

AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi

Herni Utami Rahmawati, Amin Budiastuti, Dewi Utari

Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan

Edisi: vol. 3 no. 2 (2020)

e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

**PENGARUH PELATIHAN, KOMUNIKASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TETAP PT BANK RAKYAT INDONESIA,
Tbk. KANTOR CABANG CILACAP**

Herni Utami Rahmawati¹, Amin Budiastuti², Dewi Utari³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satria Purwokerto^{1,2,3}

e-mail : herniutamirahmawati@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of training, communication and incentives on permanent employee performance at PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Cilacap Branch Office. The number of samples in this study were 30 respondents using the survey method. The analytical tool used is Multiple Linear Regression Analysis and t-test. The results of the analysis are as follows: the training, communication, and incentives variables have an influence on performance, this is evidenced by the t-count value of these variables is greater than the t-table value. From the analysis, it can be concluded that the variables of Training, Communication, and Incentives have an effect on the Permanent Employee Performance of PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Cilacap Branch Office.

Keywords: Training, Communication, Incentives, and Performance.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Pelatihan, Komunikasi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Cilacap. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden dengan menggunakan metode survei. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t. Hasil analisis sebagai berikut : variabel Pelatihan, Komunikasi, dan Insentif mempunyai pengaruh terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} dari variabel-variabel tersebut lebih besar daripada nilai t_{tabel} . Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan, Komunikasi, dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Cilacap.

Kata kunci : Pelatihan, Komunikasi, Insentif, dan Kinerja.

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan adalah suatu industri yang bergerak dibidang keuangan dan berperan penting dalam kemajuan perekonomian suatu negara. Perbankan merupakan lembaga yang memiliki peran sebagai perantara antara pihak yang kelebihan dana dengan pihak yang kekurangan dana yang secara tidak langsung membantu perputaran uang dalam masyarakat. Agar mampu menjalankan perannya tersebut dibutuhkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja dari setiap karyawan yang bekerja di bank atau perusahaan tersebut.

Peran sumber daya manusia dalam perusahaan adalah menentukan. Oleh karena itu hidup matinya perusahaan semata-mata tergantung pada sumber daya manusianya. Melihat maksud dan tujuan dari perusahaan / organisasi secara umum yaitu sebagai alat mencapai cita-cita bersama, sebagai wadah melakukan semua kegiatan menuju tercapainya cita-cita dan sebagai suatu sistem kinerja dan kerjasama yang baik.

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah di tentukan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Dengan kata lain dapat diartikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan antara lain melalui pelatihan, komunikasi, dan insentif.

Menurut Hariandja (2002), alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah karena pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, kemudian karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

Banyak ahli bersepakat bahwa komunikasi efektif dan tingkat kinerja perusahaan berhubungan secara signifikan. Komunikasi adalah suatu proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerimaan atau lebih dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka (Roger,1998). Ketika perusahaan itu berharap dapat bekerja dalam sebuah manajemen yang efisien, maka di dalamnya dilakukan langkah-langkah komunikasi internal secara terencana, serta komunikasi dapat juga digunakan untuk mengubah, mempertahankan, dan meningkatkan kemajuan sebuah perusahaan.

AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi

Herni Utami Rahmawati, Amin Budiastuti, Dewi Utari

Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan

Edisi: vol. 3 no. 2 (2020)

e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

Pada dasarnya pemberian insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan, serta telah disetujui bersama. Insentif memberikan penghargaan dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan. Prinsip pemberian insentif ini berhubungan dengan kinerja karyawan yang melampaui standar yang telah ditetapkan perusahaan. Atas kerja keras dan prestasi kerja tersebut, maka karyawan akan mendapatkan penghargaan, bisa dalam bentuk uang, barang, dan lainnya.

PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Cilacap merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Pada saat ini PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Cilacap terdapat kurang lebih 376 karyawan yang tersebar diseluruh wilayah Kabupaten Cilacap. Karyawan yang dimiliki PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Cilacap berasal dari berbagai macam jenis latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Hal ini yang menjadi tantangan bagi pihak manajemen perusahaan agar dapat mengelola sumber daya manusia tersebut secara tepat guna dan hasil guna dalam rangka menghadapi globalisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Komunikasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Cilacap”**

B. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Tetap PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Cilacap.
- b. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Tetap PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Cilacap.
- c. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Tetap PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Cilacap.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan

AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi

Herni Utami Rahmawati, Amin Budiastuti, Dewi Utari

Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan

Edisi: vol. 3 no. 2 (2020)

e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan pelatihan, komunikasi, dan insentif dengan kinerja karyawan.

b. Bagi STIE Satria Purwokerto

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi, sebagai bahan penelitian lebih lanjut pada masa yang akan datang.

C. Telaah Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

1. Kinerja Karyawan

Menurut Bacal (1999), pengertian manajemen kinerja adalah komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasannya langsung. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama organisasi dalam meningkatkan kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam rangka memperoleh kinerja yang baik.

2. Pelatihan

a. Definisi Pelatihan

Menurut Bartol dalam Wiludjeng (2007), pelatihan dan pengembangan merupakan suatu usaha perencanaan untuk memfasilitasi karyawan mempelajari tingkah laku yang berhubungan dengan pekerjaannya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia perusahaan. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah lama bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan pengembangan SDM pada sebuah perusahaan sangat erat hubungannya dengan hasil kinerja dari SDM tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah penilaian untuk mengukur kinerja dan pelatihan SDM dilaksanakan setelah ada hasil dari penilaian tersebut. Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka

Dyastuti (2018) melakukan penelitian tentang pelatihan di PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah. Sampel penelitian sebanyak 75 orang karyawan, dan menggunakan analisis regresi linear sederhana yang diuji menggunakan uji T untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji T pada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,02 menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Atau nilai signifikansi $0,02 < 0,05$. Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai arah regresi koefisien positif dengan kinerja karyawan yaitu sebesar $b = 0,330$ yaitu berarti bahwa setiap dilakukannya pelatihan kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,330.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : “Pelatihan Mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Cilacap”.

3. Komunikasi

a. Definisi Komunikasi

Menurut Effendy (1984) Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara lisan (langsung) ataupun tidak langsung (melalui media).

Berdasarkan definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak.

b. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berkomunikasi dapat mencegah kesalahpahaman tentang informasi yang ada. Sering kali informasi yang didapat antar karyawan terkadang berbeda, oleh karena itu dengan adanya komunikasi mampu mencegah perbedaan informasi yang diperoleh oleh karyawan tersebut. Jika informasi yang didapat telah sama dan tidak ada kesalah pahaman maka seorang karyawan yang berada di suatu perusahaan mampu berkerja dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2016) tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai t hitung dari variabel komunikasi sebesar (4,430) dengan nilai signifikansi $< (0,001)$. Karena t hitung (4,430) $>$ t tabel (2,037), maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin lancar komunikasi diantara sesama pegawai akan membuat kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi semakin baik.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

H2 : “Komunikasi Mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Cilacap”.

4. Insentif

a. Definisi Insentif

Menurut Pangabean (2002), arti insentif adalah imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena prestasinya melebihi standar yang ditentukan. Dengan asumsi bahwa uang dapat mendorong kinerja karyawan

menjadi lebih baik, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Dengan uraian definisi diatas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan.

b. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam memberikan insentif perusahaan harus mengetahui kebutuhan karyawan masing-masing. Dengan adanya kebutuhan, seseorang akan termotivasi melakukan pekerjaan dan berarti dapat membantu dalam upaya memenuhi kebutuhannya. Apabila karyawan merasa kebutuhannya dapat terpenuhi dengan melakukan suatu pekerjaan, maka ia dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik dan secara otomatis berarti kinerjanya meningkat.

