

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN  
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
OS HOTEL DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**Muhammad Syarif Hidayatullah**

**180910299**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2022**

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN  
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
OS HOTEL DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh :**

**Muhammad Syarif Hidayatullah**

**180910299**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2022**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang Bertanda tangan di Bawah ini adalah saya:

Nama : Muhammad Syarif Hidayatullah

NPM : 180910299

Fakultas : Ilmu sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan Bahwa "Skripsi" yang saya buat ini dengan judul:

**“PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA OS HOTEL DI KOTA BATAM”**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 21 Juli 2022



**Muhammad Syarif Hidayatullah**

180910299

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN  
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
OS HOTEL DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh :**

**Muhammad Syarif Hidayatullah**

**180910299**

**Telah Disetujui Oleh Pembimbing Pada Tanggal  
yang tertera di bawah ini**

**Batam, 21 Juli 2022**



**Hikmah, S.E., M.Si.  
Pembimbing**



---

**Universitas Putera Batam**

## ABSTRAK

Perkembangan dalam dunia bisnis yang sangat pesat sekarang ini membutuhkan kesiapan bagi setiap perusahaan untuk beradaptasi, khususnya bagi sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia mengambil peranan terpenting untuk dapat membantu perusahaan memenuhi tujuan, maka dari itu perusahaan menginginkan karyawan yang berpengalaman dan berkemampuan untuk menempati posisi yang dibutuhkan dalam perusahaannya. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh secara parsial dan simultan pada variabel Pendidikan, Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada OS Hotel Di Kota Batam. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada OS Hotel Di Kota Batam sebanyak 101 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Pengumpulan data digunakan adalah kuesioner yang disebarkan kepada seluruh responden pada OS Hotel Di Kota Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pendidikan (X1) diketahui nilai thitung sebanyak 5,446 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,446 > 1,98472$ ). Serta koefisien regresi pendidikan sebanyak 0,396 atau 39,6%. Dan untuk variabel pelatihan (X2) diketahui nilai thitung sebanyak 5,239 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,239 > 1,98472$ ) serta koefisien regresi pelatihan bernilai sebanyak 0,407 atau 40,7%. Selanjutnya untuk variabel insentif (X3) diketahui nilai thitung sebanyak 3,370 dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$  sehingga nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,370 > 1,98472$ ) serta koefisien regresi pelatihan bernilai sebanyak 0,203 atau 20,3%. Pada variabel kinerja karyawan (Y) diketahui nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $96,126 > 2,69$ ) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Disimpulkan bahwasanya Pendidikan, Pelatihan dan Insentif memiliki pengaruh parsial dan simultan (bersama-sama) pada kinerja karyawan OS Hotel di Batam.

**Kata Kunci :** Pendidikan; Insentif; Pelatihan; Kinerja Karyawan;

## **ABSTRACT**

*The rapid development in the business world today requires the readiness of every company to adapt, especially for human resources themselves. human resources take the most important role to be able to help the company meet its goals, therefore the company wants experienced and capable employees to occupy the required positions in the company. Against Employee Performance At Hotel OS In Batam City. Respondents in this study were all employees at the OS Hotel in Batam City as many as 101 respondents. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis. The data collection used is a questionnaire distributed to all respondents at the OS Hotel in Batam City. The results of the research show that the Education variable (X1) is known to have a tcount of 5.446 with a significance of 0.000 <0.05, so the value of tcount > ttable (5.446 > 1.98472). And the education regression coefficient is 0.396 or 39.6%. And for the training variable (X2), it is known that the tcount value is 5.239 with a significance of 0.000 <0.05 so that the tcount > ttable (5.239 > 1.98472) and the training regression coefficient is 0.407 or 40.7%. Furthermore, for the incentive variable (X3), it is known that the tcount value is 3.370 with a significance of 0.001 <0.05 so that the tcount > ttable (3.370 > 1.98472) and the training regression coefficient is 0.203 or 20.3%. In the employee performance variable (Y), it is known that the value of Fcount > Ftable (96.126 > 2.69 with a significance level of 0.000 <0.05. It is concluded that Education, Training and Incentives have a partial and simultaneous (together) effect on the performance of OS Hotel employees in Batam.*

**Keywords:** *Education; Incentive; Training; Employee performance;*

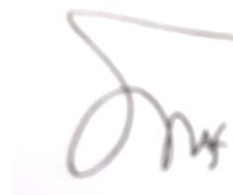
## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada tuhan yang maha Esa, karena rahmatnya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari adanya kerja sama dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Ibu Hikmah, S.E., M.S.i selaku pembimbing skripsi yang telah mengarahkan penulis dengan baik;
5. Seluruh Dosen dan Staff Univeristas Putera Batam yang telah telah memberikan ilmu pengetahuan dengan penulis;
6. Orang Tua dan Keluarga saya yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan penuh kepada penulis
7. Seluruh pimpinan dan karyawan OS Hotel Batam yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian;
8. Muhammad Geghon, Cindy Septiani, Selviana, dan teman se-angkatan yang selalu mendukung hingga selesainya skripsi ini;

Semoga allah SWT membalas kebaikan Bapak, Ibu dan rekan rekan sekalian. Amin.

Batam, 21 Juli 2022



**Muhammad Syarif Hidayatullah**





---

**Universitas Putera Batam**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACK</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	7
1.3. Batasan Masalah .....	7
1.4. Rumusan Masalah.....	8
1.5. Tujuan Masalah.....	8
1.6. Manfaat Penelitian .....	9
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	9
1.6.2. Manfaat Praktis .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1. Kajian Teori .....	11
2.1.1. Pendidikan.....	11
2.1.2. Pelatihan.....	13
2.1.3 Insentif .....	18
2.1.4. Kinerja Karyawan .....	21
2.2. Penelitian Terdahulu .....	24
2.3. Kerangka Pemikiran.....	26
2.3.1. Hubungan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan .....	26
2.3.2. Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	26
2.3.3. Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan .....	27
2.3.4. Hubungan Pendidikan, Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan .....	27
2.4. Hipotesis Penelitian .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>30</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	30
3.2. Sifat Penelitian .....	31
3.3. Lokasi dan Periode Penelitian.....	31
3.3.1. Lokasi Penelitian.....	31
3.3.2. Periode Penelitian .....	32
3.4. Populasi dan Sampel .....	32
3.4.1. Populasi.....	32

3.4.2.	Teknik Penentuan Besar Sampel .....	32
3.4.3.	Teknik Sampling .....	33
3.5.	Sumber Data.....	33
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	33
3.7.	Definisi Operasional Variabel.....	34
3.7.1.	Variabel Dependen.....	34
3.7.2.	Variabel Independen .....	35
3.8.	Metode Analisis Data.....	37
3.8.1.	Analisis Deskriptif .....	37
3.8.2.	Uji Kualitas Data.....	38
3.8.3.	Uji Asumsi Klasik.....	40
3.8.4.	Uji Pengaruh .....	41
3.9.	Uji Hipotesis .....	42
3.9.1.	Uji T(Parsial) .....	42
3.9.2.	Uji F (Simultan) .....	43
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>45</b>
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	45
4.2.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	46
4.2.1.	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
4.2.2.	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	47
4.2.3.	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
4.2.4.	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan .....	48
4.2.5.	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	48
4.3.	Deskripsi Jawaban Responden.....	49
4.3.1.	Deskripsi Variabel Pendidikan (X1).....	50
4.3.2.	Deskripsi Variabel Pelatihan (X2) .....	50
4.3.3.	Deskripsi Variabel Insentif (X3).....	51
4.3.4.	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	52
4.4.	Analisis Data .....	53
4.4.1.	Uji Validitas .....	53
4.4.2.	Uji Reliabilitas .....	56
4.4.3.	Uji Normalitas.....	57
4.4.4.	Uji Multikolinearitas .....	59
4.4.5.	Uji Heteroskedastisitas.....	59
4.4.6.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	61
4.4.7.	Uji R Square.....	62
4.5.	Pengujian Hipotesis.....	63
4.5.1.	Uji T .....	63
4.5.2.	Uji F .....	64
4.6.	Pembahasan.....	65
4.6.1.	Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan .....	65
4.6.2.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	66
4.6.3.	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.....	66
4.6.4.	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja .....	67
4.7.	Implikasi Penelitian .....	67

<b>BAB V KESIMPULAN .....</b>	<b>69</b>
5.1.    Simpulan .....	69
5.2.    Saran .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>1</b>
Lampiran 1 : Data Pendukung Penelitian	
Lampiran 2 : Biodata Penulis	
Lampiran 3 : Surat Izin Penelitian	

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1</b> KerangkaPemikiran .....	28
<b>Gambar 4. 1</b> <i>Histogram RegresionResidual</i> .....	57
<b>Gambar 4. 2</b> <i>P-plotRegression</i> .....	58
<b>Gambar 4. 3</b> <i>Hasil Uji Scatterplot</i> .....	60

