

PENGARUH PELATIHAN, INSENTIF DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN CABANG KODIM PEKANBARU

Mardhatillah Amdawa¹, Sulistyandari², Wan Laura Hardilawati³

¹²³*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau*

E-mail: mardhatillahamdawa03@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, insentif dan reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kodim Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan penggunaan skala likert sebagai pengukuran. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan yang berada di PT. Pegadaian Cabang Kodim pekanbaru. Sampel penelitian yaitu 33 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kodim Pekanbaru dengan teknik purposive sampling. Analisis penelitian ini meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji statistik yang diolah dengan alat bantu berupa SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, reward berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Pelatihan, Insentif, Reward, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan menjadi tonggak terpenting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut. Kinerja adalah tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran standar dan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan juga merupakan salah satu aspek terpenting dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah perusahaan. Dukungan sarana dan prasarana cukup memadai, namun kegiatan perusahaan juga tidak dapat tercapai tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal. Pentingnya peran sumber daya manusia tercermin dari perlunya perusahaan mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia dan berkolaborasi di bidang lain (Sinaga, 2020).

Kinerja sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam

suatu organisasi ataupun perusahaan, kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti pemberian pelatihan, insentif dan *reward* yang sesuai, sehingga menghasilkan output yang berkualitas serta dapat mencapai kinerja.

Pelatihan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hermawati *et al.*, (2021) menjelaskan bahwasanya pelatihan merupakan proses merubah perilaku karyawan secara sistematis guna memenuhi tujuan perusahaan. Pelatihan berhubungan dengan kemampuan dan keahlian pegawai guna menjalankan pekerjaan sekarang ini. Berdasarkan observasi yang telah penulis lakukan pada PT. Pegadaian Cabang Kodim Pekanbaru, didapati bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan PT. Pegadaian Cabang Kodim Pekanbaru tidak merata. dimana pada tahun 2020 pelatihan penaksir hanya diberikan kepada 8 orang karyawan sedangkan keseluruhan jumlah karyawan dengan jabatan penaksir berjumlah 14 orang. Begitu juga dengan pelatihan lainnya yang tidak merata diberikan kepada karyawan di PT. Pegadaian Cabang Kodim Pekanbaru.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif. Pendapat Rustianah & Saptadji (2021) menjelaskan bahwasanya insentif ialah suatu hal yang mendorong atau kecenderungan merangsang aktivitas, insentif mencakup imbalan-imbalan dan motif-motif yang terbentuk guna membenahi proses produksi. Insentif yang diberikan oleh PT. Pegadaian kepada karyawan (pemasar) yang berhasil memberikan literasi kepada calon nasabah hingga pencairan produk Mikro (*closingan*), dengan minimal uang pinjaman sebesar Rp.10.000.000 yaitu berupa top up saldo tabungan emas (TEP) kepada No. Rekening Tabungan Emas pemasar yang melakukan *closing* dengan ketentuan besaran insentif yang diberikan adalah $1\% \times \text{uang pinjaman}$.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian *reward*. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap 6 pegawai yang ada di PT. Pegadaian Cabang Kodim Pekanbaru, Reward yang diberikan perusahaan terhadap karyawan belum memenuhi keinginan karyawan. Penghargaan secara emosional antara satu dengan yang lainnya, antara atasan dan bawahan, yang telah melakukan pencapaian target perusahaan tidak diberikan penghargaan seperti hadiah, tips ataupun ucapan. Tidak adanya tambahan bonus bagi karyawan yang berproduktivitas dalam pekerjaannya. Pemberian reward kepada karyawan hendaknya harus dilakukan oleh perusahaan, hal ini bertujuan untuk menunjukkan kepedulian perusahaan kepada karyawan dan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Dan juga dengan adanya reward karyawan akan semakin giat dalam meningkatkan kerjanya.

Penelitian mengenai pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan telah

dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu dengan menggunakan berbagai metode penelitian yang menghasilkan penemuan yang berbeda-beda. Hidayatullah & Hikmah (2022) tentang pengaruh pendidikan, pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan dan menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ngabalin & Qadariah (2022) tentang pengaruh pelatihan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja badan saksi nasional partai golongan karya (Golkar) menemukan bahwa pelatihan terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan.

