

## **The Effect Of Incentives And Job Training On Employee Performance At PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru**

### **Pengaruh Insentif Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru**

Khairan Amir<sup>1\*</sup>, Seno Andri<sup>2</sup>

Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km 12,5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Pekanbaru, Riau<sup>1,2</sup>  
[khramir186@gmail.com](mailto:khramir186@gmail.com)<sup>1</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This study was conducted to determine and analyze the effect of incentives and job training on employee performance at PT PLN (Persero) UP3 Pekanbaru. The independent variables or independent variables in this study are incentives (X1) and job training (X2), while the dependent variable or the dependent variable in this study is employee performance (Y). There are problems in the research, namely employee situations that cause problems related to employee performance at PT PLN (Persero) UP3 Pekanbaru including, employees who face obstacles in completing tasks according to predetermined deadlines, lack of efforts to empower employees in developing employee skills and potential, there are still some employees who do not comply with company rules (work entry hours). The research method used in this research is quantitative method. The population and sample in this study amounted to 76 people who were all employees of PT PLN (Persero) UP3 Pekanbaru. The data source of this research is primary data that researchers get from the results of distributing questionnaires to 76 employees, which are then processed using the SPSS 27 program. The results obtained in this study indicate that partially incentives have an influence on employee performance, where the tcount is 11,035 > ttable = 2000 and the sig value is 0.000 < 0.05.*

**Keywords:** Incentives, Job Training, Employee performance

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru. Variabel independent atau variabel bebas pada penelitian ini yaitu insentif (X1) dan pelatihan kerja (X2), sedangkan variabel dependen atau variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y). Terdapat permasalahan pada penelitian yaitu karyawan situasi yang menimbulkan permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru meliputi, karyawan yang menghadapi kendala dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan, kurangnya upaya pemberdayaan karyawan dalam mengembangkan keterampilan dan potensi karyawan, masih adanya sebagian para karyawan yang tidak mematuhi aturan perusahaan (jam masuk kerja). Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 orang yang merupakan seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru. Sumber data penelitian ini yaitu data primer yang peneliti dapat dari hasil penyebaran kuisioner kepada 76 orang karyawan, yang selanjutnya diolah menggunakan program SPSS 27. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana  $t_{hitung} = 11,035 > t_{tabel} = 2000$  serta nilai sig 0,000 < 0,05. Selanjutnya, secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana  $t_{hitung} = 7,322 > t_{tabel} = 2000$ , serta nilai sig 0,000 < 0,05. Sedangkan secara simultan insentif dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana nilai  $F_{hitung} = 41,075 > F_{tabel} = 3,12$  dan nilai sig 0,000 < 0,5.

**Kata Kunci :** Insentif, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

### Latar Belakang

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pekanbaru merupakan badan usaha milik negara (BUMN) sebagai penyedia listrik satu satunya di Indonesia, yang melayani kebutuhan masyarakat Indonesia akan energi listrik secara profesional. PT PLN berada di dalam lingkungan pemerintah sehingga terantau oleh pemerintah, begitupun dengan karyawannya. Oleh karena itu apabila kinerja karyawan menurun maka akan berdampak terhadap layanan jasa yang dihasilkan.

PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP 3) Pekanbaru yang berada di Jl. Dr. Setia Budhi NO. 57, Rintis, Kec. Lima Puluh, Pekanbaru, merupakan sebuah perusahaan milik negara (BUMN) yang menangani pelayanan pelanggan dan salah satu sektor yang memiliki banyak pelanggan. Dengan jumlah karyawan 76 orang, yang terdiri dari Manajer Unit Pelaksana, K3L, Pengadaan, Keuangan dan Umum (KU), Transaksi Energi Listrik (TE), Perencanaan, Niaga (PP) dan Jaringan Konstruksi.

