

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN PERUSAHAAN SARI JATI DI SRAGEN

SUPRIHATI

Email : suprihati18@yahoo.com

STIE AAS Surakarta

ABSTRAK

Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, kinerja karyawan, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. dengan menggunakan analisis regresi diperoleh persamaan regresi $Y = 32,099 + 0,140 X_1 + 0,080 X_2 + 0,123 X_3 - 0,071 X_4 + e$. Dimana pengaruh variabel diklat terhadap kinerja karyawan adalah positif, artinya semakin tinggi diklat maka kinerja karyawan akan meningkat, Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif, artinya semakin tinggi motivasi, maka kinerja karyawan akan meningkat, Pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan adalah positif, artinya semakin tinggi insentif maka kinerja karyawan akan meningkat dan Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah negatif, artinya semakin tinggi variabel lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan menurun. Dari hasil uji t menyimpulkan bahwa masing-masing variabel diklat, motivasi, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan uji F menunjukkan bahwa variabel diklat, motivasi, insentif dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0.660 atau 66 % yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 66 % sedangkan sisanya (34 %) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi misalnya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lain-lainnya. Motivasi secara individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga motivasi yang dimiliki para karyawan dalam bentuk adanya insentif dalam bekerja, adanya balas jasa terhadap hasil kerja dan kemampuan belajar terhadap pekerjaan perlu ditingkatkan

Kata kunci : kinerja, motivasi kerja, insentif, lingkungan kerja

PENDAHULUAN

Pada umumnya perusahaan bertujuan untuk mencapai keuntungan tertentu dengan biaya minimal. Untuk dapat menjalankan kegiatan perusahaan sesuai dengan rencana sangat diperlukan berbagai macam faktor produksi yang antara lain terdiri dari modal, tenaga kerja, sumber alam dan keahlian. Agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus dapat mengelola faktor-faktor produksi tersebut secara efektif dan efisien.

Peran yang cukup strategis Perusahaan Sari Jati Sragen sebagai organisasi atau perusahaan di pengaruhi oleh perubahan lingkungan bisnis yang cepat, baik perubahan lingkungan eksternal perusahaan maupun dipengaruhi berbagai kebijakan di lingkungan internal organisasi termasuk kebijakan dalam pengelolaan sumberdaya manusia untuk mewujudkan suatu organisasi yang efektif.

Sumber daya manusia dalam Perusahaan Sari Jati di Sragen adalah suatu aset yang tidak ternilai besarnya. Kemajuan Perusahaan Sari Jati mutlak ditentukan oleh baik tidaknya pengelolaan sumber daya manusia tersebut itu sendiri. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan bagian yang utama dalam pemrosesan masukan (input) menjadi keluaran (output) yang dihasilkan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia dalam Perusahaan Sari Jati bertujuan terhadap peningkatan efektifitas perusahaan. Studi tentang manajemen sumber daya manusia menunjukkan bagaimana seharusnya organisasi dapat mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan

memelihara dalam kuantitas dan kualitas yang tepat.

Kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Haruslah diingat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, berketrampilan, bertanggung jawab sebagai karyawan merupakan suatu asset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan. Manusia sebagai tenaga kerja yang diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dengan standar tertentu. (As'ad, 2001: 22).

Dengan adanya tenaga kerja yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan, akan lebih mampu menerima tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan tentunya akan mengurangi resiko kecelakaan kerja yang bisa berakibat merugikan karyawan maupun perusahaan. Karyawan dengan ketrampilan yang dapat dipertanggung jawabkan akan mampu menyelesaikan segala hal, dengan memperhitungkan apa yang dia hasilkan dan dikerjakan dengan penuh tanggung jawab. Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan atau pengetahuan yang tinggi (dalam hal ini pemahaman akan pengetahuan, ketrampilan dan pengetrapannya di dunia kerja).

Setiap individu seorang karyawan yang bekerja diperusahaan selain termotivasi untuk mendapatkan gaji yang lebih banyak juga insentif dari perusahaan guna pencapaian prestasi kerja yang lebih baik. Aspek-aspek ini dapat sebagai perangsang karyawan dan mempengaruhi terhadap

produktivitas kerja yang optimal. (Henry Simamora, 2003 : 165).

Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja para karyawannya. Penilaiannya hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk tujuan ini sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job relateted*), praktis, mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan.

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen.
- c. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen.
- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen.
- e. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan pelatihan, motivasi, insentif dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, *fleksibilitas*, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan

organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Pada organisasi yang sangat efektif, pihak manajemen membantu menciptakan sinergi yang positif, yaitu secara keseluruhan yang lebih besar dari pada jumlah dari bagian-bagiannya. Ditingkat manapun tidak ada satu ukuran kriteria yang tepat *merefleksikan* kinerja (Gibson ; 2003 :18).

a. Penilaian kinerja.

Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan atau seluruh aktifitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Secara singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan didalam melaksanakan suatu pekerjaan (As'ad, 2001:22).

Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai alat *diagnostic* dan proses penilai terhadap pengembangan individu, tim dan organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan oleh seorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja dapat diukur dari segi efisiensi, efektifitas, serta kesehatan organisasi. Efisiensi mencakup : administrasi; penganggaran; waktu penyelesaian; tenaga pelaksana program; sarana, alat dan bahan. Sedangkan efektifitas

mencakup : lebih sempurna dalam mencapai tujuan, lebih tepat dalam mencapai tujuan, lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan, lebih meningkatkan kemampuan belajar organisasi.

a) Manajemen menerapkan *Management by Objective (MBO)*, yaitu suatu proses yang berlandaskan goal setting untuk mewujudkan tujuan organisasi secara keseluruhan, tiap departemen, tiap manajer, serta tujuan dari setiap karyawan. MBO tidak mengukur perilaku karyawan, namun lebih diutamakan pada sumbangan tiap karyawan dalam mencapai sukses organisasi.

Menurut Rao (2002 : 67) penilaian kinerja adalah suatu strategi untuk menilai seberapa baiknya suatu jabatan atau pekerjaan dilakukan dan apabila perlu dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan. Pada intinya batasan manapun yang akan digunakan penilaian kinerja individu harus diartikan sebagai suatu proses yang sistematis dimana atasan mengkaji dan menilai kemampuan, perilaku kerja dan hasil kerja karyawan dalam suatu periode tertentu untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan di bidang sumber daya manusia.

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan menurut Simamora (2003:25) adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawannya dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan hubungan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh dan juga suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian seseorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Pendidikan dan pelatihan menurut Ruky (2003 : 228) “ suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang”.

Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan, keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja yang dapat langsung terpakai pada

pekerjaan. Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang.

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan dilaksanakan secara informal dan formal.

1) Pendidikan dan pelatihan secara informal.

Yaitu usaha pendidikan dan latihan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku *literature*, yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pendidikan dilakukan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya.

2) Pendidikan dan pelatihan secara formal.

Adalah karyawan ditugaskan oleh perusahaan untuk mengikuti pendidikan pelatihan, yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan. Pengembangan secara formal dilakukan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun persiapan keahlian dan ketrampilan pada masa yang akan datang,

baik yang sifatnya non karir maupun untuk meningkatkan karir karyawan.

Tujuan umum setiap program pendidikan dan pelatihan agar masing-masing pengikut pendidikan dan pelatihan dapat melaksanakan tugas pekerjaan dengan lebih efisiensi. Sehubungan dengan tujuan yang hendak dicapai dalam pendidikan dan pelatihan, Moenir (2004 : 162).

2. Motivasi Kerja

Motif atau dalam bahasa asing disebut *motive* adalah sesuatu seperti kebutuhan atau keinginan yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk melakukan gerak (Pamudji ; 2000: 127). Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Nawawi ; 2008 : 87). Motivasi individu muncul dari dalam individu itu sendiri atau disebut motivasi *intrinsic* dan dapat pula berasal dari luar atau motivasi *ekstrinsik*.

