

# **PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KOTA BANJARMASIN**

Nama : Agus Wedi

Npm : 18310597

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan pada pelatihan terhadap kinerja pegawai, (2) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan pada pemberian insentif terhadap kinerja pegawai, dan (3) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan secara bersama-sama antara 2 variabel pelatihan dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin.

Penelitian ini akan dilakukan dengan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang akan menitik beratkan pada pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis statistik regresi linear berganda dengan teknik pengumpulan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang diisi oleh pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini *Probability sampling*. Dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang pegawai. Teknik dalam penelitian ini menganalisis data ini menggunakan uji vabilitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, dan uji hipotesis, dengan menggunakan bantuan *software SPSS versi 25*.

Hasil dari uji hipotesis menyatakan bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $2.698 > 2.01174$ , dengan nilai tingkat signifikan sebesar  $0.010 < 0.05$ . artinya pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pemberian insentif ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $2.185 > 2.01174$ , dengan nilai signifikan sebesar  $0.034 < 0.05$ . artinya pemberian insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan pemberian insentif ( $X_2$ ) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang besarnya adalah 0.212 atau 21.2%, sedangkan sisanya sebesar 78.8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Pemberian Insentif, Kinerja Pegawai

## **ABSTRT**

*This research is motivated by the increase and strengthening of the performance of human resources which also needs to be prepared as demands and challenges in its competition to face the economic community. The problem that will be discussed in this research are training and incentives for employee performance at health department employee.*

*The objectives of this study are (1) to determine whether there is a significant influence on training on employee performance, (2) to determine whether there is a significant effect on incentives on employee performance, and (3) to determine whether there is a significant influence jointly. The same between the 2 variables of training and providing incentives to the performance of the health department employee.*

*This research will be conducted with an associative method with a quantitative approach that will focus on hypothesis testing using multiple linear regression statistical analysis with primary data collection techniques obtained from distributing questionnaires filled out by of health department employee Banjarmasin. The sampling technique used in this study is probability sampling. And the sample in this study were 50 employee. The technique in this study to analyze this data using the reliability test, reliability test, classic assumption test, multiple regression test, and hypothesis testing, using the help of SPSS version 25 software.*

*The results of the hypothesis test stated that the training variable ( $X_1$ ) obtained  $t$  count greater than  $t$  table, namely  $2.698 > 2.01174$ , with a significant level value of  $0.010 < 0.05$ . This means that training has a positive and significant impact on employee performance. Furthermore, the incentive giving variable ( $X_2$ ) obtained a  $t$  count value greater than  $t$  table, namely  $2.185 > 2.01174$ , with a significant value of  $0.034 > 0.05$ . This means that incentives have a positive and significant affect on employee performance. The magnitude of the influence of the training variable ( $X_1$ ) and the provision of incentive ( $X_2$ ) can be seen from the value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) which is  $0.212$  or  $21.2\%$ , while the remaining  $78.8\%$  is influenced by other variable which are not examined in the study this.*

**Keywords:** *Training, Incentives, Employee Performan*

## DAFTAR PUSTAKA

- Fath, F. (2016). Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Ilmu dan Riset Manajemen
- Frebali, B. A. (2016). Pengaruh pelatihan, Promosi Jabatan, serta Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SUMUT Kantor Cabang Utama Medan. [Skripsi] Medan (ID): Universitas Sumatera Utara.
- Harapan, J. R. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Pembangunan Karyawan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Duta Agung Group Medan. [Skripsi] Medan (ID): Universitas Sumatera Utara.
- Hasibuan, M. S. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Helmi, S. (2014). Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Medan: Universitas Sumatera Utara Press.
- Latief, B. (2012). Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Sevindo Makasar. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 62-70.
- Malayu, S.P. Hasibuan. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016).67.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Cetakan Ke 1. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Normi, S. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pusri Cabang Medan. Jurnal Ilmiah Integritas, Vol.1, No. 2.
- Rachmawati, W. R. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, Vol.9, No. 1.
- Sahanggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Jurnal EMBA. Vol. 2. No. 4, 514-523.
- Vendy, A. C., Hidayat, W., & Suryoko, S. (2012). Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 8, No. 2.
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.