Lalu, penelitian mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Yanti *et al.*, (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh insentif finansial, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan menemukan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian tentang pengaruh kenaikan upah dan insentif terhadap kinerja pegawai menurut Rumondor (2021) menghasilkan bahwa pemberian insentif secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Selanjutnya, penelitian mengenai pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Penelitian tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Latiep *et al.*, (2022) menemukan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Widodo *et al.*, (2020) menemukan bahwa *reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada penelitian tentang analisis pengaruh kepuasan kerja, *reward* dan *adversity quotient* terhadap kinerja *driver* ojek *online* (studi pada *driver* ojek *online* di Kota Semarang).

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Hidayatullah & Hikmah (2022), kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawab yang dilimpahkan padanya.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Husna, 2019) Indikator kinerja karyawan adalah:

- 1) Kuantitas, kuantitas adalah jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) kualitas, kualitas adalah mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

- 3) Ketepatan Waktu, ketepatan waktu adalah sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- 4) Kemampuan kerjasama, kemampuan kerjasama adalah kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh individu/perorangan.

Pelatihan

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan yang baik akan meningkatkan kemampuan, keterampilan dan juga pengetahuan pegawai. Pegawai yang sudah dilatih hingga lebih terampil terhadap pekerjaannya akan lebih percaya diri dan merasa lebih berguna bagi Organisasi. Selain itu, pelatihan berperan dalam memberikan kepuasan kerja sehingga pegawai memiliki alasan untuk mau bekerja lebih lama lagi di organisasi. Pegawai yang loyal terhadap organisasi merupakan aset yang berharga yang akan sangat berguna untuk kesuksesan organisasi (Maulana *et al.*, 2022).

Indikator Pelatihan

Menurut Husna (2019) menyatakan indikator dari pelatihan antara lain :

- 1) Instruktur, mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
- 2) Peserta, peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
- 3) Materi, pelatihan SDM merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan SDM yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
- 4) Metode, metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan SDM yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
- 5) Tujuan, pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penempatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan

pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

Insentif

Insentif merupakan bentuk dari kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Sistem insentif menghubungkan kompensasi dan hasil kerja dengan menilai hasil suatu pekerjaan yang telah dicapai atau besarnya jumlah jam kerja. Insentif dapat diberikan kepada perorangan, kelompok/divisi, atau departemen suatu perusahaan (Said & Kusman, 2022).

Indikator Insentif

Adapun indikator insentif dari pendapatnya Damayanti (2018) yaitu:

- a. Bonus
Bonus adalah uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagikan para pihak yang menerima bonus.
- b. Jaminan sosial
Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:
 - 1) Pembuatan rumah dinas;
 - 2) Pengobatan secara cuma-cuma;
 - 3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis;
 - 4) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota;
 - 5) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji.
- c. Pemberian penghargaan
Sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki, baik berupa hadiah, ganjaran maupun imbalan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.
- d. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
Pujian itu adalah suatu ucapan yang membuat orang yang mendengarnya

merasa tersanjung, sehingga dapat juga memberikan motivasi kepada orang yang dipujinya”.

Reward

Reward atau penghargaan merupakan suatu bentuk cara atau strategi yang digunakan untuk membangkitkan motivasi tenaga kerja dan bentuk apresiasi kepada tenaga kerja yang berprestasi yang mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien (Chairunnisa *et al.*, 2022).

Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang – ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya (Sofiati, 2021).

Indikator *Reward*

Menurut Maulidiyah (2020) Adapun indikator yang mempengaruhi *reward* diantaranya yaitu :

- 1) Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan rumah sakit. *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, bonus dan insentif.
- 2) Upah
Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dasar.
- 3) Insentif
Insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang diberikan oleh pimpinan sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada organisasi.
- 4) Tunjangan
Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan
- 5) Penghargaan Interpersonal
Penghargaan yang berasal dari luar berupa penilaian terhadap kondisi personal karyawan contohnya seperti pujian dari atasan, pemberian penghargaan karyawan terbaik.
- 6) Promosi

Promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar daripada tanggungjawab yang telah dibebankan sebelumnya.

