
**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN HARRIS
RESORT BARELANG BATAM DI ERA PANDEMI COVID-19 TAHUN 2022****Ari Gusdiawan¹, Muh Iqbal Yusuf Conoras², Jazuli³**Email: arry.gusdiwan@gmail.com, iqabalyusuf99@mail.com, jazulisanoto@yahoo.co.id^{1,2,3}STIE Nagoya Indonesia, Indonesia

Informasi Artikel	Abstrak
Diterima : 21 Maret 2023 Direview : 24 Juli 2023 Disetujui : 30 Agus 2023	Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Harris Resort Barelang Batam di Era Pandemi Covid-19. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini adalah skala Likert. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Harris Resort Barelang Batam sebanyak 99 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 80 responden. Metode Analisis Data yang digunakan yaitu Uji Asumsi Penelitian (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas), Uji Hipotesis (Uji Signifikan Serempak (Uji – F), Uji Signifikan Parsial (Uji-t), Uji Koefisien Determinasi (R ²)). Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Harris Resort Barelang Batam. Hal ini ditunjukkan dari hasil Pelatihan Kerja. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji t pada Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = 78 didapat nilai t_{tabel} 1,991. Dari tabel menunjukkan Pelatihan Kerja memiliki nilai t hitung > t tabel ($6,478 > 1,991$) serta dengan nilai Sig yaitu $0,000 < 0,05$, maka secara parsial terdapat pengaruh dari Pelatihan Kerja terhadap Kinerja. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan Harris Resort Barelang Batam. Pemberian Insentif. hal ini dapat dilihat pada hasil uji t Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = 78 didapat nilai t_{tabel} 1,991. Dari table di atas menunjukkan variabel Kepercayaan memiliki nilai t hitung > t tabel ($3,535 > 1,991$) serta dengan nilai Sig yaitu $0,001 < 0,05$, maka secara parsial terdapat pengaruh antara Pemberian Insentif terhadap Kinerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan Harris Resort Barelang Batam. Pemberian insentif akan menjadikan karyawan menjadi lebih disiplin dalam bekerja. hal ini dapat dilihat pada hasil uji f Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = 78 didapat nilai t_{tabel} 1,991. Dari tabel menunjukkan Pelatihan Kerja memiliki nilai t hitung > t tabel ($6,478 > 1,991$) serta dengan nilai Sig yaitu $0,000 < 0,05$.
Kata Kunci Insentif, kinerja karyawan	

Keywords

Incentives, Employee Performance

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of training and providing incentives on employee performance at Harris Resort Barelang Batam in the Covid-19 Pandemic Era. This research is a quantitative research. The measurement scale used by the author in this study is a Likert scale. The population in this study were all employees who worked at Harris Resort Barelang Batam as many as 99 people. The samples taken in this study were 80 respondents. The data analysis method used is the Research Assumption Test (Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test), Hypothesis Testing (Significant Test Simultaneously (Test - F), Partial Significant Test (TTest), Coefficient of Determination Test (R2)). Based on the data obtained from the analysis, there is a positive and significant influence between job training on the performance of Harris Resort Barelang Batam employees. This is shown from the results of the Job Training. This can be seen in the results of the t-test at a significant level (α) of 5%, and degrees of freedom (v) = 78, the ttable value is 1.991. From the table above, it shows that Job Training has a t count > t table ($6.478 > 1.991$) and with a Sig value of $0.000 < 0.05$, then partially there is an effect of Job Training on Performance. There is a positive and significant influence between incentives on the performance of employees of Harris Resort Barelang Batam. Incentives Giving. this can be seen in the results of the t-test. The significant level (α) is 5%, and the degrees of freedom (v) = 78, the ttable value is 1.991. From the table above, it shows that the Trust variable has a value of t arithmetic > t table ($-3.535 > -1.991$) and with a Sig value of $0.001 < 0.05$, then partially there is an influence between the provision of incentives on performance. There is a significant effect between job training and incentives on employee performance at Harris Resort Barelang Batam. Providing incentives will make employees more disciplined atwork. this can be seen in the results of the f test. The significant level (α) is 5%, and the degrees of freedom (v) = 78, the ttable value is 1.991. The table above shows that Job Training has a t count > t table ($6.478 > 1.991$) and a Sig value of $0.000 < 0.05$.

