

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI, DAN PEMBERIAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN ICU PADA
RSI JEMURSARI SURABAYA**



Oleh :

MOCH RIZKY
NBI : 1211800054

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2022**

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI, DAN PEMBERIAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN ICU PADA RSI JEMURSARI
SURABAYA**



Oleh :

Moch Rizky

NBI : 1211800054

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2022**

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI, DAN PEMBERIAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN ICU PADA RSI JEMURSARI
SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna

Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi

Prodi Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Oleh :

Moch Rizky

NBI : 1211800054

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

2022

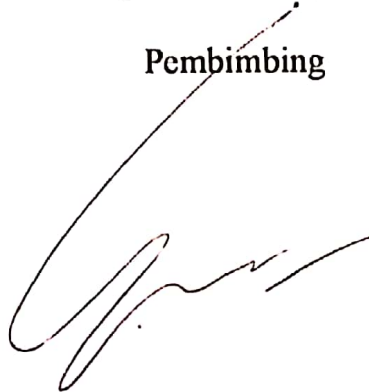
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Nama Lengkap : Moch Rizky
NBI : 1211800054
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Pembelian
Insentif Terhadap Kinerja Karyawan ICU pada RSI
Jemursari Surabaya

Surabaya, 28 Juni 2022

Mengetahui / Menyetujui

Pembimbing



Drs. Kridha Hery Gunawan, MSi

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Dipertahankan di depan sidang Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada tanggal :
8 Juli 2022.

TIM PENGUJI :

TANDA TANGAN

1. Dr. Tri Andjarwati, MM

- Ketua : _____

2. Dra. Yulyar Kartika Wijayanti, MM

- Anggota : _____

3. Drs. Kridha Hery Gunawan, MSi

- Anggota : _____

Mengesahkan

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Dekan,**



Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA.

NPP. 20220.93.0319

SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama Lengkap (KTP) : Moch Rizky
2. NBI : 1211800054
3. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
4. Program Studi : Manajemen
5. NIK (KTP) : 3578061410000007
6. Alamat Rumah (KTP) : Jl. Putat Jaya 6a Punden 22 Surabaya



Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul:

PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN ICU PADA RSI JEMURSARI SURABAYA

Adalah benar-benar hasil rancangan, tulisan dan pemikiran saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiat atau menyalin atau menyadur dari karya tulis ilmiah orang lain baik berupa Artikel, Skripsi, Tesis maupun Disertasi.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa skripsi saya tulis adalah hasil Plagiat maka saya bersedia menerima sanksi apapun atas perbuatan saya dan bertanggung jawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan Dosen Pembimbing dan Kelembagaan Fak. Ekonomi dan Bisnis Untag Surabaya.

Surabaya, 8 Juli 2022



Moch Rizky



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN

Jl. SEMOLOWARU 45 SURABAYA

TELP. 031 593 1800 (Ext. 311)

e-mail : perpus@untag-sby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKSI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Civitas Akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Moch Rizky

NBI/NPM : 1211800054

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : ~~Skripsi/Tesis/Disertasi/Laporan Penelitian/Praktek~~

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, atas karya saya yang berjudul:


PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN ICU PADA RSI JEMURSARI SURABAYA

Dengan **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty -Free Right)**. Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Pada tanggal : 8 Juli 2022

Yang Menyatakan



1000
METERAI
TEMPEL
49879AJX996953521

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahamat dan hidayahnya sehingga saya diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan Program Sarjana Ekonomi dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kebanggaan. Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing saya dalam menempuh pendidikan dan menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya saya tujukan kepada:

1. Drs. Kridha H. Gunawan, MSi. selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan, dan tambahan ilmu serta wawasan yang telah diberikan untuk membimbing, mengoreksi, serta memberikan saran dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
2. Dr. Mulyono Nugroho, MM., CMA., CPAI. selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
3. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., AK., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan dan fasilitas serta bimbingan yang telah diberikan kepada saya selama menempuh proses perkuliahan pada pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Dr. Ulfi Pristiana, MSi. selaku Kepala Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk boleh melaksanakan penelitian. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
5. Drs. Kridha Hery Gunawan, MSi selaku ketua penguji, Dra. Yulyar K,MM, dan Dr. Tri Andjarwati, MM selaku penguji sidang skripsi, yang telah memberikan waktu untuk pengarahan dan menambah wawasan keilmuan saya serta memberikan saran yang terbaik selama pelaksanaan penelitian hingga sidang skripsi. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
6. Seluruh Staff dan Karyawan Tata Usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah banyak mendukung dan membantu saya dari awal perkuliahan hingga ujian skripsi ini.