Hasibuan (2000:142) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian

daya penggerak yang menciptakan kegairahan seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi dengan tujuan yang diinginkan. Untuk motivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Hasibun (2000 : 141) orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang didasari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak didasari (*Unconscious needs*), berbentuk materi atau

non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

3. Insentif

Insentif merupakan perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan oleh perusahaan baik manajer maupun karyawan dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan manajer dan karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berpartisipasi bagi perusahaan dalam hal peningkatan produktivitas kerja.

Dengan demikian insentif akan merangsang peningkatan prestasi kerja karyawan, hal ini berarti sangat mendukung pencapaian tujuan perusahaan akhirnya insentif akan membawa manfaat bagi kedua pihak yaitu bagi karyawan akan meningkatkan prestasi kerja yang berarti peningkatan penghasilan.

4. Lingkungan Kerja

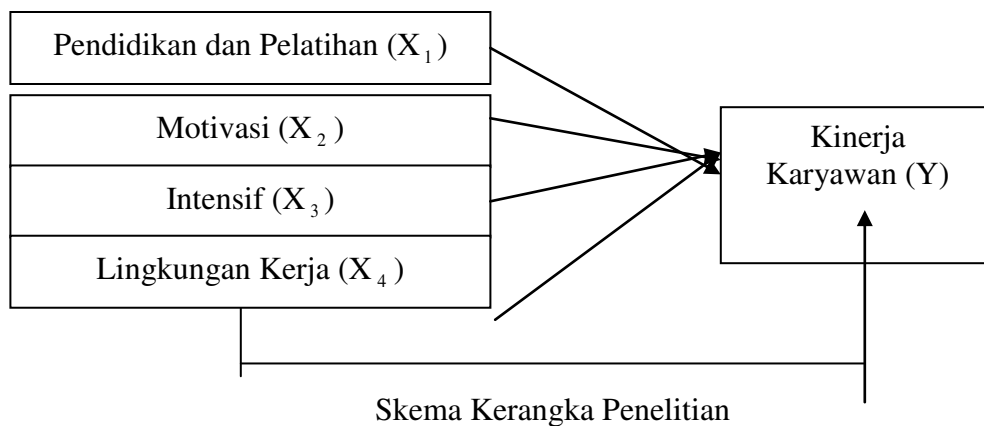
Kartono (2001 : 7) membagi lingkungan kedalam kedua kelompok yaitu kondisi – kondisi material dan kondisi-kondisi psikis. Dalam batasan tersebut terlihat bahwa lingkungan kerja bukan hanyamenyangkut lingkungan fisik tempat bekerja saja, tetapi

juga mencakup aspek-spek fisik dan psikis yang ditimbulkan oleh lingkungan fisik maupun pekerjaan itu sendiri, akan membentuk karyawan terhadap lingkungan kerja.

Ahyari (2002 : 27) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja.

C. Kerangka Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan didukung dengan beberapa teori di atas, maka kerangka pikir penelitian dapat digambarkan :



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen.
2. Motivasi berpengaruh terhadap karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen.
3. Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen.

5. Diduga bahwa Pendidikan dan pelatihan, Motivasi, Insentif dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sari Jati di Sragen.

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis

1. Uji Validitas

Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Besarnya r tiap butir pernyataan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS pada

kolom *Corrected Items To Total Correlation*. Kriteria uji validitas secara singkat (*rule of thumb*) adalah 0.3. jika korelasi sudah lebih besar dari

0.3, pertanyaan yang dibuat dikategorikan shahih/valid (Setiaji,2004: 59).

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

x = Skor butir

y = Skor faktor

n = Jumlah responden

dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar (>) dari r table (Sugiyono,1999: 118)

2. Uji Reliabilitas

Sedangkan reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang – ulang. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir – butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas. Selanjutnya untuk melihat tingkat reliabilitas data, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas, jika Cronbach Alpha (α) > 0.6 maka reliabilitas pertanyaan bisa diterima (Setiaji,2004: 59).

