

Pengaruh Pemberian *Insentif*, Stres Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tri Adi Bersama Panunggan Timur (Studi Kasus Pada Perusahaan Kemitraan Anteraja Kepada Pt Tri Adi Bersama) Pada Saat Masa Pandemi Covid-19

Michael Gunawan

Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

michaelgunawan54@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Januari 2023;
Perbaikan 30 Februari 2023;
Diterima 21 Maret 2023;
Tersedia online 12 April 2023

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Insentif
Stres Kerja
Pelatihan
Kinerja Karyawan

Abstrak

Studi ini mengkaji dampak reward, stres kerja, dan pelatihan terhadap kinerja mental di PT Tri Adi Bersama Panunggan Timur (studi kasus pada perusahaan internal PT Tri Aldi Bersama) selama pandemi Covid-19. Penelitian ini bersifat kualitatif dan deskriptif. Manajemen PT Tri Adi Bersama berfungsi sebagai populasi pelaporan untuk penelitian ini. Studi ini mengambil sampel 110 responden secara total. Strategi sampling menggunakan sampling jenuh. Kuesioner digunakan sebagai alat survei. Metode analisis data menggunakan program SPSS versi 25 dan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, analisis korelasi, metode analisis koefisien determinasi (R^2), dan pengujian hipotesis Uji-t dalam uji-F.25.

Hasil laporan penelitian ini dapat menunjukkan bahwa hasil variabel insentif (X_1) dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka variabel insentif (X_1) berpengaruh signifikan sebesar 0,134 terhadap kinerja karyawan. Hasil variabel stres kerja (X_2) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka variabel stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan sebesar 1,139 terhadap kinerja karyawan. Hasil variabel pelatihan (X_3) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka variabel pelatihan (X_3) berpengaruh signifikan sebesar 9,180 terhadap kinerja karyawan. Hasil pengaruh variabel *insentif*, stres kerja, dan pelatihan secara simultan sebesar 109,644 terhadap kinerja karyawan PT Tri Adi Bersama Panunggan Timur di masa pandemi Covid-19.

I. PENDAHULUAN

Di tahun 2020 ini, virus Covid-19 sudah tidak asing lagi bagi kita. Virus corona yang biasa dikenal dengan Covid-19 ini merupakan virus yang penyebarannya sangat mudah dan cepat, dan pada akhirnya semua aktivitas berhenti sehingga cenderung memutus mata rantai penularan virus tersebut. Warga juga dihimbau untuk bekerja dan beraktivitas di rumah selama pandemi Covid-19. Pandemi Covid-19 menyebabkan banyak keterlambatan pengiriman. Industri kurir di

Indonesia berkembang dari waktu ke waktu, melalui perubahan perilaku dan belanja online. Pertumbuhan belanja online membuat masyarakat memilih kebutuhannya secara sosial secara online karena bertepatan dengan pekerjaan legal yang dilakukan di negara tersebut.

PT Tri Adi Bersama adalah perusahaan logistik yang berbasis di Jakarta. PT Tri Adi Bersama didirikan di Maret pada tahun 2019. Anteraja memiliki KEMITRAAN dengan SATRIA. Mitra Anteraja bertanggung jawab untuk mengambil paket dan mengirimkannya ke pelanggan.

Selama pandemi Covid-19, mitra mengalami stres yang menyebabkan penurunan kinerja mitra. Faktor yang menyebabkan penurunan hasil kerja Mitra adalah bertambahnya jumlah paket selama wabah Covid-19, sebelumnya Mitra melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan job description, dan tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan persyaratan Mitra.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Menurut (Drs Malayu S.P.Hasibuan, 2019, p.5) menyatakan bahwa : “Untuk mencapai tujuan bersama dari bisnis, karyawan, dan karyawan, manajemen sumber daya manusia, atau singkatnya HRM, adalah manajemen yang efektif dan efisien dari hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu. Memanfaatkan sebaik-baiknya untuk memberikan karyawan kami kesempatan terbaik untuk berkontribusi kepada masyarakat adalah ilmu atau metode.”

Berdasarkan pengertian tersebut, konsep sumber daya manusia adalah kegiatan ekonomi yang digunakan dalam perencanaan, penetapan harga, promosi, dan distribusi barang dan jasa yang memenuhi kebutuhan, keinginan, dan pencapaian tujuan pemasaran dan bisnis(Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021).

Insentif

Menurut (Wijaya, 2021) menyatakan bahwa :

“Insentif adalah salah satu faktor terpenting dalam memastikan bahwa pekerja menyumbangkan ide paling kreatif untuk operasi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan, baik secara finansial maupun non-finansial..”