Kinerja yang terpelihara dan berkembang meningkat akan berdampak positif bagi organisasi atau lembaga bisnis yang bersangkutan. Bagi organisasi publik akan memperbaiki dan meningkatkan kepercayaan, juga secara bertahap meningkatkan keuntungan perusahaan, dan kalau terus dapat dipelihara dan ditingkatkan akan menghasilkan keuntungan yang berkelanjutan. Silaen (2021) Pendapat lain dikemukakan oleh kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi bagaimana seseorang mencapainya (Hartini & Wahyuni, 2022). Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih jika tidak didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas, maka kemungkinan besar tujuan perusahaan akan sulit untuk tercapai. Rata-rata reliabilitas standar kinerja yang diberikan pada PT PLN (Persero) UP3 Pekanbaru masih berada di atas waktu standar yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa penanganan-penanganan yang terjadi seperti pelayanan penambahan tegangan arus listrik, laporan penanganan korsleting, permohonan pemasangan KWH baru, pelayanan pembayaran dan permohonan pemasangan kembali arus listrik yang rata-rata berada di atas waktu standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pencapaian standar kinerja yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru masih sangat rendah. Hal ini dikarenakan rata-rata tingkat penanganan yang dilakukan pihak PT PLN (Persero) UP3 Pekanbaru terhadap beberapa permasalahan yang dihadapi oleh para konsumen berada di atas standar dan rendahnya kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan dan kinerja yang baik.

Insentif dapat diartikan sebagai suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong yang dengan sengaja diberikan kepada tenaga kerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Mujanah, 2019). Usman et al. (2023) mendefinisikan Insentif sebagai bentuk penghargaan variabel yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan variasi dalam kinerja mereka. Apapun yang dapat menarik perhatian karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja dapat disebut insentif. Di dalam tempat kerja, insentif dapat berupa dari kekuatan pendorong moneter menjadi pengakuan nonmoneter. Insentif ini diberikan dengan tujuan untuk memberikan tambahan pendapatan terhadap karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi standar atau target yang telah ditetapkan. Dapat juga dikatakan bahwa insentif merupakan salah satu jenis kompensasi yang diberikan terhadap karyawan sebagai imbalan atas prestasi atau kerjanya yang melampaui standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Insentif harus diberikan secara adil dan tepat, agar proses kerja di dalam perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

Pelatihan merupakan jenis kegiatan yang direncanakan, sistematis dan menghasilkan tingkat peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif (Mashuri, 2014). Pelatihan akan dapat memperbaiki kinerja dan meningkatkan keterampilan Pegawai. Dengan demikian pegawai akan memiliki kemampuan kerja yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga kinerja pegawai dapat dipertahankan dan ditingkatkan serta kegiatan operasional perusahaan berjalan lancar guna mencapai kinerja yang diharapkan (Elisa et al., 2014). Kemampuan Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sangat berkaitan erat dengan kemampuan profesionalitas Pegawai yang bersangkutan yang tercermin pada kualitas Pegawai dalam menjalankan fungsi, peran, dan tugasnya. Pelatihan merupakan Sebagian factor yang mempengaruhi kinerja kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas Pegawai dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini.

PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru juga memberikan pelatihan kepada karyawannya. Setiap karyawan baru akan diberikan pelatihan oleh PT PLN (Persero) UP3 Pekanbaru, pelatihan yang diberikan berupa diklat prajabatan, diklat prajabatan adalah kesempatan, pengenalan perusahaan, pembedangan on job the training dan telaah staff setelah karyawan baru dapat melalui proses diklat prajabatan maka akan diangkat menjadi pegawai tetap. Setelah para peserta diklat lulus dari program pelatihan diklat kesempatan dan pengenalan perusahaan, selanjutnya diklat pembedangan selama dua bulan yang akan dibagi menjadi beberapa bidang seperti transmisi dan distribusi hasil dari pelatihan yang diberikan yaitu melatih mental agar tangguh dan mampu menghadapi tantangan serta melatih jiwa korsa pada calon pegawai baru, pada saat diklat dilakkan pelatih ditugaskan untuk mendidik para peserta diklat menjadi lebih disiplin.

Jenis pelatihan yang diberikan kepada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru meliputi diklat seleksi pegawai baru, diklat profesi, diklat penjurangan, diklat penunjang, dan diklat pembekalan masa purna bakti. Pelatihan ini diberikan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki karyawan agar nantinya karyawan dapat bekerja secara maksimal dan berkompeten dibidangnya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Setelah melakukan observasi awal, peneliti mengidentifikasi adanya situasi yang menimbulkan permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru meliputi, karyawan yang menghadapi kendala dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan, kurangnya upaya pemberdayaan karyawan dalam mengembangkan keterampilan dan potensi karyawan, masih adanya sebagian para karyawan yang tidak mematuhi aturan perusahaan (jam masuk kerja).