Pengembangan Hipotesis:

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan sering dianggap sebagai kegiatan karyawan yang paling jelas dan umum. Pelatihan yang baik menyangkut pembinaan-pembinaan dan program-program yang diharapkan dapat melahirkan karyawan yang dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan sukses. Dengan diberikannya pelatihan maka karyawan diharap dapat bekerja lebih efisien serta karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik supaya menciptakan tenaga kerja yang profesional dan kinerja karyawan semakin meningkat dan diharapkan tujuan perusahaan yang diharapkan dapat tercapai. Hasil penelitian Hidayatullah & Hikmah (2022) menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Diduga Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Insentif adalah realisasi tujuan dan harus progresif, artinya konsisten dengan jalur pengembangan karir, karena insentif adalah untuk merangsang kinerja karyawan sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Pemberian insentif tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketepatan dan kelancaran perusahaan dalam memberikan insentif akan memberikan semangat bagi karyawan untuk memberikan upaya terbaik dalam bekerja. Perusahaan bisa memakai insentif sebagai alat dalam memotivasi karyawannya demi memenuhi tujuan perusahaan (Hidayatullah & Hikmah, 2022). Hasil penelitian Said & Kusman (2022) menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H2 : Diduga insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Reward akan berjalan dengan baik apabila adanya peranan pimpinan dalam pemberian rangsangan seperti pemberian bonus atau kenaikan gaji, pemberian fasilitas kerja dan tunjangan serta pemberian kenaikan jabatan. Dengan diberlakukannya hal tersebut, maka semangat kerja karyawan akan menjadi lebih baik. Maka dengan adanya reward seperti penjelasan diatas, kinerja yang dihasilkan karyawan akan terus meningkat (Latiep *et al.*, 2022). Hasil penelitian Latiep *et al.*, (2022) menyatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan pendekatan kuantitatif merupakan pengukuran terhadap status kelompok manusia, suatu kondisi, sistem pemikiran, dan peristiwa tertentu. Waktu penelitian dimulai dari bulan Juni sampai dengan September 2023 dan tempat penelitian di PT. Pegadaian Cabang Kodim Pekanbaru. Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian Cabang Kodim Pekanbaru yang berjumlah 33 karyawan. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan subset yang dimiliki oleh populasi. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2018) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pegadaian Cabang Kodim Pekanbaru sebanyak 33 Karyawan.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Kualitas Data:

Uji Validitas Data

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2018). Sebuah instrumen dikatakan valid jika nilai koefisien r hitung $\geq r$ tabel. Dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r \text{ tabel } df &= N - 2 \\ &= 33 - 2 \\ &= 31 \end{aligned}$$

Sehingga didapat nilai r tabel dua sisi sebesar 0.3444.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel pelatihan (X1) insentif (X2) *reward* (X3) dan kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai r hitung setiap item pertanyaan lebih besar dibandingkan nilai r tabel. Dengan demikian item pertanyaan atau kuesioner yang digunakan oleh variabel pelatihan, insentif, *reward*, dan kinerja karyawan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner penelitian yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas juga digunakan

untuk menguji konsistensi data yang dimiliki dalam jangka waktu tertentu, yakni untuk mengetahui sejauh apa pengukuran yang digunakan dapat diandalkan atau dipercaya. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Cronbac'h Alpha* (α) yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbac'h Alpha* $> 0,70$, sedangkan untuk memudahkan perhitungan dalam uji reliabilitas ini digunakan alat bantu komputer dengan program SPSS yaitu *Statistical Package for Social Science* (Ghozali, 2018).

