

Pengaruh Kemampuan Kerja, Insentif dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Produksi Bulu Mata (Studi Pada Karyawan PT Sung Shim Cabang Kebumen)

**Pengaruh Kemampuan Kerja, Insentif dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Produksi Bulu Mata (Studi Pada Karyawan PT Sung Shim Cabang Kebumen)**

Lugu Prastiyo¹, Dani Rizana²

Manajemen

^{1,2}Universitas Putra Bangsa

Email : luguprastiyo08@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja, insentif dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan produksi bulu mata (studi pada karyawan PT Sung Shim Cabang Kebumen). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh* yaitu semua karyawan produksi bulu mata PT Sung Shim Cabang Kebumen yang berjumlah 35 responden. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi *SPSS 22.00 for windows*. Berdasarkan hasil uji t variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Insentif, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the effect on work ability, incentives and job training of eyelash production employees (study on employees of PT Sung Shim Kebumen Branch). The sampling technique in this study was a saturated sampling technique, namely all employees of the eyelash production of PT Sung Shim Kebumen Branch, which amounts to 35 respondents. The data analysis technique used validity test, reliability test, classical assumption test, hypothesis test and multiple linear regression analysis with the help of SPSS 22.00 for windows application. Based on the results of the t test, the work ability variable has no effect on employee performance, incentives have no effect on employee performance, job training has a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Ability, Incentives, Job Training, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Snell dan Bohlander (2010:4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang-orang yang menjalankannya. Karyawan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Agar

perusahaan bisa mencapai tujuan yang sudah ditentukan, maka setiap potensi sumber daya manusia harus dimaksimalkan. Akan tetapi konsekuensinya perusahaan harus memberikan arahan yang positif kepada sumber daya manusia yang dimiliki.

Jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi maka tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Seperti halnya kinerja PT Sung Shim Cabang Kebumen. PT Sung Shim Cabang Kebumen yang bergerak di

Pengaruh Kemampuan Kerja, Insentif dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Produksi Bulu Mata (Studi Pada Karyawan PT Sung Shim Cabang Kebumen)

bidang produksi bulu mata yaitu didirikan pada tahun 2011 sampai sekarang dan sudah berdiri 11 tahun. PT Sung Shim Cabang Kebumen yang beralamat di Jln. Kios Ungaran, Kecamatan Kutowinangun, Kabupaten Kebumen, ini menjadi salah satunya Cabang PT Sung Shim di Kebumen.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, maka karyawan harus memiliki kinerja yang baik. Menurut Miner (1990), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PT Sung Shim Cabang Kebumen tentang kinerja karyawan bahwasannya pimpinan mengatakan bahwa kinerja karyawan baik. Menurut pimpinan target yang diselesaikan oleh karyawan sebagian besar sudah tercapai dan hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan telah baik. Hal ini dibuktikan adanya 35 karyawan dikatakan baik karena karyawan dalam bekerja secara maksimal demi terselesaikannya pekerjaan dalam membuat bulu mata untuk dikirim ke pusat PT Sung Shim secara tepat waktu sesuai dengan yang telah ditentukan. Terdapat 3 kriteria bulu mata yang diproduksi oleh PT Sung Shim yaitu jarak, rempet, dan silang. Berikut ini merupakan data hasil produksi karyawan PT Sung Shim Cabang Kebumen.

Tabel I-1
Data Hasil Produksi Karyawan
Bulan Mei – September 2021

No	Bulan	Kriteria Bulu Mata			Jumlah
		Jarak	Rempet	Silang	
1	Juni	6100	6200	5250	17550
2	Juli	6240	6450	5320	18010
3	Agustus	6400	6675	5400	18475
4	September	6550	6800	5500	18850
5	Oktober	6700	7140	5575	19415
Jumlah					92300