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Hubungan antara insentif terhadap kinerja karyawan**

Pandangan Nati et al. (2021) menyebutkan bahwa insentif mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan karena setiap pekerjaan yang telah memberikan kinerja terbaiknya pasti mengharapkan imbalan di samping gaji atau upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya terhadap perusahaan. Dengan demikian, apabila organisasi dapat memberikannya, akan meningkatkan motivasi, partisipasi dan membangun saling pengertian dan saling mempercayai antara antara pekerja dan atasan. Insentif materiil dan non materiil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hasil. Widianty & Sinambela (2015) Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar produktivitas/kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi atau kedua kriteria tersebut. Oleh karena itu, para karyawan yang bekerja dibawah sistem insentif finansial berarti prestasi kerja mereka menentukan, secara keseluruhan atau sebagian penghasilan mereka. penelitian dari Rahmanda (2013) dan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan

oleh Maharani (2009) juga menyebutkan bahwa insentif materiil dan insentif non materiil berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jadi di 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 43 untuk bekerja lebih baik dan secara otomatis berarti kinerjanya meningkat. pada hakekatnya insentif dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik dengan memanfaatkan unsur-unsur kerja yang lebih optimal, karena terdorong keinginan untuk memperoleh insentif yang lebih tinggi. Insentif dirancang oleh perusahaan dengan tujuan untuk merangsang semangat kerja karyawan agar karyawan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Jadi dapat dikatakan insentif dapat membentuk kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizki et al. (2013) menyatakan bahwa Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,764 yang berarti hubungan antara keduanya adalah kuat. Hasil uji determinasi antara insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 58,4%, yang berarti 58,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh insentif.

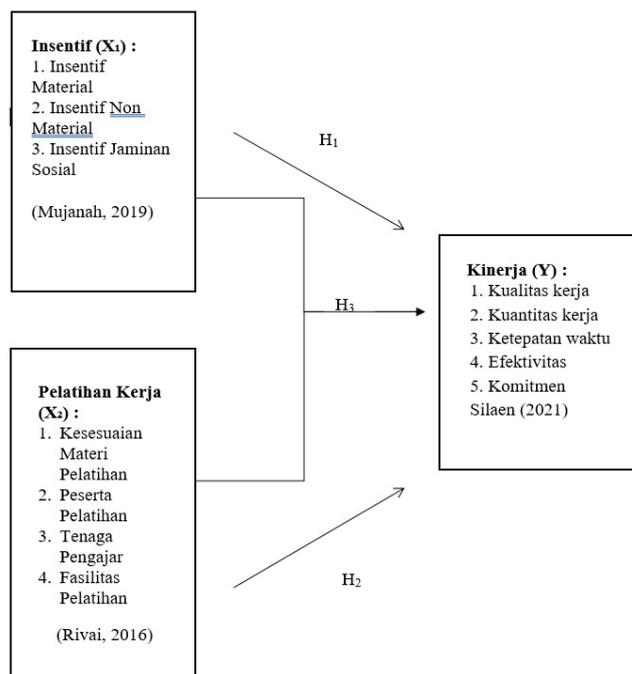
#### **A. Hubungan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan**

Pelatihan Kerja adalah upaya untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan melalui pembelajaran yang diadakan oleh suatu organisasi dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja. Kinerja karyawan adalah suatu hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, apa yang mereka berikan dalam kontribusinya didalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu untuk dapat menilai kinerja dari pada karyawannya agar dapat menilai karyawan mana yang telah bekerja dengan baik dan mana yang belum melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini dilakukan demi untuk mencapai tujuan perusahaan melalui efektifitas kinerja dari para karyawannya. Program pelatihan sebagai salah satu sarana strategis dalam mengelola sumber daya perusahaan untuk mencapai kesuksesan organisasi jangka panjang. Program pelatihan telah menjadi konsep penting bagi kelangsungan organisasi dalam lingkungan yang kompetitif ini. Program pelatihan juga merupakan salah satu kekuatan dan pembelajaran yang tampak sebagai strategi unggul suatu organisasi untuk dapat sukses dalam tujuan organisasi karena akan membawa misi dimana pelatihan yang dilakukan lebih pada mengubah hakikat manusia atau individu karyawan untuk sadar akan kompetensi yang dimilikinya. Organisasi menyadari betapa pentingnya program pelatihan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kualitas kerja karyawan akan meningkat apabila organisasi menjalankan program pelatihan dengan baik dan begitupun sebaliknya, apabila program pelatihan dalam organisasi tidak maksimal maka kinerja karyawan akan menurun.