Menurut (Pratama & Sukarno, 2021) menyatakan yaitu :

“Karyawan yang memberikan layanan kepada bisnis diberi kompensasi dengan insentif, yang dapat berupa uang tunai, barang langsung atau tidak langsung..”

Menurut (Wijaya, 2021, p.3) menyatakan bahwa :

“Insentif memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka. Sistem penghargaan yang baik adalah yang dapat menjamin kepuasan karyawan perusahaan, memungkinkan perusahaan untuk menarik berbagai karyawan dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif secara sosial dan produktif yang dapat dipertahankan dan dipekerjakan. pekerjaan perusahaan.”

Stres Kerja

Berdasarkan (Malang & Amellia, 2018) menyatakan bahwa :

“Stres kerja, seperti yang didefinisikan oleh WHO, adalah respon seseorang ketika tuntutan dan tekanan pekerjaan tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan koping orang tersebut.”

Menurut (Mangkunegara dalam Malang & Amellia, 2018) menyatakan bahwa :

“Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan selama bekerja.”

Menurut (Clinton et al., 2019) menyatakan bahwa :

“kondisi emosional yang berkembang ketika beban kerja seseorang melebihi kapasitasnya untuk menangani tekanan di mana mereka bekerja. Cara lain untuk memikirkan stres adalah sebagai keadaan tenang yang menghasilkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang berdampak pada suasana hati, cara berpikir, dan kesejahteraan umum orang.”

Pelatihan

Menurut Riniwarti dalam Pujiarti (Ratana & Pujiarti, 2022) menyatakan bahwa :

“Pelatihan adalah kegiatan atau kegiatan pendidikan yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu).”

Menurut (Sri Larasati dalam Milah, 2020) menyatakan bahwa :

“Pelatihan adalah pelatihan jangka pendek yang melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir, memungkinkan personel non-senior memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.”

Menurut (Mondy dalam Milah, 2020) menyatakan bahwa :

“Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja jangka pendek dalam tugas (jabatan) kerja spesifik yang ada dengan meningkatkan kualifikasi (pengetahuan dan keterampilan) karyawan.”

Kinerja Karyawan

Menurut (Widiyanto, 2019) menyatakan bahwa :

“Hasil kerja adalah kualitas dan volume pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan yang dilimpahkan kepadanya..”

Menurut (Kusnawan, 2022) menyatakan bahwa :

“Kinerja pegawai adalah setiap tugas yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, baik secara sah maupun tidak, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya sendiri, guna memajukan tujuan perusahaan. hasil dari mematuhi hukum secara ketat dan menahan diri dari pelanggaran moral dan etika..”

Menurut (Suparyanto dan Rosad, 2020) menyatakan bahwa :

“Untuk bersaing dengan bisnis lain yang menghasilkan barang dan jasa secara lebih efektif, organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan. Sehubungan dengan berbagai peristiwa, seperti produk yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama, tujuan, atau hasil kerja standar, prestasi adalah sejauh mana seseorang secara keseluruhan menyelesaikan tugas selama periode waktu tertentu.”

III. METODE

Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Tri Adi Bersama Panunggan Timur yang berlokasi di Ruko The Prominence blok 38D nomor 56.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018 : 117) menyatakan bahwa : “Populasi adalah domain generalisasi yang terdiri dari hal-hal atau hal-hal dengan sifat dan kualitas tertentu yang diteliti dan disimpulkan oleh peneliti.”

Populasi dalam penelitian ini adalah Mitra PT Tri Adi Bersama sebanyak 152 mitra.

Menurut (Sugiyono, 2018 : 118) menyatakan bahwa : “Populasi dan karakteristiknya termasuk sampel. Secara komparatif, menentukan ukuran sampel untuk penelitian adalah salah satu langkahnya. Teknik random sampling diterapkan oleh peneliti dalam penelitian ini. Karena populasi dipilih secara acak tanpa memperhitungkan stratifikasi populasi, maka random sampling disebut sederhana. Ketika anggota populasi dipandang homogen, pendekatan ini digunakan.”

$$n = \frac{152}{1 + 152 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{152}{1 + 0,380}$$

$$n = \frac{152}{1,380}$$

$$n = 110,1449$$

Sampel penelitian ini adalah sebagian dari anggota populasi sebanyak 110 mitra.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2018 : 224) mengatakan bahwa “Lingkungan, sumber, dan metode yang berbeda semuanya dapat digunakan untuk pengumpulan data. Informasi dapat dikumpulkan dari perspektif lingkungan dalam berbagai pengaturan, termasuk alam, laboratorium menggunakan teknik eksperimental, rumah responden, seminar, diskusi, perjalanan, dll. Pengumpulan data dapat berupa sumber primer dan sekunder, tergantung pada sumber data.”