Sumber : Data Produksi Karyawan, 2021

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chasanah dan Rustiana (2017) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena karyawan dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly (1996:104), kemampuan sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PT Sung Shim Cabang Kebumen yaitu masing-masing karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam membuat atau memproduksi bulu mata dan sesuai dengan kecepatan tangan dalam bekerja. Apabila karyawan memiliki kemampuan yang tinggi maka ia akan mendapat hasil produksi bulu mata yang banyak dan sebaliknya jika karyawan memiliki kemampuan yang rendah maka ia akan mendapat hasil produksi bulu mata yang sedikit.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Candrawati, dkk (2013) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi insentif maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah insentif maka semakin rendah kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2013), insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PT Sung Shim Cabang Kebumen yaitu harga bulu mata relatif semakin susah model bulu mata yang dibuat semakin mahal dan jika karyawan mendapat hasil produksi bulu mata melebihi target yang telah ditentukan, maka karyawan akan mendapatkan

Pengaruh Kemampuan Kerja, Insentif dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Bulu Mata (Studi Pada Karyawan PT Sung Shim Cabang Kebumen)

bonus berupa tambahan gaji sesuai dengan target yang telah dicapai karyawan. Terkait gaji dari masing-masing karyawan juga berbeda sesuai dengan jumlah produksi bulu mata yang mereka dapatkan, karena usaha ini menggunakan sistem kerja borongan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Triasmoko, dkk (2014) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pemilihan materi untuk pelatihan harus memperhatikan dari kesesuaian pekerjaan, pendidikan, kondisi pelatihan, ketentuan alokasi waktu pelatihan dan isi materi pelatihan harus diperbarui sehingga tujuan pelatihan dapat tercapai.

Menurut Gomes (2003), pelatihan merupakan setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab, idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan para pekerja akan menjadi lebih terampil.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PT Sung Shim Cabang Kebumen yaitu proses pembuatan bulu mata membutuhkan ketelitian dan kesabaran. Terkadang karyawan kesusahan dalam membuat bulu mata, dikarenakan adanya model baru permintaan dari pusat untuk membuat model tersebut. Oleh karena itu, karyawan di beri pelatihan cara membuat bulu mata model baru seperti model bulu mata silang agar karyawan terbiasa dalam membuatnya. Terkait dengan waktu pelatihan untuk membuat model bulu mata silang selama 2 minggu atau lebih, sampai karyawan benar-benar bisa membuat bulu mata tersebut. Jika karyawan sudah terbiasa dalam membuat bulu mata maka sudah tidak ada lagi pelatihan. Apabila sudah selesai membuat bulu mata siap dicek satu persatu oleh sensir untuk di kirim ke pusat PT Sung Shim yang beralamat di Purbalingga, Jawa Tengah.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik dan perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kemampuan Kerja, Insentif dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Bulu Mata (Studi Pada Karyawan Bulu Mata PT Sung Shim Cabang Kebumen)**”.

KAJIAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

Menurut Miner (1990), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Menurut Bangun (2012), indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Jumlah pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan kerja sama

2. Kemampuan Kerja

Menurut Moenir (1987), kemampuan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Menurut Winardi (2002) indikator kemampuan kerja sebagai berikut :

- a. Keterampilan
- b. Pengetahuan
- c. Pengalaman kerja

3. Insentif

Menurut Hasibuan (2013), insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Menurut Siagian (2015), indikator insentif sebagai berikut :

- a. *Piecework*
- b. Bonus
- c. Komisi
- d. Kematangan

4. Pelatihan Kerja

Menurut Gomes (2003), pelatihan merupakan setiap usaha untuk memperbaiki

Pengaruh Kemampuan Kerja, Insentif dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Bulu Mata (Studi Pada Karyawan PT Sung Shim Cabang Kebumen)