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. 1</b>	Daftar Jumlah Karyawan OS Hotel periode 2021-2022 .....	3
<b>Tabel 1. 2</b>	Program Pelatihan Karyawan OS Hotel 2021-2022.....	4
<b>Tabel 1. 3</b>	Daftar Insentif Bagi Karyawan OS Hotel Batam .....	5
<b>Tabel 1. 4</b>	Daftar Absensi Karyawan OS Hotel April 2021 – Maret 2022 .....	5
<b>Tabel 2. 1</b>	Penelitian Terdahulu.....	24
<b>Tabel 3. 1</b>	Jadwal Penelitian.....	32
<b>Tabel 3. 2</b>	Skala Likert .....	34
<b>Tabel 3. 3</b>	Operasional Variabel.....	36
<b>Tabel 3. 4</b>	Kategori Rentang Skala.....	38
<b>Tabel 4. 1</b>	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
<b>Tabel 4. 2</b>	Responden Berdasarkan Usia.....	47
<b>Tabel 4. 3</b>	Responden Berdasarkan Pendidikan .....	47
<b>Tabel 4. 4</b>	Responden Berdasarkan Penghasilan.....	48
<b>Tabel 4. 5</b>	Lama Bekerja Responden.....	49
<b>Tabel 4. 6</b>	Kategori Rentang Skala.....	49
<b>Tabel 4. 7</b>	Deskripsi Variabel JobDescription(X1) .....	50
<b>Tabel 4. 8</b>	Deskripsi Variabel Pelatihan (X2) .....	51
<b>Tabel 4. 9</b>	Deskripsi Variabel Insentif (X3) .....	52
<b>Tabel 4. 10</b>	Deskripsi Kinerja Karyawan (Y).....	53
<b>Tabel 4. 11</b>	Uji validitas Job Description (X1).....	54
<b>Tabel 4. 12</b>	Uji Validitas Pelatihan (X2).....	54
<b>Tabel 4. 13</b>	Uji Validitas Insentif (X3).....	55
<b>Tabel 4. 14</b>	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	55
<b>Tabel 4. 15</b>	Uji Reliabilitas.....	56
<b>Tabel 4. 16</b>	Hasil UjiKolmogorov–Smirnov .....	58
<b>Tabel 4. 17</b>	Hasil Uji Multikolinearitas .....	59
<b>Tabel 4. 18</b>	Uji Heteroskedastisitas .....	60
<b>Tabel 4. 19</b>	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	61
<b>Tabel 4. 20</b>	Hasil Uji R2.....	62
<b>Tabel 4. 21</b>	Hasl Uji T .....	63
<b>Tabel 4. 22</b>	Hasil UjiF .....	64

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3. 1</b> Rentang Skala .....	37
<b>Rumus 3. 2</b> Korelasi Product Moment.....	38
<b>Rumus 3. 3</b> Cronbach Alpha .....	39
<b>Rumus 3. 4</b> Analisis Linear Berganda.....	42
<b>Rumus 3. 5</b> UJI T .....	43
<b>Rumus 3. 6</b> Uji F .....	44





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan dalam dunia bisnis yang sangat pesat sekarang ini membutuhkan kesiapan bagi setiap perusahaan untuk beradaptasi setiap saat. Sumber daya manusia mengambil peranan terpenting untuk dapat membantu perusahaan memenuhi tujuan tersebut. Sebuah perusahaan yang disertai sumber daya manusia yang cakap akan mudah dalam mencapai tujuan perusahaan dikarenakan memiliki peranan sebagai subjek pelaksana kegiatan operasional dan kebijakan suatu perusahaan (Hermawati et al., 2021: 320).

Setiap perusahaan tentunya menginginkan karyawan yang berpengalaman untuk menempati posisi yang dibutuhkan dalam perusahaannya. Namun selain melihat pengalaman, pendidikan yang dimiliki karyawan mempunyai nilai lebih di mata perusahaan untuk memajukan usahanya. Pendidikan yang berkualitas merupakan bekal yang dibawa oleh individu ke tempat kerjanya berupa kecakapan interpersonal, pengetahuan, dan kecakapan lainnya. Apabila pengetahuan yang dimiliki karyawan kurang, tentu akan mempengaruhi kinerjanya sehingga menyulitkan perusahaan dalam mencapai tujuan (Fasihol, 2020:2).

Selain pendidikan yang penting, pengembangan kemampuan bagi karyawan merupakan tanggung jawab perusahaan sebagai upaya meningkatkan keterampilan yaitu dengan memberikan pelatihan. Dengan diberikannya pelatihan maka karyawan diharap dapat bekerja lebih efisien serta karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik supaya menciptakan tenaga kerja yang

profesional dan kinerja karyawan semakin meningkat (Estiwinengku et al., 2019:24).

Pemberian insentif tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketepatan dan kelancaran perusahaan dalam memberikan insentif akan memberikan semangat bagi karyawan untuk memberikan upaya terbaik dalam bekerja. Perusahaan bisa mempergunakan insentif sebagai alat dalam memotivasi karyawannya demi memenuhi tujuan perusahaan (Fasihol, 2020:2).

Pencapaian tujuan perusahaan tentunya didukung oleh karyawan yang memiliki kinerja baik. Dimana kinerja pegawai yaitu hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang digapai oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang dilimpahkan padanya (Supriyatna, 2020:48). Selain itu, kinerja lebih berfokus kepada tingkatan keberhasilan ketika menjalankan tugas serta kemampuannya dalam memenuhi tujuan yang sudah perusahaan tetapkan (Amalia, 2019:2)

OS Hotel adalah perusahaan dibidang jasa berbentuk hotel yang berada di beberapa tempat yaitu Jalan Hang Nadim Komp. Buana Vista Indah 1 Blok K No.100 KotaBatam, Tanjung Uncang Batam Ruko Taman Cipta Blok AA No 10-18, Putri Hijau Complex, Jalan. letjend R. Soeprapto Dan Batu Aji, Jalan letjen Suprapto Komp, limanda Blok D No 1,Batu Aji Batam.

OS Hotel menawarkan kolam renang yang luas, *room service* selama 24 jam dengan beragam tipe kamar, dan berbagai fasilitas lain beserta *booking* kamar yang bisa dilakukan secara *online*. OS Hotel memiliki 101 karyawan yang terbagi dalam 6 bagian yaitu :

**Tabel 1. 1** Daftar Jumlah Karyawan OS Hotel periode 2021-2022

NO	BAGIAN	JUMLAH
1	<i>HRD</i>	4
2	<i>Food and Reverage Service</i>	35
3	<i>Housekeepng Departement</i>	31
4	<i>Front Office</i>	18
5	<i>Acou`nting</i>	5
6	<i>Security</i>	8
Total		101

**Sumber :** HRD OS Hotel, 2022.

Dalam dunia usaha perhotelan, memberikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan adalah hal yang penting. Pada perusahaan, pendidikan dipergunakan sebagai persyaratan karyawan yang menempati posisi kerja yang baru ataupun karyawan baru dengan menyesuaikan latar belakang pendidikannya. Namun pada OS Hotel terdapat permasalahan dimana pembagian posisi ada yang tidak sesuai latar belakang pendidikan maka hasil kinerjanya kurang maksimal, seperti bagian *Food and Beverage Service* dengan jumlah 35 orang namun yang memiliki latar pendidikan ahli gizi hanya 5 orang, koki 7 orang dan sisanya sebanyak 23 orang merupakan lulusan SMA yang terdiri dari berbagai jurusan yang tidak memiliki latar belakang tentang makanan.

Pada bagian *Front Office* seluruh karyawannya berpendidikan akhir SMA atau sederajat sehingga kecakapan dalam memberikan pelayanan bagi para tamu dinilai kurang. Penilaian tersebut yang dapat dilihat pada ulasan aplikasi Traveloka. Padahal dengan adanya latar belakang pendidikan yang sesuai posisinya, karyawan akan bekerja lebih efektif dan efisien karena sebelumnya telah memiliki bekal pengetahuan dasar dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, karyawan juga diharapkan guna mempunyai kesempatan mendapatkan pelatihan – pelatihan baru supaya bisa memaksimalkan kualitas dalam melaksanakan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Namun pada OS Hotel, pelatihan yang diberikan untuk karyawan masih tergolong kurang, berikut merupakan daftar pelatihan yang OS Hotel berikan selama 1 tahun terakhir untuk karyawannya :

**Tabel 1. 2** Program Pelatihan Karyawan OS Hotel 2021-2022

<b>Waktu</b>	<b>Jenis Pelatihan</b>	<b>Jumlah Peserta</b>	<b>Sasaran Peserta</b>
03/04/2021	<i>Communication Skill</i>	41	101
01/02/2022	<i>Creative problem solving skill</i>	58	101

**Sumber :** HRD OS Hotel, 2022

Berdasarkan tabel di atas, bisa diamati bahwasanya pelatihan yang diberikan OS Hotel dalam 1 tahun terakhir hanya 2 pelatihan saja yaitu *Communication Skill* yang diikuti oleh 61 karyawan dan *Creative problem solving skill* yang diikuti oleh 58 karyawan dari 101 karyawan yang bisa menjadi peserta pelatihan. Sehingga dari 101 karyawan tersebut masih ditemukan 60 karyawan yang kurang dalam kemampuan komunikasi dan 43 karyawan yang kurang dalam kemampuan memecahkan masalah yang dihadapinya maupun memecahkan masalah dari para tamu. Selain itu, pelatihan lain yang berkaitan dengan pelayanan (*service excellent*) dan pelatihan tentang *food and beverage* belum diberikan oleh perusahaan selama 1 tahun terakhir ini.