Realibilitas diukur dengan menggunakan metode limbah alpha. Dengan rumus :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varian butir

σ^2 = Varian total

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.(Ghozali,2005) sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

α = Konstanta

b_1, b_2, b_3 dan b_4 = Koefisien Variabel

Y = Kinerja

- X = Pendidikan dan Pelatihan
 X_2 = Motivasi
 X_3 = Insentif
 X_4 = Lingkungan Kerja
 e = Standar Error

1) Uji t

Untuk membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan, motivasi, insentif dan lingkungan kerja secara parsial (sendiri – sendiri) mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen digunakan uji t – statistik (Kuncoro, 2003).

Menghitung nilai t – statistik dengan rumus :

$$t - \text{hitung} = r_{yx} (x) = r_{y_{12}}$$

$$\sqrt{\frac{n - k - 1}{1 - r^2}}$$

2) Uji F

Untuk membuktikan bahwa aspek pendidikan dan pelatihan, motivasi, insentif dan lingkungan kerja bersama – sama mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen digunakan uji F- Statistik (Gujarati, 1999 : 46). Adapun tahapan pengujiannya adalah sebagai berikut :

Mencari F – hitung =

$$\frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Pengamatan

k = Treatment (var independent)

3) Koefisien Determinasi (Adjusted R^2).

Koefisien determinasi dilambangkan dengan R^2 dapat dinyatakan dengan bacaan sebagai berikut :

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

X : Skor pernyataan

Y : Skor total

(Gujarati, 1999: 46)

4) Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan bahwa model yang diestimasi memenuhi asumsi klasik, yang bertujuan melihat apakah asumsi – asumsi yang mendasari formula OLS (*Ordinary Least Square*) tes terpenuhi ?, maka harus dipenuhi syarat BLUE (*Best Linier Unbiased Estiamer*) yaitu :

a) Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik *norma probbrality plot* (Santoso, 2001 : 212). Pengujian ini dilakukan dengan deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

b) Uji Heteroskedastisitas

Menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *varians* residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika *varians* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika *varians* berbeda disebut heteroskedastisitas (Santoso, 2000 : 210).

Dalam penelitian ini akan digunakan deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksikan, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di studentized.

b) Uji Autokorelasi

Menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari

autokorelasi (Santoso, 2001).

Uji yang dipakai adalah uji Durbin Watson (DW), untuk tidak menolak hipotesis nol (tidak ada korelasi antar error), maka nilai d diharapkan berada disekitar angka 2 (dari 1.5 sampai 2.5).

c) Uji Multikolinearitas

Menguji apakah pada model regresi ditemukannya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem ultikolinieritas atau Multiko (Santoso,2000 : 206).

Uji Multikolinearitas adalah VIF (*Variances Inflation Factor*) dan Tolerance. Pedoman suatu regresi yang bebas multiko adalah :

- (1) Mempunyai nilai VIF disekitar 1
- (2) Mempunyai angka *Tolerance* mendekati 1

PEMBAHASAN

Varibel Pendidikan dan Pelatihan terdiri dari 10 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot method* yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table dan didapatkan sebagai berikut :

Korelasi Item Pertanyaan Terhadap Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X1_1	0,433	0,273	Valid
X1_2	0,523	0,273	Valid
X1_3	0,498	0,273	Valid
X1_4	0,386	0,273	Valid
X1_5	0,498	0,273	Valid
X1_6	0,590	0,273	Valid
X1_7	0,601	0,273	Valid
X1_8	0,487	0,273	Valid
X1_9	0,521	0,273	Valid
X1_10	0,630	0,273	Valid

Sumber : Hasil Olah Data (SPSS 17.0)

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Dari 10 item pertanyaan semuanya valid.

- 2). Validitas item pertanyaan untuk variabel Motivasi (X2)

Variabel Motivasi terdiri dari 10 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot method* yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table dan didapatkan hasil pada tabel dibawah ini.