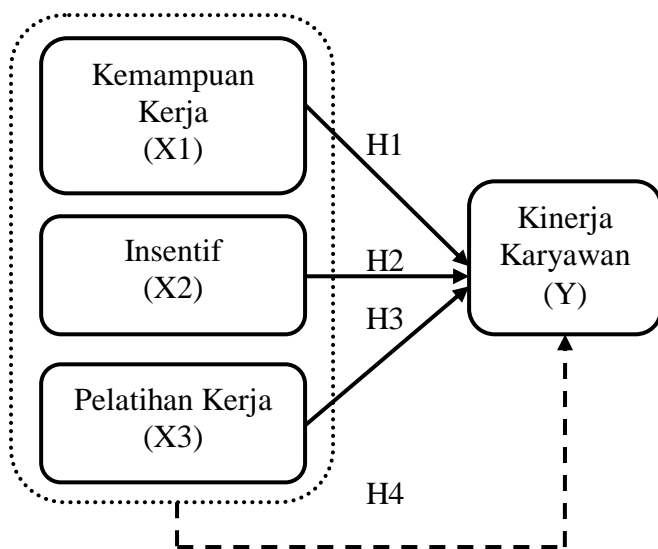
prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab, idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Menurut Melmambessy Moses (2011:69), indikator pelatihan kerja sebagai berikut :

- a. Jenis pelatihan
- b. Materi pelatihan
- c. Waktu pelatihan

Model Empiris

Model empiris dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar II-1 Model Empiris



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini, 2021

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini merupakan variabel-variabel penelitian yang meliputi kemampuan kerja (X1), insentif (X2), pelatihan kerja (X3), kinerja karyawan (Y). Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sung Shim Cabang Kebumen yang berjumlah 35 karyawan.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang menggunakan modifikasi skala *likert* dimana

responden akan memilih tingkat kesetujuannya dan ketidaksetujuannya terhadap pernyataan tertentu berdasarkan empat alternatif jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan produksi PT Sung Shim Cabang Kebumen yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara (1) wawancara, (2) kuesioner, (3) studi pustaka. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS for windows versi 22.00*. Teknik analisis data yang dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis data secara statistika meliputi: (1) uji validitas dan reliabilitas (2) uji asumsi klasik (3) analisis regresi (4) uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2012:172). Tingkat validitas diperoleh dengan membandingkan $\alpha < 0,5$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid. Nilai *r* tabel pada derajat kebebasan (df) = n – 2 atau (35 – 2 = 33) maka nilai *r*_{tabel} sebesar 0,3338.

Tabel IV-3 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja

No	Item Pernyataan	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Ket.
1.	Butir 1	0,664	0,3338	Valid
2.	Butir 2	0,581	0,3338	Valid
3.	Butir 3	0,560	0,3338	Valid
4.	Butir 4	0,664	0,3338	Valid
5.	Butir 5	0,722	0,3338	Valid
6.	Butir 6	0,601	0,3338	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Pengaruh Kemampuan Kerja, Insentif dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Produksi Bulu Mata (Studi Pada Karyawan PT Sung Shim Cabang Kebumen)

Tabel IV-4
Hasil Uji Validitas
Variabel Insentif

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1.	Butir 1	0,752	0,3338	Valid
2.	Butir 2	0,652	0,3338	Valid
3.	Butir 3	0,682	0,3338	Valid
4.	Butir 4	0,751	0,3338	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel IV-5
Hasil Uji Validitas Variabel
Pelatihan Kerja

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1.	Butir 1	0,668	0,3338	Valid
2.	Butir 2	0,553	0,3338	Valid
3.	Butir 3	0,597	0,3338	Valid
4.	Butir 4	0,515	0,3338	Valid
5.	Butir 5	0,562	0,3338	Valid
6.	Butir 6	0,613	0,3338	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Variabel
Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1.	Butir 1	0,852	0,3338	Valid
2.	Butir 2	0,731	0,3338	Valid
3.	Butir 3	0,527	0,3338	Valid
4.	Butir 4	0,769	0,3338	Valid
5.	Butir 5	0,767	0,3338	Valid
6.	Butir 6	0,715	0,3338	Valid
7.	Butir 7	0,579	0,3338	Valid
8.	Butir 8	0,508	0,3338	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2011:47). Analisis terhadap hasil uji reliabilitas pada penelitian ini yang mengacu pada rumus *Alpha Cronbach* dengan kriteria pengujiannya yaitu suatu variabel dikatakan reliabel, apabila hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel dan hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel.