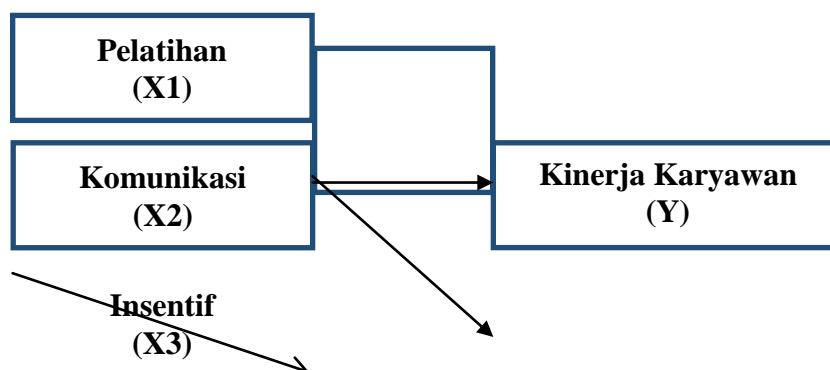
Hasil penelitian tentang pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Gunawan (2017) menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dari tingkat signifikansi sebesar $(0,000) < (0,05)$ dan nilai thitung $(7,397) > t$ tabel $(0,9890)$, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3 : “Insentif Mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Cilacap”.

D. Model Penelitian

Keterkaitan antara Pelatihan, Komunikasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Cilacap, dapat dijelaskan melalui gambar model penelitian sebagai berikut :



Gambar 1 : Model Penelitian

E. Metodologi Penelitian dan Teknik Analisis

1. Metodologi Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang dilakukan pada PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Cilacap.

b. Obyek penelitian adalah Pelatihan, Komunikasi, Insentif, dan Kinerja.

c. Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah karyawan Tetap PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Cilacap.

d. Sumber Data

1) Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari subyek penelitian. Data primer dalam penelitian ini meliputi persepsi karyawan terhadap Pelatihan, Komunikasi, Insentif, dan Kinerja karyawan yang diperoleh langsung dari jawaban responden pada kuesioner yang diberikan oleh peneliti.

2) Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari studi pustaka dan sumber lain yang ada hubungannya dengan pihak-pihak yang bersangkutan. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi pustaka dan catatan-catatan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

e. Metode Pengumpulan Data

1) Metode Interview

Adalah metode pengumpulan data dengan melakukan wawancara atau tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan dengan obyek penelitian.

2) Metode Kuesioner

Adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada pihak-pihak yang bersangkutan dengan obyek penelitian.

f. Penetapan responden

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang berjumlah 43 orang. Penentuan besarnya sampel menggunakan pendapat Slovin, dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel sebesar 10% (Sugiyono, 2004) :

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

Keterangan:

n = jumlah sampel minimal

N = jumlah populasi

e = persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel. Dengan rumus Slovin tersebut dapat diketahui jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian sebagai berikut:

$$n = \frac{43}{1 + 43 (0,1^2)}$$

= 30,06 (dibulatkan menjadi 30 sampel)

Jadi karyawan Tetap PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cilacap yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode *random sampling*, yaitu semua anggota populasi memperoleh kesempatan yang sama untuk dipilih secara random/acak sebagai bagian dari sampel dalam penelitian (Djarwanto dan Pangestu, 2005).

AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi

Herni Utami Rahmawati, Amin Budiastuti, Dewi Utari

Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan

Edisi: vol. 3 no. 2 (2020)

e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

g. Cara Memperoleh Data

Cara memperoleh data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang menggunakan skala jawaban berdasar skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban antara lain (Sugiyono, 2004):

1) Jawaban Sangat Setuju (SS) Skor	=	5
2) Jawaban Setuju (S) Skor	=	4
3) Jawaban Netral (N) Skor	=	3
4) Jawaban Tidak Setuju (TS) Skor	=	2
5) Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) Skor	=	1

2. Metode Analisis

a. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator-indikator Kinerja yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

b. Pelatihan (X_1)

Indikator-indikator pelatihan yaitu :

- 1) Instruktur
- 2) Peserta
- 3) Materi
- 4) Motode
- 5) Tujuan

c. Komunikasi (X_2)

Indikator-indikator komunikasi yaitu :

- 1) Pemahaman
- 2) Kesenangan
- 3) Pengaruh pada sikap
- 4) Hubungan yang semakin baik
- 5) Tindakan

AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi

Herni Utami Rahmawati, Amin Budiastuti, Dewi Utari
Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan
Edisi: vol. 3 no. 2 (2020)
e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

d. Insentif (X_3)

Indikator-indikator insentif yaitu :

- 1) Kinerja karyawan
- 2) Waktu kerja (Lama karyawan bekerja)
- 3) Keadilan dan kelayakan
- 4) Evaluasi jabatan
- 5) Kebutuhan

F. Alat Analisis

1. Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*contect*) dari suatu instrument, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrument yang digunakan dalam suatu penelitian (Singarimbun dan Effendy, 2011).

Untuk Menguji validitas dari kuesioner diambil dengan menggunakan teknik Korelasi *Product Moment* (Supranto, 2001) sebagai berikut :

$$R = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

R : Koefisien Korelasi Product Moment

X : Nilai dari jawaban kuesioner

Y : Nilai dari total jawaban

N : Jumlah sampel

Dengan menggunakan derajat kebebasan ($n-2$) dan $\alpha = 0,05$ maka apabila

:

$R > r_{\text{tabel}}$ (tabel angka kritik nilai r) berarti kuesioner dinyatakan valid.

$R \leq r_{\text{tabel}}$ berarti kuesioner dinyatakan tidak valid.

2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan dari suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala (Singarimbun dan Effendy, 2011).

Daftar pertanyaan handal apabila lebih besar dari pada r_{tabel} . Rumus Reliabilitas (Sugiyono, 2004) :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

R : Koefisien Reliabilitas

k : Banyaknya butir pertanyaan

St² : Total Varians

ΣSi²: Mean kuadrat kesalahan

Jika r hitung > r tabel, berarti kuesioner telah memenuhi syarat reliabilitas.

Jika r hitung ≤ r tabel, berarti kuesioner tidak memenuhi syarat reliabilitas.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi. Karena dengan adanya multikolinearitas akan sangat sulit untuk memisahkan masing-masing variabel bebas yang mempengaruhi variabel terganggunya. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dilakukan dengan menguji *Variance Inflation Factor* (VIF) dan matrik korelasi antara variabel bebas. Kriteria pengujian VIF adalah sebagai berikut (Santoso, 2002) :

VIF ≥ 5, berarti terdapat gejala multikolinearitas

VIF < 5, berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas.

b. Heteroskedastisitas

Gejala heteroskedastisitas akan muncul apabila variabel pengganggu untuk setiap pengamatan tidak lagi konstan, tetapi bervariasi. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varians yang sama atau tidak. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan *Glesjer test* (Santoso, 2002). Pada metode *Park Gleyser* akan digunakan koefisien regresi dari masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut residunya (e).

Jika nilai sig > nilai Alphanya (0,05), maka dapat dikatakan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Jika nilai sig < nilai Alphanya (0,05), maka dapat dikatakan model mengandung unsur heteroskedastisitas.

c. Linearitas

Uji linearitas adalah uji untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikansi dengan taraf signifikansi 5% (0,05)

Kriteria pengujian :

Jika sig. Linearity \geq nilai alpha, maka tidak terjadi hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Jika sig. Linearity < nilai alpha, maka terjadi hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisa pengaruh Pelatihan, Komunikasi, dan Insentif terhadap Kinerja, digunakan Analisis Regresi Linear Berganda yaitu: (Supranto, 2001)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Pelatihan

X₂ : Komunikasi

X₃ : Insentif

a : Konstanta

b₁, b₂, b₃ : Koefisien Regresi untuk X₁, X₂, X₃

5. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan rumus koefisien determinasi (Supranto, 2001) :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1Y + b_2 \sum X_2Y + b_3 \sum X_3Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R² : Koefisien determinasi

AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi

Herni Utami Rahmawati, Amin Budiastuti, Dewi Utari
Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan
Edisi: vol. 3 no. 2 (2020)
e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

- b_1, b_2, b_3 : Koefisien Regresi untuk X_1, X_2, X_3
- Y : Kinerja Karyawan
- X_1 : Pelatihan
- X_2 : Komunikasi
- X_3 : Insentif