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	0.891	Reliabel
Insentif	0.881	Reliabel
Reward	0.887	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.839	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Dari data Tabel 2. Menunjukkan nilai koefisien *Alpha* dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Menggunakan *one sample kolmogorov Smirnov*. Jika hasil lebih besar dari 0,05 atau nilai $p > sig = 0,05$ maka suatu model regresi dikatakan normal.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.89135186
Most Extreme Differences	Absolute	0.105
	Positive	0.105
	Negative	-0.100
Test Statistic		0.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber : Data Olahan, 2023

Pada hasil uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0.200 > 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual seluruh variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi antar dua variabel independen yang sempurna atau mendekati sempurna (Ghozali, 2018). Menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika VIF kurang dari 10, maka multikolinieritas tidak terjadi. Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.673	1.941		0.862	0.396		
1 Pelatihan	0.624	0.039	0.860	16.033	0.000	0.379	2.635
Insentif	0.123	0.048	0.139	2.545	0.017	0.366	2.735
Reward	0.035	0.024	0.049	1.444	0.159	0.934	1.070

Sumber : Data Olahan, 2023

Data pada tabel 4. menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai *tolerance* $0.379 > 0.1$ dan nilai VIF $2.635 < 10$, variabel insentif memiliki nilai *tolerance* $0.366 > 0.1$ dan nilai VIF $3.735 < 10$, variabel *reward* memiliki nilai *tolerance* $0.934 > 0.1$ dan nilai VIF $1.070 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen terbebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ketidaksamaan varian dan residual pada model regresi (Ghozali, 2018). Menggunakan uji *glejser*. Jika setiap variabel bebas lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau varian *residual* yang sama. Jika setiap variabel bebas lebih kecil dari 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas atau varian *residual* yang tidak sama.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.594	1.180		2.198	0.036
1 Pelatihan	0.031	0.024	0.359	1.305	0.202
Insentif	-0.057	0.029	-0.545	-1.943	0.062
Reward	-0.013	0.015	-0.156	-0.890	0.381

Sumber : Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel 5. hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai probabilitas sig > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen (pelatihan, insentif, dan *reward*).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk meramalkan variabel dependen jika variabel independen dinaikkan atau diturunkan (Sugiyono, 2017).

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.673	1.941		0.862	0.396
1 Pelatihan	0.624	0.039	0.860	16.033	0.000
Insentif	0.123	0.048	0.139	2.545	0.017
<i>Reward</i>	0.035	0.024	0.049	1.444	0.159

Sumber: Data Diolah, 2023

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 1.673 + 0.624x_1 + 0.123x_2 + 0.035x_3 + e$$

Persamaan regresi linier tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta diketahui bernilai positif sebesar 1.673 jika variabel independen yang terdiri dari pelatihan, insentif, dan *reward* memiliki nilai 0 atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan adalah 1.673.
- 2) Nilai koefisien beta pada variabel pelatihan sebesar 0.624 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel pelatihan sebesar satu satuan dapat meningkatkan kinerja karyawan 0.624 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel pelatihan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.624 dengan asumsi – asumsi variabel lain adalah tetap.
- 3) Nilai koefisien beta pada variabel insentif sebesar 0.123, yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel insentif sebesar satu satuan dapat meningkatkan kinerja 0.123 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel insentif akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.123 dengan asumsi – asumsi variabel lain adalah tetap.
- 4) Nilai koefisien beta pada variabel *reward* sebesar 0.035, yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel *reward* sebesar satu satuan dapat meningkatkan kinerja karyawan 0.035 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel *reward* akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.035 dengan asumsi – asumsi variabel lain adalah tetap.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berguna untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Tingkat keeratan hubungan koefisien determinasi bernilai diantara 0-1. Mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (beban kerja dan pengembangan karir) dalam menerapkan variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Sugiyono, 2017).