Pemberian insentif yang tepat dan lancar akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Berikut merupakan insentif yang OS Hotel berikan untuk karyawannya, yaitu :

**Tabel 1. 3** Daftar Insentif Bagi Karyawan OS Hotel Batam

No	Jenis Insentif	Bentuk Insentif
1	Voucher belanja	Voucher belanja senilai Rp.500.000 bagi karyawan terbaik di akhir tahun.
2	Insentif bonus hari raya	Pemberian bingkisan dan uang tunai hari raya dalam bentuk sembako.

Sumber: HRD OS Hotel, 2022

Berdasarkan data tersebut, pemberian insentif bagi karyawan di nilai kurang seperti bonus karyawan terbaik yang hanya diberikan untuk 1 karyawan dari 101 karyawan yang ada. Selain itu, tidak adanya pemberian uang kerajinan bagi karyawan yang datang tepat waktu, tidak pernah absen maupun izin sakit. Sehingga karyawan tidak memiliki motivasi untuk bekerja tepat waktu dan lebih giat lagi.

Pemberian insentif yang dinilai kurang OS Hotel berikan kepada karyawan membuat karyawan tidak bersemangat untuk melakukan pekerjaannya sehingga mengakibatkan penurunan performa kinerjanya. Berikut merupakan daftar kehadiran karyawan OS Hotel selama 1 tahun terakhir:

**Tabel 1. 4 .** Daftar Absensi Karyawan OS Hotel April 2021 – Maret 2022

No	Bulan	Sakit	Izin	Cuti	Tanpa Keterangan	Jumlah
1	April	-	2	-	-	2
2	Mei	3	-	4	-	7
3	Juni	1	1	-	2	4
4	Juli	-	3	2	-	5
5	Agustus	2	-	-	1	3
6	September	1	-	5	2	8
7	Oktober	4	1	-	1	6
8	November	1	3	1	3	8

No	Bulan	Sakit	Izin	Cuti	Tanpa Keterangan	Jumlah
9	Desember	2	-	-	1	3
10	Januari	-	2	4	-	6
11	Februari	1	1	2	2	6
12	Maret	-	5	2	3	10

**Sumber:** HRD OS Hotel, 2022

Tabel menampilkan adanya fluktuasi kehadiran karyawan dalam bekerja selama 1 tahun terakhir. Dimana setiap bulannya selalu ada karyawan yang sakit, izin, cuti maupun tidak hadir tanpa keterangan sehingga setiap bulannya karyawan yang bekerja tidak lengkap. Pada bulan April karyawan yang tidak datang bekerja dikarenakan sakit, izin, cuti maupun tanpa keterangan sebanyak 2 orang, bulan Mei 7 orang, Juni ada 4 orang yang tidak hadir, Juli ada 5 orang, Agustus 3 orang, dan naik pesat di bulan September menjadi 8 orang. Selanjutnya pada bulan Oktober, karyawan yang tidak datang bekerja sebanyak 6 orang, November ada 8 orang, Desember ada 3 orang, Januari dan Ferbruari ada 6 orang serta puncaknya pada Maret yang mencapai 10 orang yang tidak hadir untuk bekerja.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, terdapat permasalahan dari segi pendidikan, pelatihan dan insentif yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian peneliti tertarik dalam mengkaji studi berjudul **“PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA OS HOTEL DI BATAM”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Sebagaimana penjelasan yang telah diuraikan, permasalahan yang telah diidentifikasi oleh penulis, yaitu:

1. Pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan posisi kerjanya sehingga performa kurang maksimal.
2. Kurangnya pelatihan yang diberikan OS Hotel kepada karyawan, yaitu hanya 2 kali pelatihan dalam 1 tahun terakhir.
3. Pemberian insentif yang kurang sehingga membuat kinerja karyawan menjadi turun karena tidak adanya pemacu semangat untuk bekerja lebih baik dan giat.
4. Absensi kehadiran karyawan yang fluktuatif sehingga membuat kinerja karyawan kurang maksimal karena banyak karyawan yang tidak masuk untuk kerja.

## **1.3. Batasan Masalah**

Peneliti memberi batasan permasalahan yang memiliki tujuan supaya peneliti dapat lebih berfokus pada pokok permasalahan pada penelitian ini. Sehingga batasan masalah yang peneliti tentukan :

1. Penelitian ini memfokuskan pada Pengaruh Pelatihan, Pendidikan, Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada OS Hotel di Batam.
2. Responden pada penelitian ini adalah karyawan OS Hotel sebanyak 101 orang.
3. Responden diambil dari karyawan OS Hotel Sebanyak 101 Orang, Botania 1, Batu aji, Tanjung Uncang, Putri Hijau Batu Aji

4. Periode Maret 2021- Juli 2022.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Seperti pada penjelasan tersebut, maka berbagai masalah yang sudah peneliti rumuskan :

1. Apakah pendidikan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan secara parsial pada OS Hotel di Batam?
2. Apakah pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial pada OS Hotel di Batam?
3. Apakah insentif mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial pada OS Hotel di Batam?
4. Apakah pelatihan, pendidikan dan insentif mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan pada OS Hotel di Batam?

#### **1.5. Tujuan Masalah**

Dari penjelasan yang telah dijabarkan dalam rumusan permasalahan, penelitian yang dilaksanakan mempunyai tujuan guna :

1. Memahami pengaruh pendidikan pada kinerja karyawan OS Hotel di Batam secara parsial.
2. Memahami pengaruh pelatihan pada kinerja karyawan OS Hotel di Batam secara parsial.
3. Memahami pengaruh insentif pada kinerja karyawan OS Hotel di Batam secara parsial.
4. Memahami pengaruh pendidikan, pelatihan dan insentif pada kinerja karyawan OS Hotel di Batam secara simultan.



## **1.6. Manfaat Penelitian**

Dari penjelasan terkait, peneliti menguraikan manfaat penelitian, antara lain:

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Hasil studi yang dilaksanakan, maka diharapkan dapat memberikan manfaat supaya dapat dipergunakan sebagai sumber pengetahuan yang dapat memperluas dan menunjang ilmu pengetahuan secara khusus terkait dengan persoalan yang dikaji.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Manfaat yang didapat menurut banyak pihak pada penelitian yang diselenggarakan yakni:

#### **1. Bagi perusahaan**

Hasil ini diharap bisa memberi hasil dan menjadi referensi bagi pihak hotel dalam memberikan pendidikan, pelatihan dan instentif guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga hotel dapat memberikan pelayanan jasa yang baik bagi para tamu melalui kinerja karyawannya yang memuaskan.

#### **2. Bagi Penulis**

Hasil ini diharap dapat dijadikan tambahan pengalaman peneliti dalam mempraktikan ilmu yang diperoleh serta bisa membantu penulis supaya lebih baik lagi dengan saran dan kritik yang diperoleh.

### 3. Bagi Universitas

Hasil ini diharap dapat dijadikan tambahan pemahaman mahasiswa Universitas Putera Batam serta dapat dipergunakan menjadi referensi data dan bahan rujukan penelitian lainnya.

### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil ini diharap dapat memberikan sumber referensi sebagai pembanding maupun acuan untuk peneliti berikutnya sehingga hasilnya lebih baik lagi.



---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Pendidikan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Pendidikan**

(Muklis, 2020:194) menjelaskan bahwasanya pendidikan merupakan proses untuk menambah pengetahuan, keterampilan dan perilaku agar dapat menjadi manusia yang bertanggung jawab. Pendidikan adalah usaha yang dilaksanakan oleh sekelompok ataupun individu guna memenuhi tingkatan potensi dalam diri (Pribadi, 2019:61). Pendidikan lebih berorientasi pada masa depan dan lebih memfokuskan kepada pengembangan kemampuan individu guna menginterpretasikan dan memahami pengetahuan.

Menurut (Hendrayani, 2020:4) pendidikan adalah suatu proses untuk meningkatkan tingkah laku, sikap, serta kemampuan untuk masa mendatang melalui organisasi maupun bukan organisasi.