A. Pendahuluan

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini, sering kali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan pemerintah maupun swasta mengalami kesulitan dalam meningkatkan kualitas perusahaannya. Hal tersebut disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui bahwa manusia/karyawan adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Rouly Manurung et al., 2022). Sektor pariwisata di Indonesia merupakan salah satu sektor ekonomi yang ditetapkan sebagai sektor unggulan pembangunan nasional yang sedang dikembangkan oleh pemerintah Negara Indonesia. Menurut Undang-Undang Nomer 10 tentang Kepariwisataan, pariwisata merupakan sebagai macam kegiatan wisata yang didukung sebagai fasilitas serta layanan yang disediakan masyarakat, pengusaha dan pemerintah. Menurut Kemenparekraf/Baparekraf RI (2021) Pandemi COVID-19 telah menghantam industri pariwisata dan ekonomi kreatif di Indonesia. Tidak main-main, sejak Februari 2020 jumlah wisatawan mancanegara yang masuk ke Indonesia mengalami penurunan yang sangat drastis, dan puncaknya terjadi April 2020 dengan jumlah wisatawan hanya sebanyak 158 ribu, sesuai dengan data yang kami rangkum pada **"Buku Tren Pariwisata 2021"** yang diterbitkan oleh Kemenparekraf/Baparekraf. Jika ditotal, sepanjang tahun 2020 jumlah wisatawan mancanegara yang masuk ke Indonesia hanya sekitar 4,052 juta orang. Bisa dibilang, angka tersebut sangat memprihatinkan, karena dari total tersebut hanya sekitar 25% dari jumlah wisatawan yang masuk ke Indonesia pada 2019.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pelatihan kerja, serta pemberian motivasi seperti pemberian insentif langsung kepada karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang bagus (Yulika et al., 2022). Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah dibekali dengan pelatihan yang tentu akan berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian insentif pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Salah satu Resort yang menarik untuk diteliti dalam hal terkait adalah Harris Resort Barelang Batam. Hal ini sejalan dengan pencapaian resort tersebut antara lain telah mendapatkan penghargaan sebagai salah satu resort terbaik di Indonesia oleh KAYAK Travel Award 2020 (Batampos, 2021). Resort bintang 4 yang didirikan pada Februari 2018 oleh Tauzia Hotel Management ini terletak di Jl. Trans Barelang Batam yang secara posisional dekat dengan *landmark* kota Batam yaitu Jembatan Barelang. General Manager Harris Resort Barelang mengatakan bahwa hotel ini membawa perbedaan dari Harris Hotel lainnya dengan konsep *New Generation* yang lebih kepada gaya hidup sehat dan menginspirasi. Sehingga, setiap tamu yang berkunjung ke Harris Resort Barelang sebagian besar datang karena mendapatkan rekomendasi dan saran keluarga dan teman. (swa.co.id,2019).

Berdasarkan wawancara semi-terstruktur dengan *Human Resources Manager* terkait kondisi resort yang bisa dikatakan saat ini mendapati dampak besar dengan munculnya Covid-19 dimana faktor ini sangat mempengaruhi mulai

dari tingkat hunian kamar yang berakibat pendapatan yang semakin berkurang. Otomatis dampak besar lainnya adalah pemotongan gaji/pemberhentian (PHK) dan semangat kerja para karyawan yang semakin menurun. Dan disisi lain pengaruh pelatihan kinerja karyawan sangat berpengaruh apa lagi dengan minat kerja karyawan yang mulai menurun maka dengan adanya insentif atau bonus bisa membuat semangat karyawan kembali lagi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satu hal yang perlu ditingkatkan adalah pelatihan yang baik. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang mengutamakan para praktik dari pada teori (Sunawan et al., 2022). Tujuan diadakannya pelatihan oleh perusahaan agar adanya perubahan kinerja kerja pegawai sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Pelatihan dan kinerja memiliki kaitan yang erat dimana untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi dari hasil pelatihan.

B. Metode Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Pelatihan (X1), Pemberian Insentif (X2) dan kinerja sebagai variabel terikat (Y).

2. Skala Pengukuran variabel

Skala pengukuran yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap suatu kejadian atau gejala sosial (Akmalia et al., 2022). Likert memberi skor dari yang paling kecil sampai yang paling besar. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 1. Skala Pengukuran Likert

No	Keterangan	Skala
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Harris Resort Barelang Batam sebanyak 99 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode random sampling, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak dan dimana tiap unsur yang membentuk populasi diberi kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel (Maghfiroh et al., 2022).