Pelatihan dapat membantu karyawan untuk memperoleh keterampilan baru yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan para Pegawai agar lebih efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Eliana et al. (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, bahwa Insentif dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di BPSDM Prov Aceh, apabila institusi banyak memberikan pelatihan dan pendidikan kepada Pegawai akan mempengaruhi kinerja serta pemahaman terhadap target kinerja semakin meningkat.

#### **Kerangka Pemikiran**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Insentif dan Pelatihan terhadap kinerja Pegawai. Berikut ini dibuat sebuah kerangka berpikir untuk mempermudah jalannya proses penelitian.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan". Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori relevan, belum didasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis adalah jawaban sementara atas pertanyaan penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hal ini dikarenakan jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu :

- H<sub>1</sub>** : Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru
- H<sub>2</sub>** : Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru
- H<sub>3</sub>** : Terdapat pengaruh insentif dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru

### 3. Metode Penelitian

#### Populasi

Populasi merupakan suatu objek maupun subjek yang berada di suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Menurut Margono (2005) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek maupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru yang berjumlah 76 orang karyawan dan memiliki jabatan yang berbeda sekaligus dijadikan sampel pada penelitian ini

### Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus / sampling total. Menurut Arikunto (2017), apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Maka banyak sampel adalah 76 orang

### Konsep Operasional

**Tabel 1. Konsep Operasional**

No	Variabel	Pengertian	Dimensi	Indikator
1.	Insentif (X <sub>1</sub> ) (Mujanah, 2019)	Insentif adalah Kompensasi atau penghasilan tambahan yang diberikan oleh perusahaan bagi para karyawan karena sudah mencapai target yang telah ditentukan.	Insentif Material	Bonus Komisi Profit Share
Insentif Jaminan Sosial			Jaminan kesehatan secara gratis. Jaminan mendapatkan gaji ketika cuti sakit. Kesempatan pengembangan ilmu dan keterampilan	
Insentif Non Material			Penghargaan. Pujian pada karyawan yang berprestasi.	
2.	Pelatihan (X <sub>2</sub> ) (Rivai, 2016)	Pelatihan adalah sebuah proses dimana seseorang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional.	Kesesuaian Materi Pelatihan	Kesesuaian materi dengan keterampilan kerja Kesesuaian materi dengan tingkatan pendidikan
Peserta Pelatihan			Peningkatan keahlian kerja Pengembangan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	
Tenaga pengajar			Fasilitas kualifikasi instruktur memadai Motivasi Kerja	
Fasilitas Pelatihan			Fasilitas Kelengkapan materi pelatihan	
3.	Kinerja (Y) Silaen (2021)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja berasal dari pengertian performance.	Kualitas Kerja	Teliti dalam mengerjakan pekerjaannya. Rapi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
Kuantitas Kerja			Karyawan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Karyawan menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik.	
Ketepatan Waktu			Karyawan bekerja tepat waktu tanpa menunda Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	
Efektivitas			Karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja yang efektif. Karyawan menggunakan metode kerja yang tepat.	
Komitmen			Karyawan memiliki inisiatif tanpa harus diperintah. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bergantung pada bantuan rekan kerja dan atasan.	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

## **Teknik Analisis Data**

### **Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan. Uji ini menggunakan teknik Corrected Item-Total Correlation dengan membandingkan  $r$  tabel dengan  $r$  hitung. Pertanyaan dinyatakan valid jika bernilai positif dan  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (Priyatno, 2009).

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Data dinyatakan reliabel jika nilai koefisien alpha (Cronbach's alpha score) lebih dari 0,6 (Priyatno, 2009).

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang dihitung dengan IBM SPSS 25. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih dari atau sama dengan 5% (Muhson, 2005).

### **Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas diuji dengan koefisien korelasi rank Spearman yang mengorelasikan residual absolut hasil regresi dengan semua variabel bebas. Jika nilai signifikansi lebih besar atau sama dengan 0.05, maka asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Jika kurang dari 0.05, asumsi homoskedastisitas tidak terpenuhi (Muhson, 2005).

### **Uji Multikolinieritas**

Uji ini digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Korelasi ini dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor); jika VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,1 maka terdapat multikolinieritas. Jika VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 maka multikolinieritas tidak ada (Gozali, 2011).

### **Uji Analisis Data\*\***

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS.