Dalam hal ini, unsur terpenting dalam sebuah pekerjaan yaitu pendidikan, yang mana tingkat pendidikan seorang individu akan menjadi penentu dalam penyelenggaraan tugas pada sebuah perusahaan. Karyawan yang berpendidikan akan lebih mudah menolak dan menerima sebuah perubahan serta menerima inovasi yang terdapat di perusahaan. Selain itu, pendidikan bisa dipandang sebagai sebuah metode dan proses belajar yang bertujuan guna memberikan

sebuah pengetahuan dari satu orang ke orang lainnya berdasarkan standar yang sudah ditentukan (Amalia, 2019:3).

Berdasarkan pemaparan para ahli tersebut, maka bisa dibuat kesimpulannya pendidikan adalah sebuah proses guna mengembangkan pemahaman, kecakapan dan pemikiran berdasarkan standar yang sudah ditentukan.

#### **2.1.1.2 Fungsi Pendidikan**

Menurut (Hendrayani, 2020:4), dikatakan bahwa pendidikan memiliki 2 fungsi bagi masyarakat sebagai berikut:

1. Fungsi *Preservatif*

Yaitu pendidikan berfungsi untuk melestarikan tata nilai serta tata sosial yang terdapat di masyarakat.

2. Fungsi *Direktif*

Yaitu pendidikan berfungsi menjadi agen pembaharuan social supaya bisa mengantisipasi masa depan. Di samping itu, pendidikan juga berfungsi untuk mempersiapkan tenaga kerja serta mempersiapkan warga negara yang baik.

#### **2.1.1.3. Indikator Pendidikan**

Menurut (Supriyatna, 2020:49) indikator pendidikan ada 3 yaitu :

1. Kompetensi

Merupakan nilai – nilai dasar, keterampilan, penguasaan terhadap tugas, serta pengetahuan yang direfleksikan dalam kebiasaan bertindak dan berpikir.

## 2. Kesesuaian jurusan

Sebelum perusahaan merekrut karyawan, perusahaan menganalisa kesesuaian jurusan pendidikan beserta tingkat pendidikan karyawan tersebut terlebih dahulu supaya akhirnya bisa dimasukkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya. Sehingga karyawan bisa memberi kinerja yang baik bagi perusahaan.

## 3. Jenjang pendidikan

Tahap pendidikan yang ditetapkan sesuai tingkatan perkembangan pegawai, kemampuan yang dikembangkan serta tujuan yang hendak dipenuhi.

### **2.1.2. Pelatihan**

#### **2.1.2.1. Pengertian Pelatihan**

(Hermawati et al., 2021:322) menjelaskan bahwasanya pelatihan merupakan proses merubah perilaku karyawan secara sistematis guna memenuhi tujuan perusahaan. Pelatihan berhubungan dengan kemampuan dan keahlian pegawai guna menjalankan pekerjaan sekarang ini. Pelatihan berorientasi pada masa kini serta membantu karyawan guna mencapai kemampuan dan keahlian tertentu supaya berhasil menjalankan pekerjaan yang dimilikinya.

Sedang (Fasihol, 2020:60) menjelaskan bahwasanya pelatihan ialah bagian dari sebuah proses pendidikan, yang bertujuan guna mengembangkan keterampilan atau kemampuan khusus sekelompok orang atau seseorang. Pelatihan yakni bagian dari pendidikan yang terkait dengan proses belajar guna mengembangkan serta memperoleh keterampilan diluar sistem pendidikan yang ada, dalam waktu yang cukup cepat dengan metode yang lebih mengedepankan

pelatihan dibandingkan teori (Wahyunata, 2021:114). Pelatihan yaitu usaha yang di rencanakan oleh perusahaan guna memfasilitasi pelajaran kompetensi pegawai yang berkaitan dengan pekerjaannya (Putra et al., 2021:153).

Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwasanya pelatihan ialah usaha yang dilaksanakan perusahaan pada karyawannya sebagai upaya meningkatkan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sehingga tercipta karyawan yang kompeten.

#### **2.1.2.2.Sasaran Pelatihan**

Sasaran pelatihan sumber daya manusia (Dewi, 2019:53) yaitu meliputi :

1. Menunjang pertumbuhan pribadi

Yang dimaksud dalam hal ini bahwasanya pelatihan yang tepat sesungguhnya memberi keuntungan kepada kedua pihak yakni karyawan dan organisasi sendiri. Bagi karyawan, dengan menjalankan program pelatihan maka tentu akan mematangkan dirinya didalam bidang keterampilan, intelektual serta kepribadiannya.

2. Menjaga keselamatan dan kesehatan

Sebuah pelatihan yang tepat bisa membantu mencegah munculnya berbagai kecelakaan akibat pekerjaan. Di samping itu, lingkungan pekerjaan akan lebih tentram dan aman.

3. Meningkatkan moral kerja

Jika organisasi melaksanakan program pelatihan yang sesuai, maka pada umumnya iklim dalam suasana perusahaan akan lebih baik. Adanya iklim pekerjaan yang sehat, moral pekerjaan juga bisa mengalami peningkatan.

4. Pelatihan yang baik dapat menyiapkan karyawan untuk keperluan dimasa mendatang. Jika ada berbagai lowongan yang tersedia maka akan diisi oleh tenaga kerja dari dalam organisasi secara lebih mudah.

5. Mengoptimalkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia.

6. Meningkatkan mutu pekerjaan

Ini mengartikan pengoptimalan kuantitas maupun kualitas. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang jelas akan lebih sedikit berbuat kesalahan dan akan lebih baik dalam perusahaan.

7. Meningkatkan produktivitas pekerjaan

Pelatihan bisa memaksimalkan kinerja pekerjaan pada jabatan saat ini. Jika *level of performance* karyawan mengalami peningkatan, maka akan berakibat pada peningkatan keuntungan dan produktivitas bagi perusahaan.

### **2.1.2.3. Metode Pelatihan**

Menurut (Dewi, 2019:52) ada 7 metode pelatihan yang dapat perusahaan gunakan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya yaitu:

1. Monitoring

Metode ini merupakan sebuah metode pelatihan yang mengikut sertakan seorang mentor (bisa karyawan yang lebih senior atau atasan) guna memberi pelatihan kepada karyawan yang lebih junior atau bawahan.

2. Studi Kasus

Metode ini adalah metode pembelajaran yang memberikan penggambaran suatu situasi nyata di dalam perusahaan. Dalam hal ini, diharapkan



sesudah memahami kasus tersebut karyawan akan mengetahui apa yang perlu dilakukannya jika menemukan hal yang serupa pada saat sedang bekerja.

### 3. *Role Playing and Behavior Modelling*

Metode ini mengharuskan karyawan melaksanakan peranan yang berbeda-beda. Hal ini bertujuan supaya karyawan dapat merasakan situasi nyata dari orang – orang yang akan ditemuinya pada saat melaksanakan pekerjaan. Metode ini biasanya dipergunakan untuk perusahaan dibidang jasa.

### 4. *Vestibule Training*

Metode ini hampir sama dengan simulasi. Suatu area yang dibuat mirip dengan lokasi pekerjaan yang dipergunakan menjadi tempat dilakukannya pengembangan dan pelatihan.

### 5. Pembelajaran dan prestasi di kelas

Dalam hal ini, karyawan yang melaksanakan pelatihan berada di kelas serta trainer memiliki peranan menjadi orang yang memberi materi didepan kelas.

### 6. *Job Rotation*

Metode ini mewajibkan karyawan yang sedang melaksanakan pelatihan berpindah – pindah dari sebuah pekerjaan ke pekerjaan lain. Dimana bertujuan supaya karyawan dapat melaksanakan tidak hanya pekerjaan yang menjadi kewajibannya namun juga pekerjaan lainnya yang bukan menjadi kewajibannya. ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan

pada saat ada karyawan yang tidak dapat bekerja dikarenakan sakit atau cuti, maka karyawan lainnya dapat menggantikan karyawan tersebut tanpa diharuskan mencari pengganti dari luar perusahaan.

#### 7. *Job Instruction Training*

Metode ini sering kali dikenal dengan sebutan *on the job training*, berarti karyawan langsung menerima proses pelatihan ketika ia melaksanakan pekerjaannya. Atasan atau trainer langsung memiliki peranan menjadi instruktur yang memberi pengarahan sepanjang proses pelatihan berjalan.

#### **2.1.2.4 Indikator Pelatihan**

Menurut Mangkunegara dalam (Wahyunata, 2021:114) indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu :

##### 1. Peserta

Dalam melaksanakan pelatihan, peserta harus dipilih melewati proses seleksi sesuai dengan kualifikasi tertentu dan persyaratan tertentu, selanjutnya dalam melaksanakan pelatihan diharuskan mempunyai semangat yang tinggi dalam melaksanakannya.

##### 2. Instruktur

Kualitas dari seorang pelatih merupakan hal yang terpenting agar bisa menghasilkan orientasi pada peningkatan skill, dengan demikian pelatih perlu diperhatikan kualifikasi yang memadai sesuai kompetensi, personal, dan bidangnya di samping itu diharuskan benar – benar baik dalam melaksanakan pelatihan.

