

PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SAP EXPRESS SURABAYA

Yudha Eko Cahyono

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : yudhaekocahyono@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze and prove the effect of training, work discipline, and incentives on employee performance at SAP Express Surabaya. This research design uses causal associative research with a quantitative approach.

Data processing using IBM SPSS Statistics 25. The analytical method used is multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination (R^2), t-test (partial), F-test (simultaneous).

The results of this study indicate that in multiple linear regression analysis, the training variable (X1) has a more dominant influence. In the analysis of the coefficient of determination (R^2) the effect of training variables (X1), work discipline (X2), and incentives (X3) on employee performance is 52,1%. Partially training has a significant effect on employee performance at SAP Express Surabaya, work discipline partially has a significant effect on employee performance at SAP Express Surabaya, and incentives partially have a significant effect on employee performance at SAP Express Surabaya. Meanwhile, training, work discipline, and incentives simultaneously have a significant effect on employee performance at SAP Express Surabaya.

Keywords : training, work discipline, incentives, employee performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini perusahaan harus dapat memaksimalkan kinerja karyawan dengan baik. Perusahaan terus mengalami persaingan yang sangat ketat, sehingga perusahaan harus senantiasa meningkatkan perusahaannya terutama di bidang sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia sangat penting bagi kelangsungan hidup disetiap sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan. Untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Dalam manajemen sumber daya manusia, unsur pegawai tidak dapat dipisahkan dari unsur perusahaan. Sebuah perusahaan harus memiliki karyawan yang berkinerja tinggi untuk mencapai tujuannya. Kinerja atau produktivitas pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan dan dapat mempengaruhi sejauh mana mereka berkontribusi pada suatu organisasi atau perusahaan.

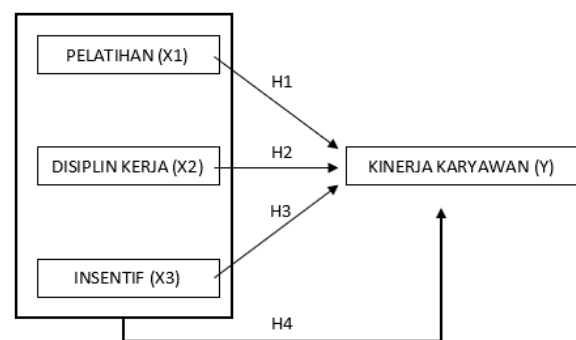
Penelitian ini menggunakan objek SAP Express Surabaya yang merupakan perusahaan dibidang jasa pengiriman dan logistik yang berlokasi di Rungkut Industri III No. 18, Kutasari, Kec. Tenggilis Mejoyo, Kota Surabaya.

Fenomena permasalahan pada SAP Express Surabaya diantaranya adalah pengiriman yang tertunda, kerusakan paket selama pengiriman, alamat pengiriman tidak diketahui. Hal ini dapat mempengaruhi nilai kepercayaan konsumen terhadap jasa pengiriman. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Disiplin kerja juga diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan SAP Express Surabaya. Terdapat juga fenomena permasalahan yang ada pada objek penelitian ini diantaranya adalah masalah disiplin seperti karyawan yang terlambat masuk kerja, karyawan yang sering izin terlambat, dan juga ketidakhadiran karyawan. Hal seperti ini dapat menyebabkan kinerja karyawan berkurang karena kurangnya disiplin.

Selain pelatihan dan disiplin kerja, masalah lain pada SAP Express Surabaya yaitu karyawan yang kurang semangat dalam melakukan aktivitas di jam kerja. Hal ini dapat mengurangi kinerja dari karyawan. Maka, dengan memberikan insentif tujuannya untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja yang harapannya dapat memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan. Perusahaan dalam memberikan insentif berdasarkan pencapaian target sesuai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

H1 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SAP Express Surabaya

H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SAP Express Surabaya

H3 : Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SAP Express Surabaya

H4 : Pelatihan, Disiplin kerja, dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SAP Express Surabaya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasinya adalah semua karyawan SAP Express Surabaya dan menetapkan sampel acak menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan datanya menggunakan kuisioner dengan menggunakan skala likert lima gradasi dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2). Kemudian hasil dari jawaban responden akan di olah untuk mendapatkan hasil penelitian dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 25.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan SAP Express Surabaya yang berjumlah 265 karyawan.