Korelasi Item Pertanyaan Terhadap Variabel Motivasi

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X1_1	0,325	0,273	Valid
X1_2	0,288	0,273	Valid
X1_3	0,372	0,273	Valid
X1_4	0,668	0,273	Valid
X1_5	0,474	0,273	Valid
X1_6	0,620	0,273	Valid
X1_7	0,520	0,273	Valid
X1_8	0,484	0,273	Valid
X1_9	0,515	0,273	Valid
X1_10	0,298	0,273	Valid

Sumber : Hasil Olah Data (SPSS 17.0)

- 3). Validitas item pertanyaan untuk variabel insentif (X3)

Varibel Insentif terdiri dari 10 item pertanyaan. Pengujian

validitas menggunakan teknik *one shot method* yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table dan didapatkan hasil pada tabel berikut.

Korelasi Item Pertanyaan Terhadap Variabel Insentif

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X1_1	0,358	0,273	Valid
X1_2	0,606	0,273	Valid
X1_3	0,436	0,273	Valid
X1_4	0,414	0,273	Valid
X1_5	0,448	0,273	Valid
X1_6	0,338	0,273	Valid
X1_7	0,369	0,273	Valid
X1_8	0,355	0,273	Valid
X1_9	0,414	0,273	Valid
X1_10	0,472	0,273	Valid

Sumber : Hasil Olah Data (SPSS 17.0)

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Dari 10 item pertanyaan semuanya valid.

- 4). Validitas item pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X4).

Varibel Lingkungan Kerja terdiri dari 10 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot method* yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dan didapatkan hasil sebagai berikut :

Korelasi Item Pertanyaan Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X1_1	0,310	0,273	Valid
X1_2	0,420	0,273	Valid
X1_3	0,404	0,273	Valid
X1_4	0,739	0,273	Valid
X1_5	0,552	0,273	Valid
X1_6	0,490	0,273	Valid
X1_7	0,442	0,273	Valid

X1_8	0,458	0,273	Valid
X1_9	0,474	0,273	Valid
X1_10	0,600	0,273	Valid

Sumber : Hasil Olah Data (SPSS 17.0)

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 10 item pertanyaan semuanya valid.

5). Validitas item pertanyaan untuk variabel Kinerja (Y).

Varibel Kinerja terdiri dari 10 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot method* yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table dan didapatkan hasil pada tabel sebagai berikut

Korelasi Item Pertanyaan Terhadap Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
Y_1	0,529	0,273	Valid
Y_2	0,363	0,273	Valid
Y_3	0,333	0,273	Valid
Y_4	0,366	0,273	Valid
Y_5	0,307	0,273	Valid
Y_6	0,411	0,273	Valid
X1_7	0,449	0,273	Valid
X1_8	0,549	0,273	Valid
X1_9	0,424	0,273	Valid
X1_10	0,438	0,273	Valid

Sumber : Hasil Olah Data (SPSS 17.0)

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel diatas menunjukkan

bahwa dari 10 item pertanyaan semuanya valid.

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Keputusan untuk mengetahui bahwa instrument

adalah reliable jika nilai r
Alpha > 0,6. Dari analisis
dengan program SPSS

diperoleh hasil uji reliabilitas
seperti pada tabel dibawah ini :

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan	0,827	Alpha Cronbach > 0,60 maka reliabel	Reliabel
Motivasi	0,785		Reliabel
Insentif	0,754		Reliabel
Lingkungan Kerja	0,808		Reliabel
Kinerja	0,749		Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data (SPSS 17.0)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrument kelima variabel yaitu Diklat, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, dan Kinerja karyawan adalah reliable dengan tingkat keyakinan 95% karena nilai r Alpha > 0,6 (kriteria nunaly, 1967).

apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Untuk menguji ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan nilai *Tolerance* pada hasil olah data dengan bantuan SPSS. Berdasarkan hasil olah data dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

- a. Uji Multikolinearitas
Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji

Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.099	1.664		19.294	.000		
Diklat	.140	.029	.466	4.923	.000	.843	1.187

Motivasi	.080	.028	.282	2.887	.006	.795	1.258
Insentif	.123	.031	.377	4.013	.000	.856	1.169
Lingkungan_kerja	-.071	.037	-.237	-2.596	.013	.908	1.101

Sumber : Hasil Olah Data (SPSS 17.0)

Berdasarkan hasil multikolinearitas di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterodastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

c. Uji Autokorelasi

Satu asumsi penting dari model regresi linier bahwa variabel gangguan yang masuk kedalam fungsi regresi populasi adalah tidak berkorelasi. Jika asumsi tersebut tidak dipenuhi maka akan terjadi masalah autokorelasi (serial korelasi). Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dapat dideteksi dengan uji *Durbin Watson* (dw) pada tabel berikut ini.