### 3. Tujuan

Dengan pelatihan diharapkan para calon karyawan atau peserta mempunyai hasil pelatihan kerja seperti : peningkatan tingkah laku, kemampuan, keterampilan dan skill karyawan tersebut.

### 4. Metode

Memberi sosialisasi metode pelatihan ini sebelumnya supaya karyawan bisa mengetahui apa yang sudah dijelaskan oleh pelatih, dengan titik pencapaian memberi pengetahuan terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

### 5. Materi

Program pelatihan yang diberikan kepada peserta baik dari materi ataupun metode lain yang memiliki manfaat yakni tujuan yang akan dipenuhi oleh perusahaan. Materi pelatihan yang mengarah kepada peserta diharap bisa mengembangkan kemampuan peserta agar kedepannya bisa diaplikasikan atau diterapkan kedalam pekerjaan yang dimilikinya.

## **2.1.3 Insentif**

### **2.1.3.1. Pengertian Insentif**

(Saptadji, 2021:101) menjelaskan bahwasanya insentif ialah suatu hal yang mendorong atau kecenderungan merangsang aktifitas, insentif mencakup imbalan – imbalan dan motif – motif yang terbentuk guna membenahi proses produksi. Selain itu insentif ialah penghargaan yang dibayar kepada pegawai untuk kinerja yang melampaui standar yang ditentukan. Dalam hal ini, diasumsikan bahwasanya uang bisa mendorong pegawai agar bekerja lebih efektif, dengan demikian

pegawai yang lebih produktif lebih memungkinkan untuk dibayarkan sesuai dengan besaran pekerjaan yang dilakukannya.

Insentif yaitu motivasi yang berbentuk uang serta pemberiannya dilakukan oleh atasan kepada pegawainya supaya dapat mendorong semangat kerja pegawai demi memenuhi tujuan perusahaan (Mauli, 2020:340).

Sedangkan menurut (Elisy & Pranoto, 2019:3) Insentif yaitu tambahan balas jasa yang dibayar kepada pegawai tertentu yang memiliki prestasi melebihi standard prestasi. Upah insentif adalah alat yang dipakai dalam mendukung prinsip keadilan dalam memberikan kompensasi.

Dari berbagai penjelasan tersebut, maka bisa ditarik kesimpulan bahwasanya insentif ialah apresiasi berbentuk dana ataupun tidak berbentuk dana yang dibayarkan oleh pihak organisasai kepada karyawan berwujud dorongan atas prestasi karyawan.

### **2.1.3.2. Tujuan Pemberian Insentif**

Tujuan perusahaan memberikan insentif kepada karyawannya (Siagian, 2020:28) yaitu :

1. Melebihkan penghasilan supaya pegawai dapat hidup sejahtera ;
2. Penyediaan insentif memiliki intensi ;
3. Menaikan penampilan kerja ;
4. Menggalakkan gairah pegawai dalam pekerjaan dan rasa kepuasan ;
5. Pembagian imbalan berdasarkan perbedaan performa kerja.

### **2.1.3.3. Jenis – Jenis Insentif**

Menurut Hasibuan dalam (Mauli, 2020:378) insentif bisa diklasifikasikan menjadi tiga bagian, yakni :

1. Insentif *financial* atau *material*

Merupakan imbal jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawainya berbentuk uang.

2. Insentif *non financial* atau *non materil*

Perusahaan memberikan insentif dalam bentuk non materi seperti pemberian penghargaan atau pujian.

3. Insentif sosial

Merupakan imbal jasa yang perusahaan berikan dalam bentuk jaminan sosial yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan seperti pengobatan secara gratis, pemberian rumah dinas dan lainnya.

#### **2.1.3.4.Indikator Insentif**

Menurut (Siagian, 2020:28) yang menjadi indikator untuk variabel insentif yakni :

1. Kelayakan dan Keadilan

Pemberian insentif berdasarkan penilaian pada pengorbanan karyawan karena semakin tinggi pengorbanannya bagi perusahaan maka semakin tinggi insentif yang diharapkan.

2. Kebutuhan

Pemberian insentif yang didasarkan pada keadaan karyawan untuk mendapatkan kehidupan yang layak dengan tercukupinya kebutuhan.

3. Senioritas

Penetapan pemberian insentif berdasarkan masa kerjanya didalam perusahaan.

#### 4. Lama Bekerja

Penetapan pemberian insentif yang didasari oleh waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

#### 5. Kinerja

Merupakan koordinasi secara refleksi yang menghubungkan besarnya pemberian insentif dengan hasil kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

#### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

(Hermawati et al., 2021:321) kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawab yang dilimpahkan padanya. Dalam hal ini, kinerja ialah hasil dari sebuah proses yang merujuk serta dinilai dalam periode tertentu sesuai kesepakatan ataupun ketentuan yang sebelumnya sudah ditentukan. Kinerja secara umum bisa didefinisikan menjadi seluruh proses pekerjaan dari seseorang yang hasilnya bisa dipakai menjadi landasan guna menetapkan apakah pekerjaan orang itu baik ataupun tidak (Umiyati et al., 2020:60)

Sedangkan menurut (Wahyunata, 2021:114) Kinerja karyawan adalah perolehan yang didapatkan dalam melaksanakan pekerjaan yang dicapai pegawai pada saat ia melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab yang ditugaskan. kinerja ialah hasil yang dicapai individu berdasarkan ukuran yang diberlakukan untuk pekerjaan yang berkaitan. Peningkatan *individual performance* (kinerja seseorang) maka kemungkinan besar juga akan memaksimalkan *corporate*

*performance* (kinerja perusahaan) dikarenakan keduanya memiliki hubungan yang erat (Putra et al., 2021:154).

Dari penjelasan tersebut, maka bisa ditarik kesimpulan bahwasanya kinerja pegawai yakni hasil pekerjaan secara kualitas maupun kuantitas yang diraih pegawai dalam menjalankan tugas menurut tanggung jawab yang dilimpahkan padanya.

#### **2.1.4.2.Faktor – Faktor Kinerja Karyawan**

(Wahyunata, 2021:115) menjelaskan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai factor yakni :

1. Faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi spiritual, emosi, keterampilan, usia, kesehatan, motivasi, pengalaman, dan pendidikan ;
2. Faktor intrinsik yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi sistem hukuman, prosedur kerja, beban kerja, pelatihan, fasilitas, control berupa penteliaan, kompensasi, komunikasi horizontal dan vertical, kepemimpinan serta lingkungan fisik dan non fisik.

#### **2.1.4.3.Manfaat Kinerja Karyawan**

Manfaat dari kinerja menurut (Wahyunata, 2021:115) yaitu meliputi:

1. Merumuskan atau mengidentifikasi kembali sasaran masa depan, dengan demikian pegawai termotivasi agar berprestasi berdasarkan potensi yang dimilikinya ;
2. Memberi peluang kepada pegawai guna mendiskusikan aspirasi dan keinginannya serta menumbuhkan kepedulian pada karir atau pekerjaan yang dimilikinya saat ini ;

3. Mengakui dan mencatat hasil pekerjaan pegawai, supaya mereka termotivasi berperilaku lebih baik ataupun setidaknya berprestasi sama dengan prestasi sebelumnya.

#### **2.1.4.4.Indikator Kinerja Karyawan**

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi perlu dicapai oleh pegawai. (Siagian, 2020:29) menyebutkan bahwasanya ukuran yang perlu diamati dalam kinerja yaitu :

1. Kerjasama

Kriteria yang dinilai yaitu kemampuan menyesuaikan diri dan bergaul serta kemampuan guna memberikan bantuan kepada pegawai lainnya dalam batas wewenangnya.

2. Inisiatif

Kriteria yang dinilai yaitu selalu semangat atau aktif menjalankan pekerjaannya tanpa ada arahan dari atasannya berarti tidak bekerja atas dorongan dari perusahaan atau tidak pasif.

3. Disiplin Kerja

Kriteria yang dinilai yaitu ketaatan waktu kehadiran, mentaati aturan perusahaan, serta mengikuti instruksi atasan.

4. Kuantitas Kerja

Kriteria yang dinilai yaitu kecepatan kerja.

5. Kualitas Kerja

Kriteria yang dinilai yaitu kerapihan kerja, ketelitian kerja, ketrampilan kerja, dan ketepatan kerja.



## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi bahan referensi serta pembanding dalam mengetahui hasil yang diperoleh pada penelitian sebelumnya. Berbagai penelitian yang menjadi referensi yaitu meliputi :

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	(Estiwinengku et al., 2019) <i>International Journal of Management and Humanities</i> Vol.3 No.12 ISSN: 2394-0913 (SCOPUS)	<i>The Influence Of Work Culture Company And Human Resource Training Of The Performance Of An Employee Of PT.PP London Sumatra Indonesia ( Lonsum ) Musi Banyuasin - South Sumatera</i>	<i>Analisis Strusctural Equation Model (SEM)</i>	Pelatihan berpengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai.
2	(Pribadi, 2019) Jurnal Derivatif Vol.1 No.1 ISSN: 1978-6573 (DOAJ)	Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan Pelatihan, dan Disiplin Pada Kinerja Bhabinkamtibmas se-Kabupaten Lampung Timur.	Analisis Regresi Linear Berganda	Pelatihan dan Pendidikan ada pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai secara partial maupun stimulant.
3	(Hermawati et al., 2021) JENIUS, Vol.4 No.3 ISSN:2581-2769 (DOAJ)	Pengaruh Motibasi dan Pelatihan Pada Kinerja Pegawai di Bank BJP Cabang Balaraja Banten	Analisis Regresi Linear Berganda	Pelatihan ada pengaruh positive signifikan pada kinerja pegawai.
4	(Wahyunata, 2021) JENIUS Vol.5 No.1 ISSN:2581-2769 (DOAJ)	Pengaruh Pelatihan Kerja Pada Kinerja Pegawai Melalui Kreatifitas Penyelesaian Permasalahan Sebagai Variabel Intervening (CV Deschino Sport)	Analisis regresi linear berganda	Pelatihan kerja ada pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai.

5	(Putra et al., 2021) JENIUS, Vol.5 No.1 ISSN:2581-2769 (SINTA)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Pelatihan Pada Kinerja Pegawai PT World Innovative Telecommunication	Analisis Regresi Linear Berganda	Pelatihan ada pengaruh positive signifikan pada kinerja pegawai.
6	(Suryani, 2019) JENIUS, Vol.3 No.1 ISSN:2581-2798 (SINTA)	Pengaruh Disiplin Kerja serta Pelatihan Pada Kinerja Pegawai di PT Bank Negara Indonesia BSD Tangerang	Analisis Regresi Linear Berganda	Pelatihan ada pengaruh positive signifikan pada kinerja pegawai.
7	(Wicaksono et al., 2021) JENIUS, Vol.5 No.1 ISSN: 2581-2769 (SINTA)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Pelatihan di PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta	Analisis Regresi Linear Berganda	Pelatihan ada pengaruh positive signifikan pada kinerja pegawai.
8	(Wasiman, 2019) Scientia, Vol. 2 No.1	Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai di PT.BPR Dana Central Mulia.	Analisis Regresi Linear Berganda	Insentif ada pengaruh pada kinerja pegawai secara signifikan dan positif.
9	(Siagian, 2020) JIM UPB Vol.8 No.2	Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan PT Indoprof D'Penyetz Sejati di Kota Batam	Analisis Regresi Linear Berganda	Insentif ada pengaruh positive signifikan pada kinerja karyawan.
10.	(Muklis, 2020) Economic Bosowa Journal Vol.6 No.3 (Google Scholar)	Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Pada Kinerja Karyawan dan Gurudi SLB YPAC Makassar	Analisis Regresi Linear Berganda	Pendidikan dan pelatihan ada pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai secara parsial dan simultan

**Sumber :** Peneliti, 2022

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

(Sujarweni, 2019 : 66) menyebutkan bahwasanya kerangka berpikir ialah sesuatu yang di uraikan dari berbagai konsep maupun teori secara terperinci tergantung masalah yang diteliti serta memunculkan dugaan yang membentuk bagan alur ataupun kerangka dari pikiran selanjutnya menjadi hipotesa.

#### **2.3.1. Hubungan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pendidikan adalah sebuah aktivitas guna memaksimalkan penguasaan keterampilan dan teori yang menyangkut demi memenuhi tujuan perusahaan. Dengan diberikannya pendidikan, karyawan diharapkan mampu melaksanakan tugas dengan baik (Umiyati et al., 2020:57).

Pernyataan tersebut didukung penelitian yang dilaksanakan oleh (Amalia, 2019) yang menjelaskan bahwasanya pendidikan mempunyai pengaruh positif signifikan.

#### **2.3.2. Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui pelatihan, perusahaan dapat memiliki karyawan yang kompetensinya mampu bersaing dengan perusahaan lain. Pelatihan yaitu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan panduan terorganisir dan sistematis dalam meningkatkan kemampuan (Wahyunata, 2021:113).

Pernyataan itu mendapat dukungan dari studi yang dilakukan oleh (Fasihol, 2020) yang menyimpulkan bahwasanya pelatihan mempunyai pengaruh positif. Disini terlihat jika semakin banyak pelatihan yang perusahaan adakan untuk karyawannya, maka kemampuan dan kinerjanya juga semakin meningkat.

### **2.3.3. Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

(Elisy, 2019:2) menjelaskan bahwasanya pentingnya peranan sumber daya alam dalam menetapkan keberhasilan perusahaan sehingga perusahaan diharuskan dapat mewujudkan kebutuhan dan keinginan pegawai melalui pemberian insentif dengan demikian bisa mencapai kinerja yang maksimal. Insentif yaitu tambahan balas jasa yang diserahkan perusahaan kepada pegawai tertentu yang mempunyai prestasi melebihi standard.

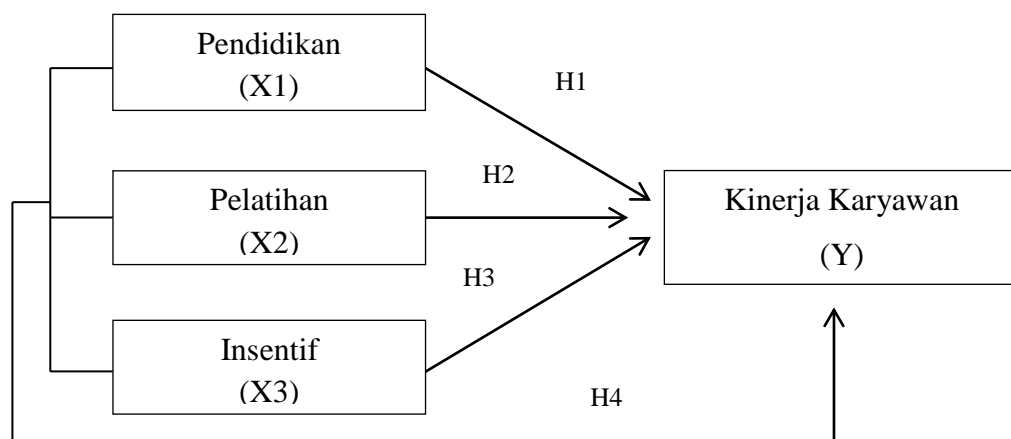
Penelitian (Saptadji, 2021) mendukung pernyataan tersebut dengan hasil bahwasanya insentif berpengaruh pada kinerja karyawan secara positif signifikan.

### **2.3.4. Hubungan Pendidikan, Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Pendidikan yang berkualitas merupakan bekal yang dibawa oleh seseorang ke tempat kerjanya. Apabila pengetahuan yang dimiliki karyawan kurang, tentu akan mempengaruhi kinerjanya sehingga menyulitkan perusahaan dalam mencapai tujuan (Fasihol, 2020:2). Sama dengan pendidikan, pelatihan juga memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kapasitas, kemampuan maupun profesionalitas karyawan. Semakin tinggi kemampuan yang karyawan miliki maka secara otomatis kinerja karyawan juga akan naik (Umiyati et al., 2020: 57). Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh insentif, insentif ialah motivasi bagi karyawan yang berwujud uang atau penghargaan yang dapat memicu semangat kerja pegawai demi memenuhi tujuan organisasi (Mauli, 2020:340)

Pernyataan tersebut didukung oleh (Fasihol, 2020). Penelitiannya memperlihatkan bahwasanya insentif, pelatihan dan pendidikan memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Sehingga terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependennya.

Kerangka berpikir yang dipergunakan dalam penelitian ini serta membuktikan adanya hubungan antar variabel terikat dan bebas disajikan berikut :



**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

**Sumber :** Peneliti, 2022

#### 2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan yang terdapat dalam kerangka berpikir serta teori yang telah di uraikan, maka hipotesisnya yang dibuat:

H<sub>1</sub> : Pendidikan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada OS Hotel di Batam.

H<sub>2</sub> :Pelatihan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada OS Hotel di Batam.

H3 :Insentif diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada OS Hotel di Batam.

H4 :Pendidikan, pelatihan dan insentif diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada OS Hotel di Batam.