Peneliti menetapkan sampel acak (*Random Sampling*) karena jumlah populasinya besar. Pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin dengan *error* 10%.

$$n = N/1 + (e)^2$$

keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error*)

Maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$n = 265/1 + (0,10)^2$$

$$= 265/1 + 2,65$$

$$= 265/ 3,65$$

$$= 72,30 \text{ (dibulatkan menjadi 75)}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.372	3.989	
	Total_X1	.376	.086	.458
	Total_X2	.359	.147	.227
	Total_X3	.209	.092	.214

Hasil dari pengujian regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 1.372 + 0,376X1 + 0,359X2 + 0,209X3$ yang menjelaskan bahwa variabel pelatihan, disiplin kerja, dan insentif secara simultan diperoleh besaran konstanta 1,372 bernilai positif yang menunjukkan ketiga variabel tersebut sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan variabel kinerja karyawan di SAP Express Surabaya dengan koefisien berturut-turut yaitu 0.376, 0.359, dan 0.209. Semakin meningkat koefisien maka semakin meningkat pula kinerja karyawan SAP Express Surabaya

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.501	2.913
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Dari pengujian tersebut dihasilkan bahwa nilai R^2 diperoleh 0,521 yang artinya variabel independen dapat dijelaskan dengan hasil persentase 52,1%. Sisanya 47,9% kinerja karyawan SAP Express Surabaya dipengaruhi oleh beberapa variabel lain.

Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients*	t	Sig.
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.372	3.989		.344	.732
	Total_X1	.376	.086	.458	4.366	.000
	Total_X2	.359	.147	.227	2.438	.017
	Total_X3	.209	.092	.214	2.264	.027

Setelah dilakukan t-test dihasilkan bahwa :

1. Pengujian yang dilakukan dengan t-test menghasilkan bahwa pelatihan dengan kinerja karyawan diperoleh hasil nilai yaitu t_{hitung} 4,366 lebih besar dari t_{tabel} 1,66543. Hasil ini dikatakan bahwa kinerja karyawan SAP Express Surabaya dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan.
2. Pengujian yang dilakukan dengan t-test menghasilkan bahwa disiplin kerja dengan kinerja karyawan diperoleh hasil nilai yaitu t_{hitung} 2,438 lebih besar dari t_{tabel} 1,66543. Hasil ini dikatakan bahwa kinerja karyawan SAP Express Surabaya dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja.
3. Pengujian yang dilakukan dengan t-test menghasilkan bahwa insentif dengan kinerja karyawan diperoleh hasil nilai yaitu t_{hitung} 2,264 lebih besar dari t_{tabel} 1,66543. Hasil ini dikatakan bahwa kinerja karyawan SAP Express Surabaya dipengaruhi secara signifikan oleh insentif.

Uji F (Simultan)

ANOVA*						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	655.579	3	218.526	25.747	.000 ^b
	Residual	602.608	71	8.487		
	Total	1258.187	74			

a. Dependent Variable: Total_Y
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Dari tabel diatas menunjukkan F-test dengan nilai signifikan 0,000. Nilainya kurang dari 0,05. Dapat dinyatakan model regresi valid dalam penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

Hasil yang diperoleh dari analisis data terkait kinerja karyawan SAP Express Surabaya diperoleh beberapa kesimpulan yaitu :

1. Kinerja karyawan SAP Express Surabaya dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan yang diterima oleh karyawan.
2. Kinerja karyawan SAP Express Surabaya dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja yang diterima oleh karyawan.
3. Kinerja karyawan SAP Express Surabaya dipengaruhi secara signifikan oleh insentif yang diterima oleh karyawan.
4. Kinerja karyawan SAP Express Surabaya secara simultan dipengaruhi oleh ketiga variabel yaitu pelatihan, disiplin kerja, dan insentif.
5. Ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan SAP Express Surabaya sebesar 52,1%.

Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan menggunakan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.
2. Bagi Perusahaan
Diharapkan penelitian ini dapat digunakan oleh pimpinan SAP Express Surabaya sebagai bahan masukan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan pelatihan, disiplin kerja dan insentif.

DAFTAR PUSTAKA

- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(1), 96.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Donant Alananto Iskandar, & Ichsan Firmansyah, M. (2018). Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Elektronik REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo*, 2.
- Dwi Saputri, A., Handayani, S., & Kurniawan, M. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e*, 2(1), 2745–7257.
- Febri, O. :, Zen, A., Mansur, M., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma*. www.fe.unisma.ac.id
- Handayani, A., Hamka, H., & Maldun, S. (2020). Analisis Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Kepariwisata Kabupaten Kepulauan Selayar. *J. Paradigma Administrasi Negara*, 2(2), 107–109.
- Handoko¹, T., Handoyo, &, & Waluyo², D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (studi kasus karyawan divisi sales dan marketing Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Iskamto Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, D. (2019). Disiplin Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru Divisi Unicharm. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 24.
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17–26.
- Marianus Subianto 1. (2016). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Serba Mulia Auto*. 4, 698–712.
- Nathalia Eunike Fengky, Bernhard Tawal, B. L. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rsup Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang. *Jurnal Emba*, 5, 1–10.
- Octaviani, N., Ria Safitri, U. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 2021.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21.
- Rahmadani, S. (2020). Pengaruh

Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 165.

Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23.

Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248.

Sugeng Sukoco, Satria Tirtayasa, H. K. P. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 17(2).

Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12.

Tommy Hartono, M. S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bpr Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7.