6. Uji t

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, digunakan uji keberartian koefisien regresi secara parsial (uji t), dengan rumus (Supranto, 2001) :

$$t = \frac{b_j}{Sb_j}$$

Keterangan :

- t = Nilai t hitung
- b_j = Koefisien regresi
- Sb_j = Kesalahan baku koefisien regresi

Dengan *degree of freedom* (n-k) dan *level of significant* $\alpha = 0,05/2$, maka

Kriteria pengujian :

H_0 diterima apabila $-t (\alpha / 2; n - k) \leq t \text{ hitung} \leq t (\alpha / 2; n - k)$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_0 ditolak apabila $t \text{ hitung} > t (\alpha / 2; n - k)$ atau $-t \text{ hitung} < -t (\alpha / 2; n - k)$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria Hipotesis :

$H_0 : b_j = 0$ artinya tidak ada pengaruh dari Pelatihan, Komunikasi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : b_j \neq 0$ artinya ada pengaruh dari Pelatihan, Komunikasi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

G. Ringkasan Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Butir	r (hitung)	r (tabel)	Keterangan
Kinerja	1	0,629	0,361	Valid

	2	0,756	0,361	Valid
	3	0,752	0,361	Valid
	4	0,698	0,361	Valid
	5	0,564	0,361	Vaild
Pelatihan	1	0,792	0,361	Valid
	2	0,683	0,361	Valid
	3	0,579	0,361	Valid
	4	0,698	0,361	Valid
	5	0,698	0,361	Valid
Komunikasi	1	0,435	0,361	Valid
	2	0,679	0,361	Valid
	3	0,813	0,361	Valid
	4	0,767	0,361	Valid
	5	0,643	0,361	Valid
Insentif	1	0,457	0,361	Valid
	2	0,629	0,361	Valid
	3	0,704	0,361	Valid
	4	0,829	0,361	Valid
	5	0,658	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui validitas dari masing-masing variabel, angka korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan angka kritik tabel kolerasi nilai r , dengan derajat kebebasan $(n-2) = (30-2) = 28$, $\alpha = 0,05$ diperoleh angka kritik tabel sebesar 0,361. Oleh karena itu, angka korelasi yang diperoleh masing-masing variabel lebih besar dari angka kritik tabel 0,361, maka butir pernyataan dari masing-masing variabel tersebut dikatakan Valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja	0,703	0,361	Reliabel
Pelatihan (X1)	0,704	0,361	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,709	0,361	Reliabel
Insentif (X3)	0,685	0,361	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Nilai r tabel dengan derajat kebebasan $(n-2) = (30-2) = 28$, $\alpha = 0,05$, diperoleh angka kritik tabel sebesar 0,361. Angka r hitung yang diperoleh dari masing-masing variabel lebih besar dari r tabel, dengan demikian dapat dikatakan bahwa alat ukur ini cukup reliabel, yang artinya kuisioner telah memenuhi syarat reliabilitas.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinierity Statistic
	VIF
Pelatihan (X1)	1,075
Komunikasi (X2)	1,079
Insentif (X3)	1,015

Sumber : Data primer yang diolah.

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai VIF variabel Pelatihan (X1) sebesar $1,075 < 5,00$, Komunikasi (X2) sebesar $1,079 < 5,00$, dan Insentif (X3) sebesar $1,015 < 5,00$.

Kondisi ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala timbulnya multikolinieritas antara variabel independen. Dengan kata lain, prasyarat tidak ada gejala multikolinieritas pada analisis linear berganda terpenuhi.

b. Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi
Pelatihan (X1)	0,727
Komunikasi (X2)	0,619
Insentif (X3)	0,328

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai sig. variabel Pelatihan (X1) sebesar $0,727 > 0,05$, Komunikasi (X2) sebesar $0,619 > 0,05$, Insentif (X3) sebesar $0,328 > 0,05$. Kondisi ini dapat dipastikan bahwa tidak ada gejala timbulnya heteroskedastisitas antara variabel independen.