---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

(Sujarweni, 2019 : 39) menjelaskan bahwasanya jenis penelitian yang dipakai kuantitatif yakni penelitian yang didasari oleh suatu hal yang sungguh – sungguh terjadi, mempergunakan teori objektif, berfokus kepada berbagai gejala yang memiliki karakteristik tertentu mempergunakan instrumen penelitian, serta melaksanakan penganalisisan data dan membuat kesimpulannya. Metode kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode statistik dimana data – data diklasifikasikan dengan mempergunakan tabel – tabel tertentu. (Supriyatna, 2020:52). Penyebaran kuesioner terhadap karyawan adalah metode yang dipergunakan untuk memperoleh data serta untuk mengukur hipotesis dalam penelitian ini. Sehingga penelitian dilaksanakan terlebih dahulu dengan mengumpulkan data yang diperlukan, lalu diolah serta dianalisa untuk merangkum dan mengartikan masalah.

Subjek analisis yang dipergunakan yaitu pegawai yang bekerja di OS Hotel Batam. Pengumpulan data dilaksanakan pada waktu bersamaan mempergunakan kuesioner yang dibagikan melalui link yang ada di google form dan diolah pada saat data yang dibutuhkan sudah terkumpul menggunakan metode berupa skala likert.



### **3.2. Sifat Penelitian**

Pengembangan dari penelitian sebelumnya dimana variabel dan lokasi yang berbeda dari penelitian sebelumnya (Amalia, 2019:2) dengan objek yang berbeda. Hal ini diimplementasikan guna membuktikan hasil yang didapat adalah hasil yang lebih jernih dari interaksi antar variabel. Dengan demikian penelitian ini mendeskripsikan tentang Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di OS Hotel Batam.

### **3.3. Lokasi dan Periode Penelitian**

#### **3.3.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada OS Hotel Batam yang beralamat di Jalan Jalan Hang Nadim Komp. Buana Vista Indah 1 Blok K No.100 Kota Batam, Tanjung Uncang Batam Ruko Taman Cipta Blok AA No 10-18, Putri Hijau Complex, Jalan. letjend R. Soeprapto Dan Batu Aji, Jalan letjen Suprapto Komp, limanda Blok D No 1, Batu Aji Batam.

### 3.3.2. Periode Penelitian

Penelitian ini diselenggarakan mulai Maret hingga Agustus 2022 yang dimulai dari mengajukan judul hingga menyerahkan hasil penelitian.

**Tabel 3. 1** Jadwal Penelitian

Kegiatan	Waktu Kegiatan																			
	Mar 2022				Apr 2022				Mei 2022				Jun 2022				Jul 2022			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■																			
Penyusunan Bab I		■	■	■																
Penyusunan Bab II					■	■														
Penyusunan Bab III							■	■												
Sebar kuesioner									■	■	■	■								
Pengolahan data													■	■	■	■				
Penyusunan Bab IV & V																	■	■		
Pengumpulan Skripsi																	■	■	■	■

**Sumber:** peneliti 2022

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Populasi yaitu seluruh wilayah yang meliputi objek/subjek dengan jumlah serta karakteristik tertentu yang ditentukan peneliti agar berikutnya dibuat kesimpulan (Sugiyono, 2017:136). Populasi yang dipergunakan ialah semua karyawan OS Hotel di Batam dengan jumlah 101 karyawan.

#### 3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel

(Sujarweni, 2019:81) menjelaskan bahwasanya sampel merupakan bagian dari seluruh serta ciri – ciri populasi dalam penelitian yang dilakukan. Peneliti

melaksanakan penentuan sampel dengan mempergunakan metode (Sujarweni, 2019 : 85) menjelaskan bahwasanya *probabilty sampling* yaitu cara pemilihan sampel guna memberi peluang yang sama pada keseluruhan populasi supaya menjadi sampel.

#### **3.4.3. Teknik Sampling**

Metode yang digunakan yakni mempergunakan teknik sampling jenuh. Dimana teknik ini ialah teknik penetapan sampel yang seluruh populasinya di jadikan sampel (Sujarweni, 2019:85). Sehingga dalam penelitian ini jumlah sampelnya ada 101 orang.

#### **3.5. Sumber Data**

Penelitian ini mempergunakan sumber informasi internal karena peneliti mendapatkan data secara langsung dari OS Hotel. (Sujarweni, 2019 : 89) menjelaskan bahwasanya sumber data internal yaitu data yang sumbernya dari bagian didalam organisasi yang memberikan penggambaran terkait organisasi tersebut.

#### **3.6. Metode Pengumpulan Data**

Metode ini merupakan teknik yang digunakan peneliti untuk mendapatkan informasi dari responden. Dalam penelitian ini, data didapatkan dari kuesioner. Kuesioner ialah teknik pemilihan data dengan memberi pernyataan ataupun pertanyaan secara tertulis supaya dijawab responden (Sujarweni, 2019:94). Jawaban ini berikutnya diberikan sekor menggunakan skala likert. (Sujarweni, 2019:104) menjelaskan bahwasanya penggunaan skala ini bertujuan guna mengukur pendapat sekelompok ataupun seseorang terkait suatu fenomena social.

**Tabel 3. 2** Skala Likert

<b>Keterangan</b>		<b>Skor</b>
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
R	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

**Sumber:** (Sujarweni, 2019:104).

### **3.7. Definisi Operasional Variabel**

(Sujarweni, 2019 : 74) menyebutkan bahwasanya atribut sebuah objek yang memiliki varian yang ditetapkan peneliti terkait hal apa saja yang di pahami guna memperoleh informasi yang berikutnya bisa dibuat kesimpulannya. Dalam oprasional variabel di jabarkan lebih awal menjadi definisi yang jelas agar dipergunakan menjadi tolak ukur penelitian.

#### **3.7.1. Variabel Dependen**

(Sujarweni, 2019:75) menyebutkan bahwasanya variabel ini ialah variabel yang mendapatkan pengaruh ataupun akibat sebab adanya variabel independen. Variabel yang dipergunakan yaitu kinerja karyawan (Y). Peneliti memberikan indikator kinerja karyawan (Siagian, 2020:29) meliputi :

1. Kerjasama
2. Inisiatif
3. Disiplin kerja
4. Kuantitas kerja
5. Kualitas kerja

### 3.7.2. Variabel Independen

Variabel ini merupakan variabel yang memberi pengaruh pada variabel dependennya (Sujarweni, 2019: 75). Variabel yang dipergunakan yaitu Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Insentif (X3).

Peneliti membatasi indikator pendidikan (X<sub>1</sub>) menurut (Supriyatna, 2020:49) ada 3 yaitu :

1. Kompetensi
2. Kesesuaian jurusan
3. Jenjang pendidikan

Batasan untuk indikator yang dipergunakan peneliti untuk variabel pelatihan (X<sub>2</sub>) menurut (Wahyunata, 2021:114) yakni :

1. Peserta
2. Instruktur
3. Metode
4. Materi
5. Tujuan

Sedangkan batasan indikator untuk insentif (X<sub>3</sub>) menurut (Siagian, 2020:28) yaitu:

1. Keadilan dan Kelayakan
2. Kebutuhan
3. Senioritas
4. Lama Bekerja
5. Kinerja

**Tabel 3.3** Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Pendidikan (X <sub>1</sub> )	(Muklis, 2020:194) menjelaskan bahwasanya pendidikan merupakan proses untuk menambah pengetahuan, keterampilan dan perilaku agar dapat menjadi manusia yang bertanggung jawab.	1. Kesesuaian jurusan 2. Jenjang pendidikan 3. Kompetensi	Likert
2	Pelatihan (X <sub>2</sub> )	Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang terkait dengan proses pembelajaran dalam mendapat serta mengembangkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang disediakan, dalam waktu yang cukup cepat dengan metode yang lebih mementingkan pelatihan dari pada teori (Wahyunata, 2021:114).	1. Peserta 2. Instruktur 3. Metode 4. Materi 5. Tujuan	Likert
3	Insentif (X <sub>3</sub> )	Menurut (Elisy, 2019:3) Insentif yaitu tambahan balas jasa yang diberi kepada karyawan yang meraih prestasi melampaui standart prestasi.	1. Keadilan dan Kelayakan 2. Kebutuhan 3. Senioritas 4. Lama Bekerja 5. Kinerja	Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan yakni hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang diraih pegawai di dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang dilimpahkan padanya (Hermawati et al., 2021:321).	1. Kerjasama. 2. Kualitas kerja 3. Kuantitas kerja. 4. Inisiatif. 5. Disiplin kerja.	Likert

**Sumber:** (Wahyunata, 2021:114), (Elisy, 2019:3), (Hermawati et al., 2021:321)

### 3.8. Metode Analisis Data

#### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Penganalisisan ini dipergunakan dalam menyediakan penjelasan terkait seluruh ciri – ciri informasi yang didapatkan dari sebuah sampel serta di olah per variabel (Sujarweni, 2019 : 122). Pada penelitian ini, penelitian menggunakan SPSS 26 sebagai alat bantu dalam mendapatkan penggambaran informasi nara sumber pada setiap variabel dependen dan independen.

Hasil diperoleh melalui angket, selanjutnya peneliti menjelaskan dengan mengimplementasikan formula skala dalam mengetahui hasil jawaban informan tersebut.