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 ^a	0.968	0.965	0.936

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya (R^2) (Adjusted R Square) adalah 0.965. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai (R^2) mendekati angka 1 yaitu 0.965 atau (96.50%). Sehingga variabel pelatihan, insentif, dan *reward* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar (96.50%). Sedangkan (3.50%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis
Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.673	1.941		0.862	0.396
1 Pelatihan	0.624	0.039	0.860	16.033	0.000
Insentif	0.123	0.048	0.139	2.545	0.017
<i>Reward</i>	0.035	0.024	0.049	1.444	0.159

Sumber: Data Diolah, 2023

- 1) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel pelatihan sebesar 16.033, dan t tabel diketahui sebesar 2.04523. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung > t tabel = 16.033 > 2.04523, dan nilai sig (α) = 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel insentif sebesar 2.545, dan t tabel diketahui sebesar 2.04523. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung > t tabel = 2.545 > 2.04523, dan nilai sig (α) = 0,017 < 0,05. Maka

dapat disimpulkan koefisien regresi insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 3) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel *reward* sebesar 1.444, dan t tabel diketahui sebesar 2.04523. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung < t tabel = 1.444 < 2.04523, dan nilai sig (α) = 1,159 > 0,05. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi *reward* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan:

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Kodim Pekanbaru

Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pelaksana non-manajemen mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dari tujuan yang terbatas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel pelatihan diperoleh nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung > t tabel = 16.033 > 12.04523, dan nilai sig (α) = 0,000 < 0,05. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama **diterima** yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Kodim Pekanbaru.

Artinya dalam penelitian ini pelatihan yang diberikan perusahaan untuk karyawan dapat mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja. Hal ini karena PT. Pegadaian telah memberikan pelatihan yang terbaik dan sesuai dengan kebutuhan untuk mendukung perkembangan kinerja karyawannya, terbukti dengan adanya berbagai jenis pelatihan yang diberikan setiap tahunnya seperti pelatihan penjualan, pemasaran, penaksiran, hubungan kelembagaan, public speaking dan lainnya. Pelatihan yang baik akan menjelaskan secara rinci bagaimana pekerjaan harus dilakukan dan bagaimana prosesnya dilakukan, jika karyawan sudah memahami dan menguasai proses kerjanya sendiri maka kinerjanya juga akan meningkat karena mereka akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya (Setiawan *et al.*, 2021).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayatullah dan Hikmah (2022) menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiawan *et al.*, (2021) juga berpendapat bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat oleh hasil penelitian yang sama dilakukan oleh Suwandi *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Kodim Pekanbaru

Rangkuti *et al.*, (2019) menyatakan bahwa insentif adalah suatu motivasi yang berupa imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel insentif diperoleh nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung > t tabel = 2.545 > 2.04523, dan nilai sig (α) = 0,017 < 0,05. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua **diterima** yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Kodim Pekanbaru.

Artinya dalam penelitian ini insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja. Hal ini karena PT. Pegadaian memberikan insentif kepada karyawan sesuai dengan pencapaian karyawan dalam bekerja, pencapaian tersebut dapat dilihat dari keberhasilan karyawan (pemasar) dalam memberikan literasi kepada calon nasabah hingga pencairan produk Mikro (*closingan*), dengan minimal uang pinjaman sebesar Rp.10.000.000, sehingga besaran insentif yang diberikan adalah 1% x uang pinjaman. Sejalan dengan pendapat Maliah dan Kurniawan (2020) bahwa pemberian insentif bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan, jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi maka mereka akan merasakan adanya ketidakadilan, dan ketidakadilan ini menyebabkan ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi perilaku seperti menurunnya kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Said dan Kusman (2022) menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Yanti *et al.*, (2021) juga berpendapat serupa bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayatullah dan Hikmah (2022) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Kodim Pekanbaru

Reward atau penghargaan merupakan suatu bentuk cara atau strategi yang digunakan untuk membangkitkan motivasi tenaga kerja dan bentuk apresiasi kepada tenaga kerja yang berprestasi yang mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien (Chairunnisa *et al.*, 2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel *reward* diperoleh nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung < t tabel = 1.444 < 2.04523, dan nilai sig (α) = 1,159 > 0,05. Maka penelitian ini tidak

berhasil membuktikan hipotesis ketiga **ditolak** yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Kodim Pekanbaru.