## **Hasil Dan Pembahasan**

### **Uji Instrumen Data**

Uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa suatu item pernyataan pada kuesioner dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, dengan  $r$  tabel sebesar 0,2557 untuk 76 responden dan derajat kebebasan 74 pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel insentif, pelatihan kerja, dan kinerja memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa semua variabel (insentif, pelatihan kerja, dan kinerja) memiliki nilai lebih dari 0,60, dengan masing-masing nilai Cronbach's Alpha adalah 0,857, 0,842, dan 0,931. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel atau dapat diandalkan dan layak digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data berdistribusi normal, menggunakan analisis Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 5%. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui korelasi antar variabel bebas. Hasilnya menunjukkan nilai toleransi 0,660 yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 1,515 yang lebih kecil dari 10,00, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa kesamaan varian residual dalam pengamatan menggunakan uji Glejser. Hasilnya menunjukkan nilai signifikansi variabel insentif 0,911 dan pelatihan kerja 0,528, keduanya lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Analisis Data

#### Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

#### Regresi Linear Sederhana Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, yaitu variabel insentif (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

**Tabel 2. Hasil Regresi Linear Sederhana Insentif**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.408	.310		123.704	.000
	INSENTIF	.099	.009	.789	11.035	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta x + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Insentif

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

e = Standar Error

Berdasarkan tabel 2 hasil analisis regresi sederhana, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 38,408 + 0,099X + e$$

a).  $\alpha = 38,408$

Nilai konstan dari persamaan regresi pada penelitian adalah 38,408 yang berarti jika nilai variabel insentif dianggap tetap atau konstan, maka nilai kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru adalah sebesar 38,408.

b)  $\beta = 0,099$

Nilai koefisien regresi variabel insentif sebesar 0,099 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan sebesar satu satuan variabel insentif (X1) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,099.

### Uji Koefisien Determinasi Sederhana (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi sederhana (R<sup>2</sup>) merupakan alat ukur yang digunakan untuk menghitung seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai (R<sup>2</sup>) yang kecil berarti kemampuan variabel bebas insentif (X1) dalam menjelaskan variasi variabel terikat kinerja karyawan (Y)

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi Sederhana Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 <sup>a</sup>	.622	.617	.59775

a. Predictors: (Constant), INSENTIF

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R Square sebesar 0,622 atau 62,2%. Hal menunjukkan bahwa variabel insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 62,2%. Sedangkan sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Parsial (Uji T)

Berikut merupakan uji t variabel insentif terhadap kinerja karyawan :

**Tabel 4. Hasil Uji T Insentif terhadap kinerja karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	38.408	.310		123.704	.000
	INSENTIF	.099	.009	.789	11.035	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel yang diperoleh hasil uji secara parsial sebesar 11.035 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. dapat dilihat nilai pada t tabel dengan taraf signifikansi 5% dan untuk mengetahui t tabel dapat menggunakan rumus persamaan besaran derajat kebebasan df sebagai berikut :

$$Df = n - 2$$

$$= 76 - 2 = 74$$

Keterangan :

Df = derajat kebebasan  
= jumlah responden

Dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0.05, maka dari itu diperoleh t tabel sebesar 1.993. Variabel insentif mempunyai t hitung sejumlah 11,035 > t tabel 1.993 dengan signifikansi 0.000 < 0.05 yang berarti H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa H<sub>1</sub> yang berbunyi “Terdapat Pengaruh Antara Insentif Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru” dapat diterima.

### Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

#### Regresi Linear Sederhana Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis Regresi Linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) yaitu pengembangan karir dengan variabel dependen (Y) yaitu kepuasan kerja. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan

variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, yaitu variabel pelatihan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Sederhana Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	36.516	.720		50.723	.000
	PELATIHAN KERJA	.154	.021	.648	7.322	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta x + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Pelatihan Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

e = Standar Error

Berdasarkan tabel 5 hasil analisis regresi sederhana, maka didapatkan hasil sebagai berikut:  $Y = 36,516 + 0,154X + e$

a)  $\alpha = 36,516$

Nilai konstan dari persamaan regresi pada penelitian adalah 36,516 yang berarti jika nilai variabel Pelatihan Kerja dianggap tetap atau konstan, maka nilai kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Pekanbaru adalah sebesar 35,516

b)  $\beta = 0,154$

Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja sebesar 0,154 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan sebesar satu satuan variabel Pelatihan kerja (X2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,154.