4. Metode Pengumpulan Data

Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada karyawan Harris Resort Barelang Batam. Daftar Pertanyaan (*questionnaire*), yaitu daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk diisi oleh para responden. Studi dokumentasi, yaitu dilakukan dengan mengumpulkan data dan mempelajari data-data yang diperoleh dari buku literatur, jurnal, majalah dan sebagainya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (Hartati Lisa et al., 2022).

5. Metode Analisis Data

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua acara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Pramanita et al., 2022).

b) Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pemberian insentif terhadap Kinerja.

C. Hasil dan Pembahasan

a) Hasil Penelitian

Berdasarkan wawancara semi-terstruktur dengan *Human Resources Manager* terkait kondisi resort yang bisa dikatakan saat ini mendapati dampak besar dengan munculnya Covid-19 dimana faktor ini sangat mempengaruhi mulai dari tingkat hunian kamar yang berakibat pendapatan yang semakin berkurang. Otomatis dampak besar lainnya adalah pemotongan gaji/pemberhentian (PHK) dan semangat kerja para karyawan yang semakin menurun. Dan disisi lain pengaruh pelatihan kinerja karyawan sangat berpengaruh apa lagi dengan minat kerja karyawan yang mulai menurun maka dengan adanya insentif atau bonus bisa membuat semangat karyawan kembali lagi.

1) Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel penelitian yang disajikan dengan statistik deskriptif. Berdasarkan desain penelitian, maka sumber informasi yang diperoleh dari jawaban respondendidekripsikan dalam bentuk nilai minimum, maksimum, rata-rata, standar deviasi. Perhitungan statistik deskriptif variabel dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Rata-Rata
Insentif (X1)	80	8,11	15,00	2,13306
Kinerja (Y)	80	10,56	21,44	2,39870

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022

a. Variabel Insentif

Hasil analisis deskriptif pada variabel insentif diperoleh nilai minimum sebesar 7, nilai maksimum sebesar 15 mean sebesar 11,63, dan standard deviasi sebesar 2,37. Selanjutnya data insentif dikategorikan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel kebutuhan aktualisasi diri terdiri dari 4 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel insentif disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Kategorisasi Variabel Insentif

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 12$	39	54,9
Sedang	$8 \leq X < 12$	29	40,8
Rendah	$X < 8$	3	4,2
Jumlah		123	100

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 39 responden (54,9%) memberikan nilai tinggi pada variabel insentif, responden yang memberikan penilaian terhadap variabel insentif dalam kategori sedang sebanyak 29 responden (40,8%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel insentif dalam kategori rendah sebanyak 3 responden (4,2%). Hal ini membuktikan karyawan merasa cukup puas dengan adanya pemberian insentif di perusahaan, walaupun belum maksimal karena masih ada yang menilai dalam kategori sedang dan rendah.

b. Variabel Kinerja (Y)

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja diperoleh nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 20, mean sebesar 15,51, dan standard deviasi ideal sebesar 2,37. Selanjutnya data kinerja dikategorikan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel kinerja terdiri dari 4 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel kinerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Kategorisasi Variabel Kinerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 15$	55	70,4
Sedang	$10 \leq X < 15$	25	29,6
Rendah	$X < 10$	0	0
Jumlah		80	100

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 55 responden (70,4%) memberikan nilai tinggi pada variabel kinerja, responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja dalam kategori sedang sebanyak 25 responden (29,6%), dan tidak ada responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja dalam kategori rendah (0%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kinerjanya semakin membaik seiring dengan adanya pelatihan kerja dan insentif pada saat bekerja di Harris Resort Barelang Batam.

2) Uji Asumsi Klasik

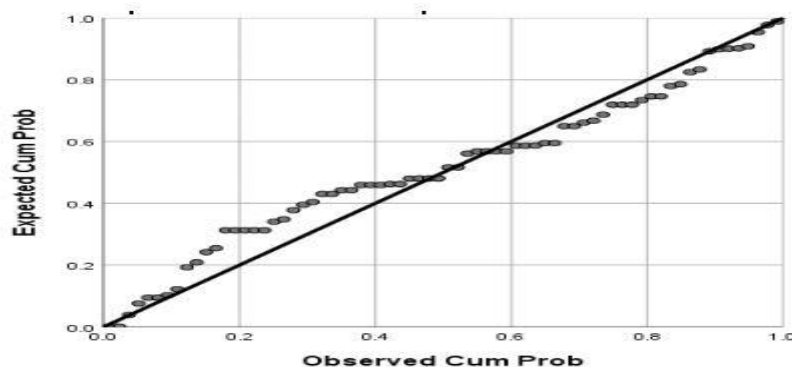
a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel- variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011: 160). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Hasil uji normalitas untuk semua variabel disajikan dalam Tabel berikut ini :