Tabel IV-7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat Reliabel	Ket.
1.	Kemampuan Kerja	0,687	$\alpha > 0,60$	Reliabel
2.	Insentif	0,668	$\alpha > 0,60$	Reliabel
3.	Pelatihan Kerja	0,611	$\alpha > 0,60$	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,836	$\alpha > 0,60$	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2021

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi.

Tabel IV-8
Hasil Uji Multikolinieritas

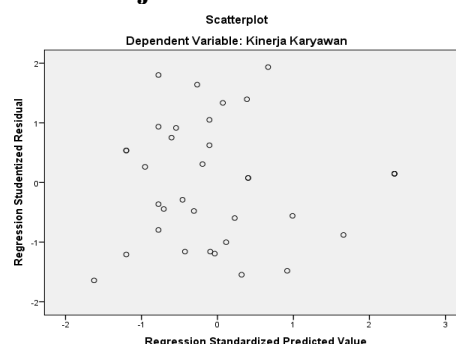
No	Variabel Bebas	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1.	Kemampuan Kerja	0,548	1,824
2.	Insentif	0,797	1,254
3.	Pelatihan Kerja	0,569	1,756

Sumber : Data primer diolah, 2021

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain.

Gambar IV-1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



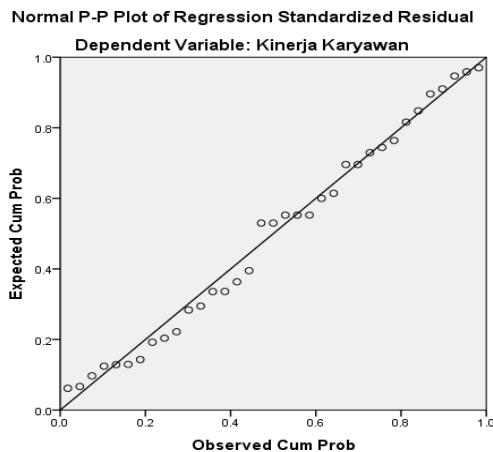
Sumber : Data primer diolah, 2021

Pengaruh Kemampuan Kerja, Insentif dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Bulu Mata (Studi Pada Karyawan PT Sung Shim Cabang Kebumen)

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009:147).

Gambar IV-2 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer diolah, 2021

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2013:96), analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Tabel IV-9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardize	Standardized	Beta	T	Sig.
	d Coefficients	Coefficients			
B	Std. Error				
1 (Constant)	-3.974	5.006		-.794	.433
Kemampuan Kerja	.406	.246	.270	1.654	.108
Insentif	.624	.334	.252	1.867	.071
Pelatihan Kerja	.664	.277	.383	2.394	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2021

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi secara parsial pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen

(Y) dalam model regresi yang sudah dihasilkan.

Tabel IV-10 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardize	Standardized	Beta	T	Sig.
	d Coefficients	Coefficients			
B	Std. Error				
1 (Constant)	-3.974	5.006		-.794	.433
Kemampuan Kerja	.406	.246	.270	1.654	.108
Insentif	.624	.334	.252	1.867	.071
Pelatihan Kerja	.664	.277	.383	2.394	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2021

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F yaitu untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Untuk menghitung F_{tabel} dapat dilakukan sebagai berikut:

$$df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df2 = n - k = 35 - 4 = 31$$

Tabel IV-11 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	216.952	3	72.317	12.549	.000 ^b
Residual	178.648	31	5.763		
Total	395.600	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Insentif, Kemampuan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2021

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2009:87), koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Pengaruh Kemampuan Kerja, Insentif dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Bulu Mata (Studi Pada Karyawan PT Sung Shim Cabang Kebumen)

Tabel IV-12
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 ^a	.548	2.40059	2.255