7. Seluruh sahabat dan keluarga besar UKM Kopma 17, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, terutama Kepengurusan Periode tahun 2018 yang telah banyak membantu, memberi semangat dan doa serta bantuan dalam menjalani proses perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan menjadi penyemangat saya.
8. Kedua orang tua dan keluarga saya yang senantiasa memberikan semangat dan mendoakan yang terbaik untuk kelancaran saya dalam menempuh proses perkuliahan pada pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Dengan segala kelebihan serta kekurangan yang ada, saya menyadari bahwa masih banyak cacat cela dalam skripsi ini dan saya terbuka menerima saran dan kritik untuk perbaikan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi saya dan para pembaca. Terima kasih.

Surabaya, 8 Juli 2022

Penulis

Moch Rizky

RINGKASAN

Rumah Sakit Islam Jemursari Merupakan salah satu unit usaha dibawah yayasan Rumah Sakit Islam jemursari surabaya yang dibangun pada tahun 1992 dan beroperasi pada tanggal 25 Mei 2002. Rumah Sakit Islam Jemursari ini berkembang dari Rumah Sakit Islam Surabaya A. Yani. Permasalahan yang dikaji adalah apakah pengaruh pelatihan, kompetensi dan pemberian insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan icu pada RSI Jemursari Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh pelatihan, kompetensi dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan icu di RSI Jemursari Surabaya. H4: pelatihan, kompetensi dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan icu pada RSI Jemursari Surabaya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan icu di RSI Jemursari Surabaya dimana sebanyak 35 orang atau responden. Teknik dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel secara langsung ke semua karyawan. Teknik uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reabilitas dengan dilengkapi uji f (simultan), uji t (parsial) dan uji koefisien determinasi (R^2), sedangkan untuk analisis data yang dilakukan dengan menggunakan analisis linier berganda.

Hasil uji t variable pelatihan (X1) menunjukkan nilai sig adalah 0,026 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,026 < 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa variable pelatihan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t variable kompetensi (X2) menunjukkan nilai sig adalah 0,014 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,014 < 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa variable kompetensi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t variable insentif (X3) menunjukkan nilai sig adalah 0,00 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa variable insentif (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai $f_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $81,124 > 3,30$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan, kompetensi dan pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan icu pada RSI Jemursari Surabaya.

Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan icu pada RSI Jemursari Surabaya. Saran diharapkan kepada pihak rumah sakit harus dapat meningkatkan kualitas pelayanan jasa dalam hal kesehatan. Selain itu harus melakukan evaluasi kinerja karyawan dalam setiap bulannya dan memberikan insentif sesuai dengan kualitas kerja dan beban kerja yang diterima karyawannya guna meningkatkan produktivitas mereka.

SUMMARY

Jemursari Islamic Hospital is one of the business units under the foundation of the Islamic Hospital Sunarsi Surabaya which was built in 1992 and operated on May 25, 2002. Jemursari Islamic Hospital was developed from the Surabaya A. Yani Islamic Hospital. The problem studied is whether the influence of training, competence and providing incentives simultaneously affect the performance of ICU employees at RSI Jemursari Surabaya. This study aims to determine and simultaneously analyze the effect of training, competence and incentives on the performance of ICU employees at RSI Jemursari Surabaya. H4: training, competence and providing incentives simultaneously have a significant effect on the performance of ICU employees at RSI Jemursari Surabaya.

The population in this study were ICU employees at RSI Jemursari Surabaya where as many as 35 people or respondents. The technique in this research is sampling directly to all employees. The hypothesis testing technique in this study uses a validity test and a reliability test equipped with an f test (simultaneous), t test (partial) and a coefficient of determination (R^2) test, while data analysis is carried out using multiple linear analysis.

The results of the t-test of the training variable (X1) show that the sig value is 0.026 smaller than the probability value of 0.05 or the value of $0.026 < 0.05$ which can be concluded that the training variable (X1) has a significant effect on employee performance (Y). The results of the t-test of the competency variable (X2) show that the sig value is 0.014 which is smaller than the probability value of 0.05 or the value of $0.014 < 0.05$ which can be concluded that the competency variable (X2) has a significant influence on employee performance (Y). The results of the t-test of the incentive variable (X3) show that the sig value is 0.00 less than the probability value of 0.05 or the value of $0.000 < 0.05$ which can be concluded that the incentive variable (X3) has a significant effect on employee performance (Y). The value of $f_{count} > t_{table}$ is $81.124 > 3.30$ with a significance of $0.000 < 0.05$. This shows that simultaneously training, competence and incentives have a significant effect on the performance of ICU employees at RSI Jemursari Surabaya.