### Uji Koefisien Determinasi Sederhana (R2)

Koefisien determinasi sederhana (R2) merupakan alat ukur yang digunakan untuk menghitung seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai (R2) yang kecil berarti kemampuan variabel bebas pelatihan kerja (X2) dalam menjelaskan variasi variabel terikat kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Sederhana Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 <sup>a</sup>	.420	.412	.74035

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R Square sebesar 0,420 atau 42%. Hal menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 42%. Sedangkan sisanya sebesar 58% dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Uji Parsial (Uji T)**

Uji t digunakan untuk menganalisis hipotesis yang dibuat sebelumnya dapat digunakan atau tidak. Hasil uji t yang diperoleh dapat dilihat pada tabel coefficients di kolom sig. Jika nilai yang diperoleh dari hasil t hitung > t tabel, dan signifikansi nilai < 0.05, maka dapat dikatakan hipotesis dapat diterima dan digunakan. Berikut merupakan uji t variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan :

**Tabel 7. Hasil Uji T Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	36.516	.720		50.723	.000
	PELATIHAN KERJA	.154	.021	.648	7.322	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 7 yang diperoleh hasil uji secara parsial sebesar 7,322 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. dapat dilihat nilai pada t tabel dengan taraf signifikansi 5% dan untuk mengetahui t tabel dapat menggunakan rumus persamaan besaran derajat kebebasan df sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Df &= n-2 \\
 &= 76-2 \\
 &= 74
 \end{aligned}$$

Keterangan :

Df = derajat kebebasan  
= jumlah responden

Dengan tarif signifikansi sebesar 5% atau 0.05, maka dari itu diperoleh t tabel sebesar 1.993. Variabel pelatihan kerja mempunyai t hitung sejumlah 7.322 > t tabel 1.993 dengan signifikansi 0.000 < 0.05 yang berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa H2 yang berbunyi “Terdapat Pengaruh Antara Pelatihan kerja Terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru” dapat diterima.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menunjukkan hubungan dan seberapa besar pengaruh insentif (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berikut persamaan regresi berganda:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan  
a : Konstanta  
b1: Koefisien regresi insentif  
X1 : Insentif  
b2 : Koefisien regresi pelatihan kerja  
X2 : Pelatihan kerja

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.

1	(Constant)	35.233	.837		42.114	.000
	INSENTIF	.083	.013	.529	6.322	.000
	PELATIHAN KERJA	.109	.025	.372	4.439	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 8 hasil analisis regresi berganda, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 35,233 + 0,083 + 0,109 + e$$

a)  $a = 35,233$

Nilai konstan dari persamaan regresi pada penelitian adalah 35,233 yang berarti jika nilai variabel insentif dan pelatihan kerja dianggap tetap atau konstan, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 35,233

b)  $b_1 = 0,083$

Nilai koefisien regresi variabel insentif sebesar 0,083 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan sebesar satu satuan variabel insentif (X1) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,083 dengan asumsi variabel pelatihan kerja (X2) tetap atau konstan.

c)  $b_2 = 0,109$

Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X2) sebesar 0,109 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan sebesar satu satuan variabel pelatihan kerja (X2), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,109 dengan asumsi variabel insentif (X1) tetap atau konstan.

### Uji Hipotesis

#### Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan guna mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) secara simultan/bersama-sama. Uji F memiliki kriteria penerimaan hipotesis sebagai berikut:

- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_a$  dapat diterima. Artinya variabel insentif (X1) dan pelatihan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara simultan atau bersama-sama.
- Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak. Artinya variabel insentif (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel keputusan pembelian (Y).

Untuk menentukan nilai  $F_{tabel}$  digunakan rumus:

$$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = n - k = 76 - 2 = 74$$

**Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.233	2	28.616	41.075	.000 <sup>b</sup>
	Residual	50.858	73	.697		
	Total	108.090	75			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), INSENTIF, PELATIHAN KERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $41,075 > 3,12$  dan nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa

H3 diterima, yang artinya variabel insentif (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan alat ukur yang digunakan untuk menghitung seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 <sup>a</sup>	.818	.813	.41734

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, INSENTIF  
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,818 atau 81,8%. Hal menunjukkan bahwa variabel insentif dan pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 81,8%. Sedangkan sisanya sebesar 18,2% dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru diketahui bahwa seluruh indikator pernyataan pada variabel insentif menunjukkan hasil yang sangat baik, yang menunjukkan bahwa perusahaan selalu memberikan insentif secara rutin seperti bonus sesuai kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai t hitung > t tabel yaitu 6,322 > 1,993 dan nilai probabilitas signifikansi 0,00 < 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,083. Dari ketentuan tersebut, hipotesis dapat diterima, yang artinya variabel insentif (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru. Hal ini juga memberi makna lain dimana semakin baik insentif yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin baik kinerja karyawan.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zaputri et al. (2013) yang menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, dan disimpulkan bahwa semakin besar insentif yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat pula.

#### Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru diketahui bahwa seluruh indikator pernyataan pada variabel pelatihan kerja menunjukkan hasil yang sangat baik, yang menunjukkan bahwa perusahaan selalu memberikan pelatihan kerja secara rutin seperti pelatihan K3 untuk meminimalisir kecelakaan dengan narasumber berkredibilitas. Dengan adanya pelatihan yang sesuai dengan keterampilannya dapat membuat perusahaan dapat meletakkan orang yang tepat di suatu divisi atau bidang sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai t hitung > t tabel yaitu 4,439 > 1,993 dan nilai probabilitas signifikansi 0,00 < 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,109. Dari ketentuan tersebut, hipotesis dapat diterima, yang artinya variabel pelatihan kerja (X1)

mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru. Hal ini juga memberi makna lain dimana semakin baik pelatihan kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru maka semakin baik kinerja karyawan.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abd Awang et al. (2010) yang berjudul "Training Impact on Employee Job Performance: A Self Evaluation" yang menggunakan sistem evaluasi pelatihan kerja empat level oleh Kirkpatrick, yang menyatakan bahwa pelatihan kerja mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan pekerja menjadi lebih baik, dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Insentif dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penggabungan kedua variabel tersebut terbukti mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru pada penelitian ini telah menyatakan bagaimana kinerjanya mampu dipengaruhi oleh insentif dan pelatihan kerja. Melalui pemberian insentif yang dibayarkan atas dasar penilaian kinerja, karyawan akan terdorong untuk mengikuti pelatihan kerja. Insentif akan menjadi alasan karyawan untuk mengembangkan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Dengan adanya insentif mereka akan lebih semangat dan bersungguh-sungguh dalam mengikuti pelatihan kerja demi mendapatkan pengetahuan untuk bekerja secara optimal.

Karyawan yang mengikuti pelatihan kerja dengan baik akan meningkatkan knowledge, skill, attitude dan behavior mereka, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Karyawan akan memproduksi produk pesanan sesuai dengan kuantitas dan deadline yang dijadwalkan karena mereka sudah menguasai bagaimana cara menggunakan alat produksi selain itu juga lebih disiplin karena adanya imbalan insentif untuk karyawan yang tepat waktu.

Meningkatnya kinerja karyawan akan bermanfaat bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Karyawan akan mendapat insentif yang diharapkan sesuai dengan kinerja mereka, dan perusahaan akan meningkat kinerjanya sehingga target dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil yang didapat dalam uji simultan, nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $41,075 > 3,120$  dan tingkat signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  yaitu  $0,00 < 0,05$ . Hal menjadikan bahwa insentif (X1) dan pelatihan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel insentif dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dari koefisien determinasinya dengan melihat nilai adjusted R square. Nilai adjusted R square yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar  $0,529$ . Artinya, insentif dan pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar  $52,9\%$ . Sedangkan sisanya sebesar  $47,1\%$  dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **5. Penutup**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru tentang insentif dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Insentif memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa insentif yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru sudah efektif dan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan, yang dapat dilihat dari 3 dimensi insentif, yaitu insentif material, insentif jaminan sosial, dan insentif non material.
- b. Pelatihan memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru sudah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru yang dapat dilihat dari 4 dimensi pelatihan, yaitu kesesuaian materi pelatihan, peserta pelatihan, tenaga pengajar, dan fasilitas pelatihan.

- c. Kinerja karyawan memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru sudah baik yang dapat dilihat dari 5 dimensi kinerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen.
2. Variabel insentif (X1) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru. Dimana semakin baik insentif yang diberikan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan pun juga akan meningkat, begitupun sebaliknya.
  - b. Variabel pelatihan (X2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru. Dimana semakin baik pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan pun juga akan meningkat, begitupun sebaliknya.
3. Variabel insentif (X1) dan Pelatihan (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru. Maka dari itu semakin baik insentif dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan pun juga akan meningkat.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Pada variabel insentif indikator komisi memiliki skor terendah, artinya ada beberapa karyawan yang merasa bahwa komisi yang diberikan masih belum sesuai. Sehingga, diharapkan Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru memberikan komisi yang sesuai agar seluruh karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Pemberian komisi yang sesuai berarti bahwa komisi yang diberikan kepada karyawan yang didasarkan pada hasil kerja dan kontribusi karyawan.
2. Pada variabel pelatihan indikator kelengkapan materi pelatihan memiliki skor terendah, artinya beberapa karyawan merasa bahwa materi yang diberikan belum lengkap dan kurang memenuhi kebutuhan pengetahuan saat pelatihan. Oleh karena itu perusahaan diharapkan untuk lebih memperbanyak materi yang disampaikan saat pelatihan agar karyawan merasa puas terhadap pelatihan yang sudah dijalankan.
3. Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru sudah baik, namun ada hal yang masih perlu ditingkatkan agar nantinya tidak menghambat tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, seperti ketelitian karyawan dalam bekerja.
4. Dalam penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh insentif dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, secara teoritis masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut dan mendalam terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh peneliti.