Dengan kata lain, prasyarat tidak adanya gejala heteroskedastisitas pada analisis regresi linear berganda terpenuhi

c. Linearitas

Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Linearitas

Variabel	P Value Linearity	Tingkat Kesalahan	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,018	0,05 (5%)	Linear
Komunikasi (X2)	0,001	0,05 (5%)	Linear
Insentif (X3)	0,001	0,05 (5%)	Linear

Sumber : Data primer yang diolah.

Keterangan :

- Nilai Linearity Pelatihan sebesar $0,018 < 0,05$, berarti terjadi hubungan linearitas.
- Nilai Linearity Komunikasi sebesar $0,001 < 0,05$, berarti terjadi hubungan linearitas.
- Nilai Linearity Insentif sebesar $0,001 < 0,05$, berarti terjadi hubungan linearitas.

Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas memiliki arah linear terhadap variabel terkait. Dengan terpenuhinya persyaratan uji linearitas, maka analisis dapat dilanjutkan menggunakan uji analisis linear berganda.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,743	4,019		-1,180	,249
Pelatihan	,312	,135	,285	2,315	,029
Komunikasi	,432	,116	,459	3,721	,001
Insentif	,474	,124	,458	3,829	,001

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel diatas dapat dijabarkan ke dalam rumus analisis regresi linear berganda berikut ini :

$$Y = -4,743 + 0,312 X_1 + 0,432 X_2 + 0,474 X_3$$

AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi

Herni Utami Rahmawati, Amin Budiastuti, Dewi Utari

Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan

Edisi: vol. 3 no. 2 (2020)

e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

Keterangan :

$a = -4,743$ artinya, bahwa kinerja yang dicapai sebesar -4,743 satuan apabila pelatihan, komunikasi, dan insentif sama dengan nol ($=0$)

$b_1 = 0,312$ artinya, bahwa apabila pelatihan naik sebesar 1 satuan, sedangkan komunikasi dan insentif dianggap tetap atau sama dengan nol ($=0$), maka nilai kinerja naik 0,312 satuan.

$b_2 = 0,432$ artinya, bahwa apabila komunikasi naik sebesar 1 satuan, sedangkan pelatihan dan insentif dianggap tetap atau sama dengan nol ($=0$), maka nilai kinerja naik 0,432 satuan.

$b_3 = 0,474$ artinya, bahwa apabila insentif naik sebesar 1 satuan, sedangkan pelatihan dan komunikasi dianggap tetap atau sama dengan nol ($=0$), maka nilai kinerja naik 0,474 satuan.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796 ^a	,634	,592	1,458

Sumber : Data primer yang diolah.

Dari tabel diatas tampak bahwa nilai R Square sebesar 0,634, artinya Pelatihan (X1), Komunikasi (X2), dan Insentif (X3) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63,4%. Dengan kata lain, variabel Pelatihan (X1), Komunikasi (X2), dan Insentif (X3) mampu menjelaskan 63,4% variabel Kinerja Karyawan (Y), sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

6. Analisis Pengaruh Secara Parsial (Uji t)

Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil perhitungan uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T/t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-4,743	4,019		-1,180	,249	
Pelatihan	,312	,135	,285	2,315	,029	
Komunikasi	,432	,116	,459	3,721	,001	
Insentif	,474	,124	,458	3,829	,001	

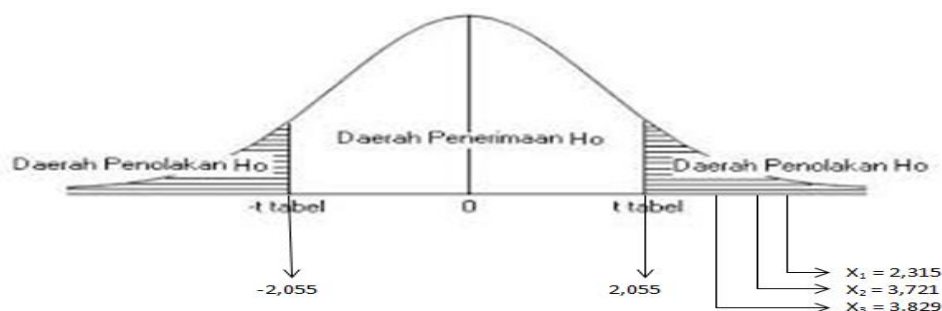
Sumber : Data primer yang diolah

Nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 0,025$ dan degree of freedom $(n-k) = (30-4)$ diperoleh nilai 2,055.