The conclusion in this study shows that training, competence and providing incentives simultaneously have a significant effect on the performance of ICU employees at RSI Jemursari Surabaya. Suggestions are expected to the hospital should be able to improve the quality of services in terms of health. In addition, employees must evaluate the performance of employees every month and provide incentives in accordance with the quality of work and workloads received by employees in order to increase their productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi dan insentif terhadap kinerja pegawai ICU RS Islam Jemursari Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 karyawan di ruang ICU RS Islam Jemursari Surabaya dengan menggunakan metode probability sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik dengan bantuan SPSS 25. Uji hipotesis yang digunakan adalah regresi linier berganda berupa uji t, uji f dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan insentif berpengaruh signifikan dan positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan, Kompetensi, Insentif, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training, competence and incentives on the performance of ICU employees at Jemursari Islamic Hospital Surabaya. This study uses quantitative methods with data collection techniques through questionnaires. The sample in this study were 35 employees in the ICU room at Jemursari Islamic Hospital Surabaya using probability sampling method. The data analysis technique used is validity test, reliability test and classical assumption test using SPSS 25. The hypothesis test used is multiple linear regression in the form of t test, f test and coefficient of determination (R^2). The results of this study indicate that training, competence and incentives have a significant and positive effect either partially or simultaneously on employee performance.

Keywords: Training, Competence, Incentives, Employee Performance

DAFTAR ISI

COVER LUAR	i
COVER DALAM	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI	iv
LEMBAR SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
RINGKASAN	ix
SUMMARY	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II. TINJAU PUSTAKA	5
2.1 Landasan Teori	5
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.1.1 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1 Pelatihan (X1)	6
2.1.1.1 Definisi Pelatihan	6
2.1.1.2 Manfaat Pelatihan	7
2.1.1.3 Tujuan Pelatihan	7
2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	8
2.1.1.5 Indikator-indikator Pelatihan	8

2.1.2 Kompetensi (X2)	8
2.1.2.1 Definisi Kompetensi	8
2.1.2.2 Manfaat Kompetensi	9
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	9
2.1.2.4 Indikator-indikator Kompetensi	10
2.1.3 Insentif (X3)	10
2.1.3.1 Definisi Insentif	10
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif	11
2.1.3.3 Indikator-indikator Insentif	11
2.1.4 Kinerja Karyawan (Y)	11
2.1.4.1 Definisi Kinerja	11
2.1.4.2 Tujuan Kinerja	12
2.1.4.3 Manfaat Kinerja	12
2.1.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.4.5 Metode Penilaian Kinerja	13
2.1.4.6 Indikator-indikator Kinerja	14
2.5 Penelitian Terdahulu	14
2.6 Hubungan Antar Variabel	17
2.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	17
2.6.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	18
2.6.3 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	18
2.7 Kerangka Konseptual	19
2.8 Hipotesis	19
BAB III. METODE PENELITIAN	21
3.1 Desain Penelitian	21
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	21
3.3 Jenis dan Sumber Data	21
3.3.1 Jenis Data	21
3.3.2 Sumber Data	21
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	21
3.4.1 Populasi	21
3.4.2 Sampel	22
3.5 Teknik Pengumpulan Data	22
3.6 Definisi Variabel dan Definisi Operasional Variabel	22
3.6.1 Definisi Variabel	22
3.6.2 Dimensi Operasional	23