**Nilai Durbin Watson
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.812 ^a	.660	.630	.770	1.996

Sumber : Hasil Olah Data (SPSS 17.0)

Berdasarkan Uji Durbin Watson dengan program SPSS diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.996 akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan

derajat kepercayaan 5%, jumlah sampel 50 dan jumlah variabel bebas 4, maka di tabel Durbin-Watson akan didapat nilai d_L 1.378 dan d_U 1.721. Nilai DW 1.996

terletak di antara d_u dan $4-d_u$ atau $1.721 < 1.996 < 2.279$ maka diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

1. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, bertujuan untuk menguji pengaruh variabel diklat, motivasi, insentif dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan. Model regresi dapat disusun sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + + b_4 X_4 + e$$

Dari hasil analisis regresi tersebut diatas diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 32,099 + 0,140 X_1 + 0,080 X_2 + 0,123 X_3 - 0,071 X_4 + e$$

Model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh variabel diklat terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi pendidikan dan pelatihan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

- 2) Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi motivasi, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 3) Pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi insentif, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 4) Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah negatif. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan menurun.
- 5) Dari keempat variabel tersebut, diklat merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja, karena nilai koefisiennya paling tinggi yaitu sebesar 0,140.

b. Uji Statistik t

Uji t bertujuan untuk menguji apakah pengaruh variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen signifikan. Adapun hasil uji pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat diuraikan sebagai berikut :

Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	32.099	1.664		19.294	.000		

Diklat	.140	.029	.466	4.923	.000	.843	1.187
Motivasi	.080	.028	.282	2.887	.006	.795	1.258
Insentif	.123	.031	.377	4.013	.000	.856	1.169
Lingkungan_k erja	-.071	.027	-.237	-2.596	.013	.908	1.101

a. Dependent Variable: Kinerja

- 1) Uji pengaruh diklat terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (4,923) > t_{tabel} (2,000) tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti variabel diklat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Uji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (2,887) > t_{tabel} (2,000) tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 3) Uji pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (4,013) > t_{tabel} (2,000) tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti variabel insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 4) Uji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (2,596) > t_{tabel} (2,000) tingkat signifikansi $0,0013 < 0,05$, maka H_0 diterima berarti variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan, motivasi, diklat, kompensasi dan lingkungan kerja secara serentak terhadap kinerja karyawan. Langkah – langkah uji F adalah sebagai berikut :

- 1) Merumuskan Hipotesis Nihil dan Hipotesis Alternatif

$H_0 : \beta_1 \dots \beta_5 = 0$ artinya variabel diklat, motivasi, insentif dan lingkungan kerja secara serentak terhadap kinerja karyawan tidak

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_A : \beta_1 \dots \neq \beta_5 > 0$ artinya variabel diklat, motivasi, insentif dan lingkungan kerja secara serentak terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Menentukan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$
- 3) Perhitungan Uji F

Keputusan

Hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui besarnya nilai $F = 21,816$ signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel diklat, motivasi, insentif dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja.

d. Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai sebagai berikut:

Hasil Uji F

Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.812 ^a	.660	.630	.770	1.996

Sumber : Hasil Olah Data (SPSS 17.0)

Uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0.630 atau 63 % yang berarti variabilitas variable independen sebesar 63 sedangkan sisanya

(37%) dijelaskan oleh variabel lainnya misalnya kepemimpinan, kepuasan kerja yang tidak dimasukkan dalam model regresi