Dalam mengetahui rentang rasio mempergunakan cara berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

#### Rumus 3. 1 Rentang Skala

**Sumber:** (Umar, 2020:91)

Keterangan :

n = Jumlah Responden

RS = Rentang Skala

m = Jumlah Alternatif Jawaban

Dengan demikian penghitungan rentang skala pada studi ini sesuai dengan rumusandi atasyakni :

$$RS = \frac{101(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{404}{5}$$

$$RS = 80,8$$

Dari hasil penghitungan rentang skala maka jawaban responden akan dikategorikan sesuai dengan kategori dibawah ini :

**Tabel 3. 4** Kategori Rentang Skala

No	Rentang Kategori Skor	Kriteria
1	101 – 181,8	Sangat Tidak Setuju
2	181,9 – 262,7	Tidak Setuju
3	262,8 -343,6	Netral
4	343,7 – 424,5	Setuju
5	424,6 – 505,4	Sangat Setuju

Sumber :Peneliti, 2022

### 3.8.2. Uji Kualitas Data

#### 3.8.2.1. Uji Validitas

(Sujarweni, 2019 : 108) menjelaskan bahwasanya uji ini dipergunakan dalam memahami kelayakan suatu pernyataan ataupun pertanyaan dalam menjelaskan suatu variabel dengan kondisi empiris dilapangan. Pembuktian valid ataupun tidak sebuah kuesioner dapat diamati dari korelasi Pearson Product Moment dengan rumusan:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

#### Rumus 3.2 Korelasi ProductMoment

Sumber: (Sujarweni, 2019:108),

Keterangan :

y = skor item

n = Jumlah banyaknya subjek

x = skor total dari x



$r$  = koefisien dari correlation

(Sujarweni, 2019: 108) menjelaskan bahwasanya hasil dari  $r_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dimana  $df = n - 2$  dan signifikan 5 % dalam mengetahui apakah data yang diperoleh dipandang valid ataupun tidak, dengan kriteria berikut:

1. Bila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  artiannya dipandang tidak valid serta tidak menampilkan hubungan yang signifikan ;
2. Bila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  artiannya dipandang valid serta menampilkan hubungan yang signifikan.

### 3.8.2.2 Uji Reliabilitas

(Sujarweni, 2019:110) menjelaskan bahwasanya uji ini ialah patokan sebuah konsistensi responden dalam menanggapi pernyataan ataupun pertanyaan dalam sebuah kuesioner untuk setiap variabel. Guna mencari reliabilitas sebuah data mempergunakan metode Cronbach Alpha dengan kriteria apabila  $\text{Alpha} > 0,60$  maka reliable, dengan rumusan:

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}$$

#### Rumus 3. 3 Cronbach Alpha

(Sujarweni, 2019:110)

Keterangan :

$r$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Total butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Total variasi butir pertanyaan

$\sigma_b^2$  = Total varians

### 3.8.3. Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.3.1. Uji Normalitas

(Pribadi, 2019: 66) menjelaskan bahwasanya uji ini dipergunakan dalam mengetahui apakah data penelitian distribusinya normal ataupun tidak. Pengukuran ini mempergunakan cara :

##### 1. Kolomogorov – Smirnov

Data menyebar normal bila *Asymp.* Signifikan di atas 0,05 dan distribusinya tidak normal bila signifikan  $< 0,05$  (Siagian, 2020:33).

##### 2. Histogram

Data dipandang distribusinya normal bila grafik histogramnya hampir menyerupai lonceng dengan pelebaran sampai tidak terhingga di sisi kiri ataupun kanannya (Elisy, 2019:5)

##### 3. Grafik p – plot

Data dalam variabel menyebar normal saat sejumlah titik yang dihasilkan mengikuti serta merapat ke garis diagonal grafik p – plot (Pribadi, 2019:67)

#### 3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

(Sujarweni, 2019 : 158) menjelaskan bahwasanya uji digunakan dalam memahami model regresi apakah terjadi korelasi antar variabel ataupun tidak. (Sujarweni, 2019 : 159) menjelaskan bahwasanya guna memperlihatkan multikolinearitas, maka peneliti mempergunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan jika  $VIF > 10$  dan  $tolerance < 0,05$  artiannya ada multikolinearitas.

### 3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

(Sujarweni, 2019: 159) menjelaskan bahwasanya uji ini dilaksanakan guna melihat residual yang tidak mempunyai varian yang serupa. Bila tidak ada berbagai tanda heteroskedastisitas, maka model regresi dipandang baik. Guna memahami ada ataupun tidak ada heteroskedastisitas, maka bisa dipergunakan cara berikut :

#### 1. Gambar *Scatterplot*

Menurut (Sujarweni, 2019:160), jika titik – titik tersebar dan meluas di bawah, di atas, atau di sekitar angka 0, titik berkumpul, serta tidak berbentuk sebuah pola yang bergelombang maka penelitian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 2. Uji *Glejser*

Menurut (Sujarweni, 2019: 226), uji ini dilaksanakan dengan mengkorelasi nilai absolut residual pada tiap variabel independennya. Apabila nilai probabilitasnya mempunyai signifikan  $> 0,05$ , sehingga penelitian tidak mempunyai indikasi terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.4. Uji Pengaruh

#### 3.8.4.1. Uji Regresi Linear Berganda

Penganalisan ini dipergunakan dalam memahami ada ataupun tidak pengaruh dua variabel bebas maupun lebih pada variabel terikatnya. Selain itu, menurut (Sujarweni, 2019: 160) penganalisan ini dipergunakan guna mengukur kebenaran hipotesis yang sudah dirumuskan pada penelitian. Model dari penganalisan ini disajikan berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

### Rumus 3.4 Analisis Linear Berganda

**Sumber :**(Sujarweni, 2019: 160)

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan	X <sub>1</sub>	= Pendidikan
a	= Kontanta	X <sub>2</sub>	= Pelatihan
b <sub>1</sub> ,b <sub>2</sub> ,b <sub>3</sub>	= Koefisien	X <sub>3</sub>	= Insentif
a	= Kontanta		
e	= Standar error		

#### 3.8.4.2 Uji Determinan (R<sup>2</sup>)

Uji ini dipakai dalam memahami seberapa besarnya persentase perubahan pada variabel independent (Y) yang di akibatkan oleh variabel independennya (X). Semakin tinggi R<sup>2</sup> maka semakin besarnya juga kontribusi persentase perubahan variabel dependen yang dikarenakan variabel independennya (Sujarweni, 2019: 228). Tetapi jika semkin rendah R<sup>2</sup>maka semakin kecil juga kontribusi persentasenya. Pengaruh dari variabel independen bisa diamati dari R<sup>2</sup>menjadi model regresinya.

### 3.9. Uji Hipotesis

#### 3.9.1. Uji T(Parsial)

(Sujarweni, 2019: 229) menjelaskan bahwasanya uji memperlihatkan seberapa besarnya pengaruh variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya secara parsial.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

### Rumus 3. 5 Uji T

**Sumber :** (Sujarweni, 2019: 229)

n = banyak anggota sampel

r = koefisien korelasi

$r^2$  = koefisien determinasi

t = nilai  $t_{hitung}$

Menurut (Sujarweni, 2019: 229), pengujian pada uji t ini mempergunakan berbagai tahapan berikut :

#### 1. Menetapkan terlebih dahulu formulasi $H_a$ dan $H_o$

Hipotesis 1

$H_{a1}$ : Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial

$H_{o1}$ : Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial

Hipotesis 2

$H_{o2}$ : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial

$H_{a2}$ : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial

$H_{o3}$ : Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_{a3}$ : Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

#### 2. Ketentuan kesimpulan

$H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan  $sig. > 0,05$  ;

$H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $sig. < 0,05$ .

### 3.9.2. Uji F (Simultan)

(Sujarweni, 2019: 228) menjelaskan bahwasanya uji ini dipergunakan dalam memahami pengaruh semua variabel independen secara bersamaan ataupun stimulan terhadap variabel dependennya. Hasil dari pengujian ini dapat diamati

dari tabel ANOVA, ataupun dapat di perhitungan mempergunakan rumusan berikut :

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{1-R^2}}{\frac{1-R^2}{(n-k-1)}}$$

**Rumus 3. 6 Uji F**

**Sumber :** (Sujarweni, 2019: 228)

Keterangan :

k = jumlah variabel x

n = total ukuran sampel

R<sup>2</sup> = Efek total variabel x

Berikut tahapan – tahapan dalam pengujiannya (Sujarweni, 2019: 228), yakni :

1. Menetapkan terlebih dulu formulasi Ha serta Ho

Hipotesis 4 :

Ho : Pendidikan, pelatihan dan insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Ha : Pendidikan, pelatihan dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

2. Kriteria kesimpulan

Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $sig. < 0,05$  artiannya Ho ditolak, Ha diterima.

Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $sig. > 0,05$  artiannya Ha ditolak, Ho diterima.



**Universitas Putera Batam**