

PENGARUH PELATIHAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PT. NASMOCO GOMBEL SEMARANG

Amanda Bounita Rizki¹, Saryadi² & Reni Shinta Dewi³
amandabounita@gmail.com

Abstract

Human resources becomes one of the factors that encourages the creation of the company's competitive advantages over competitors. The purpose of this research is to find out the influence of training and incentive toward employee's performance of marketing division PT. Nasmoco Gombel Semarang. Type of this research is explanatory research. Number of samples taken are 30 respondents with census method or examine the whole population. Collecting data using questionnaires. Hypothesis testing using statistical analysis includes correlation coefficient, coefficient of determination, t-test and F test. Result of this study showed that the training had an influence on the employee's performance by 58,3% and incentive had an influence on the employee's performance by 58,4%. Then training and incentive together have a significant influence on the employee's performance by 64,4%.

Keyword: Training, Incentive, Employee's Performance

Abstrak

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang mendorong terciptanya suatu keunggulan kompetitif perusahaan dibandingkan perusahaan pesaing. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT. Nasmoco Gombel Semarang. Tipe penelitian ini adalah eksplanatori. Jumlah sampel yang diambil adalah 30 responden dengan metode sensus atau meneliti keseluruhan populasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik meliputi koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji-t dan uji F. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 58,3% dan insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 58,4%. Kemudian pelatihan dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 64,4%.

Kata kunci : Pelatihan, Insentif, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang mendorong terciptanya suatu keunggulan kompetitif perusahaan dibandingkan perusahaan pesaing. Oleh karena karyawan memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan bagi suatu perusahaan, perusahaan dituntut untuk berusaha menemukan cara dan kebijakan efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset penting perusahaan yang memiliki kemampuan berkembang sebagai penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang, maka peningkatan keterampilan sumber daya manusia yang teruji keterampilan, kemampuan dan kesetiaan terhadap perusahaan serta bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan dapat meningkatkan daya saing perusahaan di era globalisasi sekarang ini. Dengan demikian, untuk menunjang kinerja karyawan, terutama di bagian marketing, maka diperlukan adanya suatu pelatihan serta insentif yang sebanding dengan prestasi kerja agar tetap terjaga dengan baik kualitas kinerja karyawan tersebut.

Menurut Manullang (2004:203), pelatihan diartikan sebagai imbalan kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai

¹ Amanda Bounita Rizki, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, amandabounita@gmail.com

² Saryadi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³ Reni Shinta Dewi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga karyawan yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu.

Menurut Ranupandojo (1984:1), insentif adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta adanya kepuasan kerja yang tinggi, diharapkan dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik pula. Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Menurut Mangkunegara (2000:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan pada karyawan tersebut.

Obyek yang diambil dalam penelitian ini adalah PT. Nasmoco Gombel Semarang. PT. Nasmoco Gombel Semarang merupakan anak perusahaan PT. Nasmoco Group termuda di Semarang. Dengan demikian dapat dilihat fluktuasi target dan realisasi penjualan mobil dari tahun 2007-2012. Pada tahun 2007 sebesar 105,7%, tahun 2008 sebesar 98,4%, tahun 2009 sebesar 85,9%, tahun 2010 sebesar 96,3%, tahun 2011 sebesar 88,3% dan tahun 2012 sebesar 84,3%.

Tujuan penelitian ini yaitu: 1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT. Nasmoco Gombel Semarang. 2) Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT. Nasmoco Gombel Semarang. 3) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT. Nasmoco Gombel Semarang.

Kajian Teori Pelatihan

Menurut Gomes (1995:197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan – tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan – tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat – manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Menurut Siagian (1998:184) pelatihan dapat membantu karyawan membuat keputusan yang lebih baik, meningkatkan kemampuan di bidang kerjanya sehingga dapat mengurangi stres dan menambah rasa percaya diri. Adanya tambahan informasi tentang program yang diperoleh dari pelatihan dapat dimanfaatkan sebagai proses penumbuhan intelektualitas sehingga kecemasan menghadapi perubahan di masa-masa mendatang dapat dikurangi.

Menurut Manullang (2004:203), pelatihan diartikan sebagai imbalan kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga karyawan yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu.