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0263519
	Std. Deviation	.35191587
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.064
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan Tabel 5 hasil output spss dapat diketahui nilai probabilitas *Kolmogorov Smirnov* dalam penelitian ini lebih besar dari $\alpha = 5\%$ atau 0,05. nilai pada baris Asymp. Sig. (2-tailed) yang digunakan yakni $0,200 > 0,05$ artinya data berdistribusi normal. Sedangkan uji normalitas P-P plots adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Normalitas P-P Plots

b. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih yang harus diuji kebenarannya. Sedangkan tujuan dari uji hipotesis adalah untuk mengetahui apakah sebuah hipotesis diterima atau ditolak (Hasibuan et al., 2022). Kemudian hasil hipotesis t hitung dibandingkan dengan tabel, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika tingkat sign $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja.
2. Jika tingkat sign $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap kinerja.
3. Pengujian hasil penelitian sebagaimana diuraikan diatas dilakukan dengan bantuan program *Software Statistic Product and Service Solution (SPSS)*. Berikut adalah hasil uji hipotesis secara parsial:

Tabel 6. Hasil Uji t

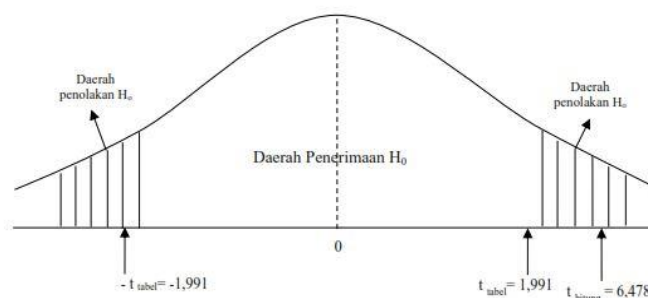
Coefficients ^a						
Model	unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
1	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	2.366	.522	4.535	.000	
	Pelatihan Kerja	.590	.091	.599	6.478	.000
	Pemberian Insentif	-.329	.093	-.327	-3.535	.001

Sumber: Data primer diolah kembali menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis uji t pada tabel 4.20, diperoleh *output* sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja

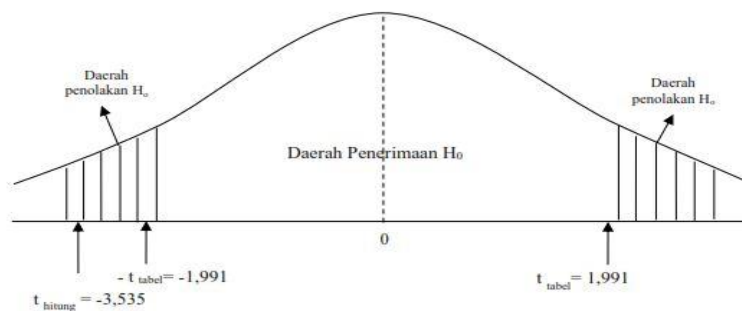
Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = 78 didapat nilai t_{tabel} 1,991. Dari tabel di atas menunjukkan Pelatihan Kerja memiliki nilai t hitung $> t$ tabel ($6,478 > 1,991$) serta dengan nilai Sig yaitu $0,000 < 0,05$, maka secara parsial terdapat pengaruh dari Pelatihan Kerja terhadap Kinerja. Hasil uji t variabel Pelatihan Kerjadapat disajikan dengan kurva sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Uji t Pelatihan Kerja

2. Pemberian Insentif

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = 78 didapat nilai t_{tabel} 1,991. Dari tabel di atas menunjukkan variabel Kepercayaan memiliki nilai t hitung > t tabel ($-3,535 > -1,991$) serta dengan nilai Sig yaitu $0,001 < 0,05$, maka secara parsial terdapat pengaruh antara Pemberian Insentif terhadap Kinerja. Hasil uji t variabel Pemberian Insentif dapat disajikan dengan kurva sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Uji t Pemberian Insentif

b) Pembahasan

1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Harris Resort Barelang Batam diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator insentif non material, yang menunjukkan bahwa perusahaan selalu memberikan pemberian insentif non material secara rutin seperti pujian dan penghargaan karyawan berprestasi sesuai dengan kinerja karyawan. Pemberian insentif ini berupa pemberian predikat *Employee Of The Year*, *The Most Creative Employee*, dan lain sebagainya