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Insentif, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2021

Pembahasan

Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan produksi bulu mata PT Sung Shim Cabang Kebumen

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel kemampuan kerja diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} 1,654 < t_{tabel} 2,03951$ dengan tingkat signifikansi $0,108 > 0,05$ maka H_0 diterima H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut dikarenakan pada awal berdirinya PT Sung Shim Cabang Kebumen disebabkan tidak adanya sistem penilaian dari faktor kemampuan kerja terhadap faktor kinerja karyawan dikarenakan di PT Sung Shim Cabang Kebumen tidak melihat dari kemampuan, tetapi mempunyai keinginan untuk belajar dan bekerja dalam memproduksi bulu mata. Dengan demikian, tinggi rendahnya kemampuan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT Sung Shim Cabang Kebumen.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kristiani, dkk (2013) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Chasanah dan Rustiana (2017) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan produksi bulu mata PT Sung Shim Cabang Kebumen

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel kemampuan kerja diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} 1,867 < t_{tabel} 2,03951$ dengan

tingkat signifikansi $0,071 > 0,05$ maka H_0 diterima H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut dikarenakan besarnya nominal insentif yang diberikan kepada karyawan tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT Sung Shim Cabang Kebumen, karena nominal insentif yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan, jadi karyawan merasa tercukupi akan insentif yang di berikan kepada karyawan dan juga karyawan menerima insentif yang di berikan oleh perusahaan sehingga insentif yang diberikan dari perusahaan diterima.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Subianto (2016) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Candrawati, dkk (2013) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan produksi bulu mata PT Sung Shim Cabang Kebumen

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel pelatihan kerja diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} 2,394 > t_{tabel} 2,03951$, dengan tingkat signifikansi $0,023 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dengan meningkatkan materi pelatihan yang baik atau tepat kepada karyawan produksi bulu mata PT Sung Shim Cabang Kebumen akan meningkatkan pula kinerja karyawan tersebut dan pelatihan kerja mempunyai faktor besar dalam perusahaan PT Sung Shim Cabang Kebumen.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Triasmoko, dkk (2014) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Tambunan (2021) yang menunjukkan hasil penelitian

Pengaruh Kemampuan Kerja, Insentif dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Bulu Mata (Studi Pada Karyawan PT Sung Shim Cabang Kebumen)

bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka terdapat beberapa implikasi praktis yang sesuai dengan prioritas yang dapat dijadikan sebagai masukan bagi organisasi, antara lain sebagai berikut :

- a. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan oleh karyawan yang kurang menguasai pekerjaan dalam membuat bulu mata sesuai model baru permintaan dari pusat PT Sung Shim Cabang Kebumen, hendaknya perusahaan mengadakan pelatihan yang sering dilakukan seperti halnya membuat bulu mata model baru yaitu model bulu mata silang guna meningkatkan kinerja karyawannya.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan pihak perusahaan dalam pemberian bonus kepada karyawan belum pernah ada peningkatan, sehingga karyawan dalam bekerja kurang semangat untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan, hendaknya PT Sung Shim Cabang Kebumen lebih memperhatikan bonus yang diberikan kepada karyawan agar dalam bekerja semangat untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Dengan demikian, target perusahaan dapat tercapai dan kinerja karyawan juga akan lebih meningkat.
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan oleh pihak perusahaan dalam memberikan metode pelatihan kepada karyawan sudah sesuai dengan pekerjaannya seperti halnya metode dalam membuat bulu mata silang, hendaknya perusahaan lebih meningkatkan metode pelatihan atau materi pelatihan yang baik atau tepat kepada karyawan, sehingga kinerja karyawan akan lebih meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bohlander, George.,& Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource Management, 15th ed.* Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Candrawati, D. D., Al-Musadieq, M., & Hakam, M. S. 2013. *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Duta Catering-CV Darma Utama Batu)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Cardosa, Gomes Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Andi Offset.
- Chasanah, I., & Rustiana, A. 2017. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang*. Universitas Negeri Semarang.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Ghozali, Imam. 2000. "Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21*. Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbitan UNDIP.
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2011. *Mengolah Data Statistik secara Profesional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi

Pengaruh Kemampuan Kerja, Insentif dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Produksi Bulu Mata (Studi Pada Karyawan PT Sung Shim Cabang Kebumen)

Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit
Universitas Diponegoro.