Mangkunegara (2003:24) mengemukakan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Sedangkan menurut Simamora (2006:273) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Insentif

Menurut Ranupandojo (1984:1), insentif adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasi. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Insentif merupakan sejumlah uang yang di tambahkan pada upah dasar yang di berikan perusahaan kepada karyawan.

Menurut Panggabean (2002:93), fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara (2003:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Whitmore (1997:104) kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Sementara itu Gomes (1995:95) berpendapat bahwa kinerja diartikan sebagai catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan karyawan selama suatu periode tertentu.

Metode

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian marketing PT. Nasmoco Gombel Semarang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden dengan menggunakan metode sensus. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda dengan bantuan SPSS For Windows.

Hasil

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapat hasil sebagai berikut:

No	Uji Hipotesis	Hasil				Keterangan
		t hitung	Signifikansi	Korelasi	Determinasi	Hipotesis
1	Pengaruh Pelatihan (X ₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	6,259	0,000	0,764	58,3%	Ho ditolak
2	Pengaruh Insentif (X ₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	6,268	0,000	0,764	58,4%	Ho ditolak
3	Pengaruh Pelatihan (X ₁) dan Insentif (X ₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	24,410	0,000	0,802	64,4%	Ho ditolak

Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah, 2013

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa pelatihan 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 pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 58,3%, yang berarti 58,3% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan.

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.

Kemudian pelatihan dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,802 yang berarti hubungan antara kedua variabel independen dan satu variabel dependen tersebut adalah kuat. Hasil uji determinasi antara pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 64,4%, yang berarti 64,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan insentif.

Pembahasan

Dalam penelitian ini ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT. Nasmoco Gombel Semarang. Dimana semakin banyak pelatihan maka akan semakin baik kinerja karyawan. Pelatihan merupakan salah satu faktor penentu kinerja karyawan. PT. Nasmoco Gombel Semarang termasuk salah satu perusahaan otomotif yang memperhatikan kebutuhan pelatihan karyawan.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT. Nasmoco Gombel Semarang. Dimana semakin tinggi insentif maka akan semakin baik kinerja karyawan. Insentif merupakan salah satu faktor penunjang kinerja karyawan. PT. Nasmoco Gombel Semarang termasuk salah satu perusahaan otomotif yang memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui insentif yang diberikan.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT. Nasmoco Gombel Semarang. Dimana pelatihan dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun insentif menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar responden menyatakan bahwa pelatihan yang dilaksanakan PT. Nasmoco Gombel Semarang tergolong dalam kategori sangat baik sebesar 73,4%. Dimana pengaruh yang diberikan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 58,3%.

Insentif yang diberikan PT. Nasmoco Gombel Semarang tergolong dalam kategori sangat baik sebesar 93,4%. Dimana pengaruh yang diberikan variabel insentif terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 58,4%.

Kinerja karyawan PT. Nasmoco Gombel Semarang tergolong dalam kategori sangat baik sebesar 80%. Dimana pengaruh pelatihan dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 64,4%.

Saran

Pihak pimpinan PT. Nasmoco Group hendaknya memperhatikan faktor penunjang pelatihan yaitu dari segi metode pelatihan dan instruktur pelatihan yang ada. Sehingga tercipta kesesuaian antara metode yang dilaksanakan pada saat pelatihan dan keseharian karyawan. Begitu pula dengan instruktur pelatihan, agar supaya dipilih yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan jaman dewasa ini sehingga tidak membosankan.

Kemudian, pihak pimpinan PT. Nasmoco Group hendaknya memperhatikan faktor insentif yang diberikan kepada karyawan bagian marketing. Dimana jangka waktu pembayaran hendaknya dipersingkat menjadi setiap bulan, sehingga tidak memerlukan waktu yang lama selama 2 bulan dalam hal pencairan insentif yang akan diterima.

Daftar Referensi

- Gomes, Faustino Cardoso DR. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. Prabu Anwar. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BBPE.
- Panggabean, Mutiara Sibrana. 2002. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, Heidjrachman. 1984. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BBPE.
- Siagian, Sondang P. 1998. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Whitmore, John. 1997. Coaching Performance. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.