2.1.2 Kompetensi (X2)	8
2.1.2.1 Definisi Kompetensi	8
2.1.2.2 Manfaat Kompetensi	9
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	9
2.1.2.4 Indikator-indikator Kompetensi	10
2.1.3 Insentif (X3)	10
2.1.3.1 Definisi Insentif	10
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif	11
2.1.3.3 Indikator-indikator Insentif	11
2.1.4 Kinerja Karyawan (Y)	11
2.1.4.1 Definisi Kinerja	11
2.1.4.2 Tujuan Kinerja	12
2.1.4.3 Manfaat Kinerja	12
2.1.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.4.5 Metode Penilaian Kinerja	13
2.1.4.6 Indikator-indikator Kinerja	14
2.5 Penelitian Terdahulu	14
2.6 Hubungan Antar Variabel	17
2.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	17
2.6.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	18
2.6.3 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	18
2.7 Kerangka Konseptual	19
2.8 Hipotesis	19
BAB III. METODE PENELITIAN	21
3.1 Desain Penelitian	21
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	21
3.3 Jenis dan Sumber Data	21
3.3.1 Jenis Data	21
3.3.2 Sumber Data	21
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	21
3.4.1 Populasi	21
3.4.2 Sampel	22
3.5 Teknik Pengumpulan Data	22
3.6 Definisi Variabel dan Definisi Operasional Variabel	22
3.6.1 Definisi Variabel	22
3.6.2 Dimensi Operasional	23

3.7 Proses Pengolahan Data	24
3.8 Metode Analisis Data	24
3.9 Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data	24
3.9.1 Uji Instrumen	24
3.9.1.1 Uji Validitas	24
3.9.1.2 Uji Reabilitas	25
3.9.2 Uji Asumsi Klasik	25
3.9.2.1 Uji Normalitas	25
3.9.2.2 Uji Multikolinearitas	25
3.9.2.3 Uji Heteroskedastisitas	25
3.10 Analisis Data	26
3.10.1 Analisis Regresi Linier Berganda	26
3.10.2 Koefisien Determinasi (R^2)	26
3.11 Teknik Pengujian Hipotesis	26
3.11.1 Uji t (Parsial)	26
3.11.2 Uji F (Simultan)	27
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	29
4.1.1 Gambaran umum RSI Jemursari Surabaya	29
4.1.2 Visi dan Misi RSI Jemursari Surabaya	30
4.1.3 Struktur Organisasi dan Tanggung Jawab	30
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian	31
4.2.1. Deskripsi Berdasarkan Usia	31
4.2.2. Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
4.2.3. Deskripsi Berdasarkan Pendidikan Akhir	33
4.3. Pengujian.....	38
4.3.1. Uji Instrumen	38
4.3.1.1 Uji Validitas	39
4.3.1.2 Uji Reabilitas	40
4.3.2. Uji Asumsi Klasik	41
4.3.2.1 Uji Normalitas.....	41
4.3.2.2 Uji Multikolinieritas.....	41
4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	42
4.3.2. Uji Analisis Data	43
4.3.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda	43
4.3.2.2 Koefisien Determinasi R^2	44
4.3.3. Teknik Pengujian Hipotesis	45
4.3.3.1 Uji T	45
4.3.3.2 Uji F	46

4.4. Pembahasan	46
4.5. Implikasi Penelitian	48
4.6. Keterbatasan Penelitian	48
BAB V. PENUTUP	49
5.1 Simpulan.....	49
5.2 Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	19
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSI Jemursari Surabaya	28
Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedatisitas	40

DAFTAR TABEL

Gambar 3.1 Skala Likert	21
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	30
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	30
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	31
Gambar 4.4 Rata-Rata Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X1)	32
Gambar 4.5 Rata-Rata Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X2)	33
Gambar 4.6 Rata-Rata Jawaban Responden Variabel Insentif (X3)	34
Gambar 4.7 Rata-Rata Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	35
Gambar 4.8 Hasil Uji Validitas	36
Gambar 4.9 Hasil Uji Reabilitas	38
Gambar 4.10 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	39
Gambar 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	40
Gambar 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	41
Gambar 4.13 Hasil Koefisien Determinasi	42
Gambar 4.14 Hasil Uji T	43
Gambar 4.15 Hasil Uji F	44

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian.....	53
LAMPIRAN 2 Profil Responden	58
LAMPIRAN 3 Hasil Rekapitulasi Kuesioner	60
LAMPIRAN 4 Uji Validitas	68
LAMPIRAN 5 Uji Reabilitas	74
LAMPIRAN 6 Uji Heteroskedastisitas	75
LAMPIRAN 7 Uji Normalitas	75
LAMPIRAN 8 Multikolinieritas	76
LAMPIRAN 9 Regresi Linier Berganda	76
LAMPIRAN 10 Uji Koefisien Determinasi	76
LAMPIRAN 11 Uji t (Parsial)	77
LAMPIRAN 12 Uji F (Simultan)	77
LAMPIRAN 13 Kartu Bimbingan	78
LAMPIRAN 14 Surat Balasan Penelitian	79
LAMPIRAN 15 Hasil Cek Turnitin	80