_____. 2016. *Aplikasi Analisis
Multivariete* (8th ed.). Semarang: Badan
Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1996. *Organisasi
:Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta
Barat: Binarupa Aksara.

Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*.
Jilid 3. Yogyakarta: Andi.

Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen
Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002.
Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi
Pertama. Jakarta: PT Gramedia Widia
Sarana Indonesia.

Hasibuan, Malayu. S. P. 2005. *Manajemen
Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi,
cetakan ketujuh*. Jakarta: PT. Bumi
Aksara.

_____. 2013. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
Jakarta: PT. Bumi Aksara.

_____. 2017. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.
Bumi Aksara.

Kadarisma, M. 2012. *Manajemen
Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
Jakarta: Rajawali.

Kristiani, D. A., Pradhanawati, A., &
Wijayanto, A. 2013. Pengaruh
Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada
Karyawan Operator PT. Indonesia Power
Unit Bisnis Pembangkitan
Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi
Bisnis*. No. 1, Vol. 1, 110-116.

Mangkunegara. Anwar Prabu. 2005.
*Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda
Karya.

_____. 2009. *Manajem
en Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Manullang, M. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*.
Jakarta: Ghalia Indonesia.

Mashar, W. 2015. *Pengaruh Pelatihan
Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada
Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu*.
Rokan Hulu: Universitas Pasir
Penggaraian.

Miner, John B. 1990. *Organizational
Behaviour: Performance and Productivity*.
New York: Random House, Business
Division.

Moenir, AS. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan
Organisasi Terhadap Pembinaan
Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.

Moses, M. 2011. Pengaruh Pendidikan dan
Pelatihan Perjenjangan Terhadap Prestasi
Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan
UKM Jayapura. *Jurnal Analisis
Manajemen*. No. 5 Vol.2, 62-76.

Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor:
Ghalia Indonesia.

Pulungan, D. R. 2017. Pengaruh Gaya
Kepemimpinan Situasional Dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.
Bakrie Telecom, Tbk Medan. *Ilmiah
Kohesi*, 1(2), 148-158.
<https://doi.org/10.1109/ICC.1999.768001>.

Putra, I. Gede Gandi Pratama, and Made
Yuniari. 2011. *Pengaruh Pendidikan dan
Pelatihan terhadap Prestasi Kerja
Karyawan Bagian Fixed Phone Sales
pada PT. Telekomunikasi. Tbk Denpasar*.
Udayana University.

Rivai Veithzal, Sagala, Ella Jauvani. 2009.
*Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan Dari Teori ke Praktek*.
Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbin, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*.
Terj: Benyamin Molan. New Jersey
Prentice Hall, Inc.

Pengaruh Kemampuan Kerja, Insentif dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Produksi Bulu Mata (Studi Pada Karyawan PT Sung Shim Cabang Kebumen)

- _____. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, D. A. 2021. *Pengaruh Perceived Organizational Support, Kompetensi Dan Physical Work Environment Terhadap Organizational Commitment (Studi pada Karyawan Basecamp AMP PT Tradha Group Kebumen)*. Kebumen: Universitas Putra Bangsa.
- Sekaran, Uma. 2007. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora. Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Subianto, M. 2016. *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Autodi Kabupaten Kutai Barat. Skripsi (Tidak dipublikasikan)*. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Cetakan ke-11. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sofyandi, Herman. 2010. *Perilaku Organisasional*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tambunan, S. M. 2021. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Akademi Pariwisata Medan Hotel School Medan*. Medan: Akademi Pariwisata Hotel School.
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Permotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- W. Purhantara. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: Mitra Wacana Media.