- Nilai t_{hitung} dari variabel pelatihan ($t_{hitung} X_1$) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,315 > 2,055$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara parsial variabel pelatihan (X_1) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang artinya semakin baik kualitas pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan Tetap PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Cilacap. Maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Tetap PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Cilacap **diterima**
- Nilai t_{hitung} dari variabel komunikasi ($t_{hitung} X_2$) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,721 > 2,055$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara parsial variabel komunikasi (X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang artinya semakin baik kualitas komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan Tetap PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor cabang Cilacap. Maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Tetap PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Cilacap **diterima**
- Nilai t_{hitung} dari variabel insentif ($t_{hitung} X_3$) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,829 > 2,055$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara parsial variabel insentif (X_3) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang artinya semakin baik insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan Tetap PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang

Cilacap. Maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Tetap PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Cilacap **diterima**

d. Kurva normal Uji t dari hasil perhitungan diatas adalah sebagai berikut :



H. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan perhitungan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($2,315 > 2,055$), oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Tetap PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Cilacap **diterima**.
- Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($3,721 > 2,055$), oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Tetap PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Cilacap **diterima**.
- Insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($3,829 > 2,055$), oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Tetap PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Cilacap **diterima**.

I. Implikasi

Adapun implikasi yang dikemukakan adalah :

1. PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Cilacap hendaknya memberikan pelatihan terhadap karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawannya. Cara yang ditempuh antara lain: dengan memberikan materi dan metode, serta instruktur pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan dan peserta dengan penuh semangat mengikuti pelatihan sehingga dapat memahami dan menerapkan hasil pelatihan.
2. PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Cilacap selalu menjaga hubungan komunikasi yang efisien dan efektif. Hal ini dikarenakan komunikasi merupakan suatu cara yang dilakukan untuk dapat mencegah kesalahpahaman baik atasan dengan karyawan ataupun antar sesama karyawan, sehingga apapun informasi yang disampaikan dalam lingkup perusahaan dapat dicerna dengan baik demi meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan.
3. PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Cilacap selalu memberikan insentif secara adil. Dengan adanya pemberian insentif yang adil kepada para karyawan, menjadikan karyawan lebih bersikap loyalitas terhadap perusahaan yang sangat menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Daftar Pustaka

- Bacal, Robert. (1998), *Performance Management*. Boston: McGraw-Hill
- Effendy, Onong Uchjana. (1984), *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Rosda Karya. Semarang.
- Ghozali, Imam.(2013), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hariandja, Marihot T.E.(2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martono, L., & Joewana, S. (2008), *Peran Orang Tua dalam Mencegah dan Menanggulangi Penyalahgunaan Narkoba*. Balai Pustaka. Jakarta.
- Mutiara S. Panggabean. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.

AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi

Herni Utami Rahmawati, Amin Budiastuti, Dewi Utari

Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan

Edisi: vol. 3 no. 2 (2020)

e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan.(1984), *Manajemen Personalialia, Edisi III*, BPFE. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Santoso, Singgih, dan Fandy Tjiptono. (2002), *Riset Pemasaran : Konsep dan Aplikasinya dengan SPSS*, PT Elex Media Computindo Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Shannon, Claude E. & Warren, Weaver. (1949), *A Mathematical Model Of Communication. Urbana, IL : University of Illinois Press.*
- Suliyanto. (2011), *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS. Edisi 1*. Andi. Yogyakarta.
- Supranto, J. (2003), *Metode Riset Aplikasi Dalam Pemasaran. Edisi Revisi Ketujuh*, Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Supranto. (2001), *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Veithzal, Rivai.(2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Wiludjeng, Sri. (2007), *Pengantar Manajemen*, Graha Ilmu. Yogyakarta.