Skor terendah terdapat pada indikator insentif material. Hal ini menunjukkan bahwa Harris Resort Barelang Batam masih kurang obyektif dalam hal memberikan pemberian insentif untuk karyawan dalam bentuk uang karena pemberiannya masih sama rata. Mangkunegara (2009:89), mengemukakan bahwa insentif adalah: "Suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)." tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = 78 didapat nilai t_{tabel} 1,991. Dari tabel di atas menunjukkan variabel Kepercayaan memiliki nilai t hitung > t tabel ($-3,535 > -1,991$) serta dengan nilai Sig yaitu $0,001 < 0,05$, maka secara parsial terdapat pengaruh antara Pemberian Insentif terhadap Kinerja. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya insentif yang diberikan oleh Harris Resort Barelang Batam dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purna et al., 2022) yang menganalisis pengaruh insentif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disimpulkan bahwa semakin besar insentif yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat pula.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan insentif secara simultan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. 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 perhitungan pada tabel 4.17, dapat diketahui Fhitung sebesar 111,36 dengan *p-value* (sig) 0,000, dengan $\alpha = 0,05$ serta derajat kebebasan $v_1 = 78$ dan $v_2 = 3$, maka di dapat nilai Ftabel sebesar 3,114. Artinya Fhitung lebih besar dari Ftabel ($111,36 > 3,114$), dengan demikian Pelatihan Kerja (X_1), dan Pemberian Insentif (X_2) secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja diterima secara statistik (signifikan).

D. Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Harris Resort Barelang Batam. Hal ini ditunjukkan dari hasil Pelatihan Kerja. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji t pada Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = 78 didapat nilai ttabel 1,991. Dari tabel di atas menunjukkan Pelatihan Kerja memiliki nilai t hitung $> t$ tabel ($6,478 > 1,991$) serta dengan nilai Sig yaitu $0,000 < 0,05$, maka secara parsial terdapat pengaruh dari Pelatihan Kerja terhadap Kinerja.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan Harris Resort Barelang Batam. Pemberian Insentif. hal ini dapat dilihat pada hasil uji t Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = 78 didapat nilai ttabel 1,991. Dari tabel di atas menunjukkan variabel Kepercayaan memiliki nilai t hitung $> t$ tabel ($-3,535 > -1,991$) serta dengan nilai Sig yaitu $0,001 < 0,05$, maka secara parsial terdapat pengaruh antara Pemberian Insentif terhadap Kinerja.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan Harris Resort Barelang Batam. Pemberian insentif akan menjadikan karyawan menjadi lebih disiplin dalam bekerja. hal ini dapat dilihat pada hasil uji f Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat

kebebasan (v) = 78 didapat nilai t tabel 1,991. Dari tabel di atas menunjukkan Pelatihan Kerja memiliki nilai t hitung $> t$ tabel ($6,478 > 1,991$) serta dengan nilai Sig yaitu $0,000 < 0,05$.

E. Referensi

- Akmalia, N., Iqbal Yusuf Conoras, M., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Golden Bay Batam Tahun 2021. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 1). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Hartati Lisa, S., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Menginap Konsumen Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Hotel Da Viena Boutique Di Kota Batam. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 1). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Hasibuan, A., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Produktifitas Karyawan Di PT. PCI Elektronik Internasional. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 1). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Maghfiroh, S., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Golden Bay Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1), 1–10. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Pramanita, N., Iqbal Yusuf Conoras, M., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Karyawan PT. Triusula Adijaya Batam Tahun 2022. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 36–47. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Purna, B., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Marine Shipyard Batam. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 2). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Rouly Manurung, C., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Analisis Perhitungan Rasio Keuangan Terhadap Laporan Keuangan Pada Masa Covid-2019 Di PT. Fast Food Indonesia, Tbk Periode 2019-2021. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 2). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Sunawan, S., Jazuli, J., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas Fisik Dan Promosi Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Golden Bay Kota Batam Tahun 2022. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 55. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Yulika, L., Efendi, R., & Yulia, Y. (2022). Analisis Penerapan Sistem Pembayaran

Honor Untuk Pegawai Yang Melakukan Kegiatan Pada Pusat Pengembangan Bahasa (P2B) UIN Suska Riau. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 2). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
Zaputri, R. A., Rahardjo, K., dan 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*. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya, 2 (2), 1-8.