Artinya dalam penelitian ini *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja namun tidak kuat. Hal ini karena *reward* yang diperoleh tidak sesuai harapan karyawan, tidak adanya penghargaan secara emosional antara atasan dan bawahan yang telah melakukan pencapaian target perusahaan, tidak diberikan penghargaan seperti hadiah, tips ataupun ucapan saat karyawan mendapat prestasi dalam bekerja, kemudian tidak adanya tambahan bonus. Sesuai dengan pendapat Wasiati (2018) bahwa *reward* dibutuhkan dalam memotivasi seseorang, termasuk dalam memotivasi para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, karena reward atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan karena merasa pekerjaannya dihargai sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adityarini (2022) bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Araujo *et al.*, (2019) juga mengemukakan pendapat yang sama bahwa *reward* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Wasiati (2018) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penutup

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, insentif dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kodim Pekanbaru. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kodim Pekanbaru. Apabila Pelatihan diberikan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kodim Pekanbaru. Apabila insentif diberikan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. *Reward* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Kodim Pekanbaru. Artinya, apabila *Reward* diberikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan namun tidak kuat. Hal ini karena *reward* yang diperoleh tidak sesuai harapan karyawan.

Dengan melihat hasil penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran kepada pihak PT. Pegadaian Cabang Kodim Pekanbaru berdasarkan analisis tanggapan responden. Untuk melanjutkan perusahaan kearah yang lebih baik,

diharapkan perusahaan mengembangkan materi pelatihan yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan agar dapat menunjang pekerjaannya. Lalu, disarankan kepada perusahaan untuk memberikan pujian yang sesuai dan tepat kepada karyawannya yang berprestasi. Kemudian perusahaan sebaiknya dapat memberikan bonus kepada karyawan yang mampu bekerja melebihi standar yang ditentukan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Dan juga perusahaan perlu meningkatkan sistem penerapan kedisiplinan waktu bagi para karyawannya agar tidak terjadi overtime seperti pada poin ketepatan waktu kinerja karyawan, karena kinerja karyawan yang berkualitas dilihat dari kedisiplinannya dalam melakukan suatu pekerjaan.

Referensi

- Adityarini, C. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin, Vol.1*(No.6), Hal.1430-1439.
- Araujo, F. M. De, Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2019). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Vol.8*(No.1), Hal.41-60.
- Chairunnisa, C., Habibi, P., & Pamungkas, N. T. (2022). Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Jamkrindo. *Manajemen, 10*(1), 1–52. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Damayanti, S. A. (2018). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya. *Manajemen, 1*. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/8846>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4*(3), 319. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10459>
- Hidayatullah, M. S., & Hikmah. (2022). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Os Hotel Di Kota Batam. 11*(1), 323–330.
- Husna, M. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah Cabang Medan*.
- Latiep, I. F., Putri, A. R. F., & Aprilius, A. (2022). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV . Era Mas Abstrak. 5*(1), 471–477.
- Maliah, & Kurniawan, D. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang. *Jurnal Kompetitif, Vo.9*(No.1), Hal.109-125.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulana, A., Hidayawati, P. A., & Sulaeman, E. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daros Siman Jaya. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling, 4*, 1349–1358.
- Maulidiyah, Z. (2020). *Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Dan Employee Engagement pada Karyawan Bagian Produksi Mps (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/23017/1/16510079.pdf>
- Rangkuti, D. A., Chairunnisa, S., Ryantono, A. F. R., & William. (2019). Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Graha Indonesia. *Jurnal Global Manajemen, Vol.8*(No.1), Hal 108-120.
- Said, A. B., & Kusman, M. (2022). *Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada sicepat ekspres Cabang Majalengka. 2*(3), 509–517.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. dhyan. (2021). Pengaruh Pelatihan

- Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan, Vol.1*(No.2), Hal.186-195.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif, 15*(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suwandi, Wibasuri, A., & Magdalena, B. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Medis. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*.
- Wasiati, H. (2018). Pengaruh Reward, Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Online Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen Daulat Rakyat, Vol.2*(No.1), Hal.44-57.
- Yanti, L. P. K., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. (2021). Pengaruh Insentif Finansial, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kcp Sudirman. *Jurnal Emas, 2*(1), 51–70.