### Daftar Pustaka

- Abd Awang, H., Ismail, R., & Mohd Noor, Z. (2010). Training impact on employee's job performance: a self evaluation. *Economic Research-Ekonomiska Istraživanja*, 23(4), 78–90.
- Adam, S. (2016). *The wealth of nations*. Aegitas.
- Argapina, L., & Arifin, J. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Cabang Tabalong 2020. *Japb*, 4(2), 1103–1113.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*.
- Ayu, D., & Kenci, G. (n.d.). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Gianyar*.
- Cushway. (2008). *Sejarah Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Dessler, G. (2010). *Human Resource Management Twelfth Edition* (12th ed.).
- Eliana, O., Sabang Banda Aceh, S., & Ar-Raniry Banda Aceh, U. (2022). Digital Footprint: Waspada! Rekam Jejak Digital Di Internet. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 02(03), 1645–1654.
- Elisa, E., Effendi, M. R. M., & Sari, N. I. (2014). Peranan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja

- Karyawan (Studi Kasus Bagian Operasional PT Pln (Persero) Pembangkitan Sumatera Selatan Bagian Selatan). *Orasi Bisnis: Jurnal Ilmiah Administrasi Niaga*, 12(2).
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fauza, D. H. (2016). Optimalisasi Kinerja Karyawan Sarung Tenun Dengan Peningkatan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya. *Kinerja*, 20(1), 29–41. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v20i1.700>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartini, S. O., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(10).
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2002). *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen*.
- Maharani, H. (2009). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Tulungagung. *Skripsi (Tidak Terpublish)*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Mandang, E. F., Lumanauw, B., & Walangitan, M. B. (2017). Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Margono, S. (2005). *Metodologi penelitian pendidikan*.
- Marlina, Harmadji, D. E., & Trinanda, O. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Mashuri, A. I. (2014). Pengaruh Pelatihan, Kepribadian Ekstraversi dan Kepribadian Ketelitian Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik. *Jurnal Ilmu Manajemen | Volume 2 Nomor 3 Juli 2014*, 2, 832–844.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Nati, A., Timuneno, T., & Fanggidae, R. E. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pengemudi Grab Bike Di Kota Kupang. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(2), 266–284. <https://doi.org/10.37932/j.e.v11i2.375>
- Pratiwi, R. (2019). Pelatihan dan Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Afiliasi Lembaga Islamic Social Finance. *Jihbiz : Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 3(1), 86–108. <https://doi.org/10.33379/jihbiz.v3i1.790>
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Della (ed.)). Pascal Books.
- Putri, B. A., & Sitohang, S. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Insentif, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ufo Elektronik Di Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(9).
- Rahmanda, F. P. (2013). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 3(2).
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Rizki, A. B., Saryadi, S., & Dewi, R. S. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing PT. Nasmoco Gombel Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 117–121.
- Silaen, N. R. (2021). *Konsep Kinerja Karyawan* (W. B. Persada (ed.)).
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239.
- Syarif, A. (2021). Pengaruh Insentif dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Syariah Mandiri Kantor Cabang Balikpapan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 15(1), 104–117.
- Usman, A. ., Mediaty, M., Fatima, N. asda ., Amalia, A. R. ., & Aditya, R. . (2023). Incentives In The Workplace. *Economics and Digital Business Review*, 4(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/ecotal.v4i1.317>
- Widianty, Y., & Sinambela, S. (2015). Efektivitas Sistem Pemberian Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Faktor Exacta*, 5(3), 202–209.
- Yuniawati, Y. (2022). Pengaruh Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 1(5), 471–485.
- Zaputri, A. R., Rahardjo, K., & Utami, H. N. (2013). *Pengaruh insentif material dan non material terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan produksi cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya)*. Brawijaya University.