KESIMPULAN

1. Hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi
 - a. Pengaruh variabel diklat terhadap kinerja karyawan adalah positif,

- artinya semakin tinggi diklat maka kinerja karyawan akan meningkat.
- b. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif, artinya semakin tinggi motivasi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

- c. Pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan adalah positif, artinya semakin tinggi insentif maka kinerja karyawan akan meningkat.
 - d. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah negatif, artinya semakin tinggi variabel lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan menurun.
2. Hasil Uji t menyimpulkan bahwa masing-masing variabel diklat, motivasi, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 3. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel diklat, motivasi, insentif dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 4. Uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0.660 atau 66 % yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 66 % sedangkan sisanya (34 %) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi misalnya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lain-lainnya.
 5. Hasil uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan uji autokorelasi menunjukkan bahwa model penelitian bebas dari masalah asumsi klasik.

Saran-saran

1. Pendidikan dan pelatihan (diklat) secara individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga program pendidikan dan pelatihan yang dimiliki para karyawan dalam bentuk peningkatan ketrampilan kerja melalui program pendidikan dan pelatihan, peningkatan

pengetahuan dan efektifitas kerja, rasa percaya diri dalam bekerja dan kesesuaian program diklat dengan kondisi kerja perlu ditingkatkan.

2. Insentif yang diterima para karyawan dalam bentuk kesejahteraan karyawan, adanya dana kesehatan, adanya uang kesejahteraan, rasa keadilan dalam memperoleh insentif, ketepatan sarana kerja dan adanya gaji sesuai dengan tanggung jawab sehingga perlu ditingkatkan.
3. Motivasi secara individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga motivasi yang dimiliki para karyawan dalam bentuk adanya insentif dalam bekerja, adanya balas jasa terhadap hasil kerja dan kemampuan belajar terhadap pekerjaan perlu ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus, 2002, *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik*, Cetakan ke 2, Yogyakarta : Liberty.
- Arikunto, Suharsini, 2000. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi ketiga*.
- As'ad, Mohamad, 1997. *Psikologi Industri*, Edisi kelima, cetakan ketiga, Yogyakarta : liberty.
- Gibson, JI, Ivancevich Jm, Donnely Jr. JH, 2003. *Organization. 8th ed*, Boston, Massachusetts : Irwin, Inc.
- Gujati, Damodar, 1999. *Ekonometrika dasar, Terjemahan Sumarno Zain*,

- Cetakan 6, Jakarta : Gelora Aksara Pratama.
- Handoko, Hani, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF, UGM.
- Hasibuan SP Malayu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Gunung Agung.
- Kartono, Kartini, 2001. *Lingkungan Kerja*, Jakarta : CV.Rajawali.
- Mangkunegara, Anwar A.A.P.2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, perusahaan, cetakan kelima, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, cetakan kedua, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo Soekodjo, 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- Pramudji, Suparmi. 2000. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Purwodarmito, W.J.S, 2001, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai pustaka.
- Raidi, H.M, 2002, *Prestasi dan Kemampuan*, Jakarta : Rajawali Press.
- Rao, T.V, 2002, *Penilaian Prestasi Kerja; teori dan praktek*, Jakarta : PT.Karya Uni Press.
- Robbins, Stephen P.2001, *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*, edisi kedelapan, jilid I, Jakarta, PT.Prenhallindo.
- Ruky, Achmad S. 2003, *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Santoso, Singgih, 2002. *SPPS Statistik Parametrik Jakarta* : PT. Elex Media Komputindo kelompok Gramedia.
- Setiaji, Bambang, 2004. *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif*, Program Pascasarjana UMS, Surakarta : Fakultas Ekonomi – UMS.
- Siagian, Sondang. 1999. *Manajemen sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PR. Eresco.
- Singarimbun, Masri, dan Sofyan Effendi, 2003, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta : LP3ES.
- Steers RM, 2002. *Introduction to Organizational behavior*. 3rd ed. Glenview, Illinois : Scoot, Foreman and Company.
- Sugiyono, 2000. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.