berada pada *range* nilai 0,4–0,59. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.27 berikut:

Tabel 4.20 Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0–0,19	Sangat Tidak Erat
0,2–0,39	Tidak Erat
0,4–0,59	Cukup
0,6–0,79	Erat
0,8–0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2018)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,891 yang berada pada *range* nilai 0,6–0,79, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam temuan penelitian ini yang harus mampu menjawab segala pernyataan yang ada di dalam rumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_1 yang berbunyi bahwa: “Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan. Hal ini terlihat dari uji hipotesis melalui uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,693 > t_{tabel}$ sebesar 1,98 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Arah positif menunjukkan bahwa jika pelatihan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika pelatihan kerja kurang efektif maka kinerja karyawan akan menurun. Dengan kata lain ketika pelatihan kerja yang sesuai dengan indikator instruktur, peserta materi, metode, tujuan maka berdampak pada kinerja karyawan yang akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andayani dan Hirawati (2021) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sudah terlaksana.

Hasil penelitian ini telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah poin (b) Karyawan tidak mengikuti pelatihan dengan baik

sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berupa pemberian pelatihan kepada para bawahannya. Cara atau bentuk pemberian pelatihan agar karyawan mempunyai produktivitas kerjanya yang tinggi dapat berupa materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan.

Hal ini akan memberikan produktivitas yang tinggi bagi karyawan ataupun tenaga kerja dalam mengemban tugas yang diberikan. Dengan adanya pelatihan yang dilakukan, maka diharapkan karyawan dapat ditingkatkan keahlian, pengetahuan guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut.

2. Pengaruh Pemberian Insentif Secara Parsial Terhadap Kinerja Karayawan PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan. Hal ini terlihat dari uji hipotesis melalui uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,216 > t_{tabel}$ sebesar 1,98 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H₂ diterima dan H₀ ditolak, artinya bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Arah positif menunjukkan bahwa jika pemberian insentif meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika pemberian insentif menurun

maka kinerja karyawan akan menurun. Dengan kata lain ketika ada peningkatan pemberian insentif yang sesuai dengan indikator kesesuaian kinerja, jumlah waktu kerja, senioritas dan keadilan maka berdampak pada kinerja karyawan yang akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniatama dan Waryanto (2022) yang menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah pemberian insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sudah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah poin (c) yaitu Karyawan tidak merasa bahwa insentif yang saya terima sudah sesuai harapan saya.

Menurut Kurniatama dan Waryanto (2022), Suryani dan Kristiani (2020) dan Safitri (2018) bahwasanya insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat hubungan positif dari insentif baik material maupun non material terhadap kinerja karyawan, dan disimpulkan bahwa semakin besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat pula.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Secara Simultan Terhadap Kinerja Karayawan PT. Indojava Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa: “pelatihan kerja dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan. Hasil penelitian ini menjelaskan pelatihan kerja dan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan.

Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar $19,486 > F_{tabel}$ sebesar 3,11 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak. Nilai *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,401 yang mengindikasikan bahwa 40,1% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pelatihan dan insentif. Sedangkan sisanya 59,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan lainnya

Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada pelatihan kerja dan pemberian insentif akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh apakah pelatihan kerja dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada di identifikasi masalah poin (a), yaitu Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian untuk variabel pelatihan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $3,693 > t_{tabel}$ sebesar $1,98$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan. Variabel pelatihan memiliki pengaruh sebesar $3,693$ terhadap variabel kinerja pegawai PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan.
2. Hasil pengujian untuk variabel insentif menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,216 > t_{tabel}$ sebesar $1,98$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan. Variabel insentif memiliki pengaruh sebesar $4,216$ terhadap variabel kinerja pegawai PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan.
3. Nilai F_{hitung} sebesar $19,486 > F_{tabel}$ sebesar $3,11$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan secara

simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan. Variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai yaitu variabel insentif artinya insentif memiliki pengaruh yang lain kuat terhadap kinerja pegawai dan diikuti oleh variabel pelatihan.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada nilai mean terendah pada variabel pelatihan menggambarkan bahwa materi pelatihan tidak efektif meningkatkan kemampuan karyawan maka disarankan agar perusahaan mengadakan pelatihan sesuai dengan materi pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan sesuai dengan jabatan dan *job desc* pada departemen tertentu di perusahaan. Perusahaan harus mengadakan pelatihan secara efektif dan dilakukan secara reguler terhadap karyawan sesuai dengan bagian atau bidang kerja di perusahaan. seperti pada karyawan di bagian HR & General Affairs harus diberikan pelatihan tentang pengembangan SDM dan hukum, adapun di bidang produksi diberikan pelatihan yang bersifat teknis produksi, adapun di bidang marketing diberikan pelatihan sales dan marketing secara profesional dan di bidang teknologi dan media baru diberikan pelatihan tentang Research & Development. Adapun pelatihan di bidang layanan dan usaha maka diberikan pelatihan tentang pelayanan konsumen.
2. Berdasarkan pada nilai mean terendah pada variabel pelatihan

meggambarkan bahwa sebagian besar karyawan menganggap belum menerima hak semestinya sesuai dengan beban kerja dari perusahaan maka disarankan agar perusahaan harus memberikan hak yang adil bagi karyawan sebagai balas jasa sesuai dengan insentif yang diharapkan berdasarkan pada kinerja dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan dan sesuai dengan beban kerja yang ada pada karyawan.

3. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan insentif memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan variabel pelatihan yang paling kuat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian meggambarkan bahwa kinerja sebagian besar karyawan belum dapat bekerja sesuai dengan standard kualitas yang diharapkan maka disarankan pada perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan pelatihan yang efektif dan pemberian insentif yang layak agar karyawan termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya, Karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara terukur sesuai dengan kualitas kerja yang diharapkan maka disarankan pimpinan harus melakukan pengawasan. Disarankan bagi manajer untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang mampu bekerja dengan adanya tugas tambahan. Kepala lembaga untuk memperhatikan pegawai yang belum dapat bekerja secara teliti. Solusi yang dapat diterapkan adalah dengan memberikan pengawasan secara langsung dan memberikan arahan agar pegawai bekerja secara teliti dan lebih serius.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. . Riau: Zanafa Publishinbg.
- Arikunto. (2017). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Ashdi Mahasatya.
- Aswan, S. d. (2017). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta Effendy.
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Dipenegoro.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ravis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Niisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Jakarta*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robins, S. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rusiadi. (2017). *Metode Penelitian*. Medan: USU Pers.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.

- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siswanto. (2017). *Penganar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabetha.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Veithzal, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S dan Rahayu, S (2018). *Perilaku Organisasi Perubahan Manajer Era Modern, Milennial & Digital*. Unpab. Medan
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing
- Winardi. (2017). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Jurnal:

- Andayani dan Hirawati (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen bhara. Vol 3. No2*
- Atawirudi (2020). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Al Tijarah:Vol. 6 No. 3*
- Batubara dan Insan M.Y (2022). Analisis Determinan Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*
- Dyastuti (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam
- Kurniatama dan Waryanto (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Pratama Service Di Jakarta. *Jurnal Perkusi. Vol.2 No.2*
- Malikhah, I dkk (2023) Employee Performance Based On Ability, Motivation And Discipline In The Transportation Department Binjai City. *Prosiding Universitas Dharmawangsa.*
- Nurani (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Depa Rtemen Penjualan Cv Logam Indonesia Di Tulungagung. *Jurnal Elektronik Universita Tulungagung*
- Safitri (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Padapt. Telkom Akses Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis.*
- Suryani dan Kristiani (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimegah Perkasa di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol 4 No.*
- Yanti, E, D dan Sanny A. (2019). The influence of motivation, organizational commitment, and organizational culture to the performance of employee universitas Pembangunan Panca Budi. *Int. J. Res. Rev.*
- Zulkarnaen (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik Pt. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ekonomi Manajemen.*