Dalam kuesioner ini, peneliti menggunakan data berupa kuesioner setiap variabel diberikan 10 pernyataan dan umumnya setiap pernyataan terdiri dari 5 pilihan atas jawaban tersebut.

Teknik Pengujian Data

1. Pengujian Data Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Darma dalam Rinintha Parameswari (Mahdi & Parameswari, 2022) mengatakan bahwa “Uji validitas ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa baik tes tersebut

menjalankan fungsinya dan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut telah dipersiapkan dengan baik dan mampu mengukur apa yang hendak diukur.”

b. Uji Reabilitas

Menurut Supriadi (2020, hlm.139-140) mengatakan bahwa “Keandalan berarti kepercayaan. Ini berarti perangkat dapat memberikan hasil yang benar.”

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozal (2018:161) Tes normalitas mencari data untuk pola yang tidak biasa. Abnormalitas dapat menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal, yang dapat berdampak pada hasil regresi.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas atau tidak, dapat diperoleh nilai variance expansion dari multikolinearitas dengan nilai VIF sebesar 0,1. Untuk nilai VIF >10 dan toleransi.

c. Uji Heteroskedastitas

Tes ini melihat seberapa besar nilai variabel independen berubah dari satu pengukuran ke pengukuran berikutnya. Jika perubahannya besar dan tidak terdistribusi secara acak, ini mungkin berarti bahwa data mengukur sesuatu yang berbeda dari waktu ke waktu. Jika demikian, data dapat dikatakan heteroskedastis.

3. Pengujian Model Statistik

a. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi berganda adalah metode yang menggunakan beberapa faktor berbeda untuk mempengaruhi faktor lainnya.

b. Uji Korelasi

Menurut Sugiono (2017:228), “Korelasi adalah cara untuk melihat apakah ada hubungan antara dua hal atau lebih dalam suatu penelitian.”

Menurut (sugiono 2017, p.284) rumus uji koefisien korelasi sebagai berikut

Rumus :

$$r_{y,x_1x_2} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 - 2.(ryx_1).(ryx_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}}$$

Keterangan :

Y = Performa Karyawan

$X1$ = Insentif

$X2$ = Stress Kerja

Dengan kesimpulan :

$R = 0$ = Tidak memiliki hubungan kedua variabel

$R = 1$ = hubungan yang sangat kuat

c. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Uji R menilai kemampuan model untuk menjelaskan secara parsial dan kolektif seberapa baik dapat menjelaskan variabel dependen.

4. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji T

Subtes T pada dasarnya menentukan seberapa signifikan variabel penjelas tunggal dalam menggambarkan variabel independen. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan jika nilai sig-statistik estimasi t-score lebih kecil dari nilai t-tabel, maka hipotesis diterima.

b. Uji F

Menurut Mulyono (2018, hlm. 113), hal ini menjelaskan: “Uji-F menunjukkan bahwa hasil variabel independen dapat berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam waktu yang bersamaan”

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif

TABEL IV.1

DATA RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		1	,9	,9	,9
	Laki-laki	75	68,2	68,2	69,1
	Perempuan	34	30,9	30,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel Alttie, terdapat 110 responden berdasarkan jenis kelamin responden. Terdiri dari 75 responden laki-laki (68,2%) dan 34 responden perempuan (30,9%). Responden tertinggi adalah dengan porsi 75 responden laki-laki (68,2%).

2. Deskriptif Variabel Bebas

TABEL IV.4

Tanggapan Responden Mengenai Gaji

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	3,6	3,6	3,6
	3,00	14	12,7	12,7	16,4
	4,00	41	37,3	37,3	53,6
	5,00	51	46,4	46,4	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Pada Tabel IV.4, dari 110 orang yang menjawab pertanyaan, 4 orang tidak setuju dengan tingkat persentase (3,6%), 14 orang tidak setuju dengan tingkat persentase (12,7%), 41 orang setuju dengan tingkat persentase (37%). (3%) dan paling sedikit 51 orang sangat setuju dengan persentase tersebut (46,4%). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa 51 orang (46,4%) setuju dengan pemotongan gaji bersama yang dipertimbangkan PT Tri Adi Bersama dalam perhitungan awal..

3. Deskriptif Variabel Terikat

TABEL IV.41

Tanggapan Responden Mengenai Kerja Sama

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	2,7	2,7	2,7
	2,00	3	2,7	2,7	5,5
	3,00	3	2,7	2,7	8,2
	4,00	59	53,6	53,6	61,8
	5,00	42	38,2	38,2	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Keterangan pada Tabel IV.41 di atas menunjukkan bahwa responden bersedia bekerja sama. Dari total 110 responden, 3 responden sangat tidak setuju dengan persentase (2,7%), 3 responden tidak setuju dengan persentase (2,7%), dan 3 responden tidak setuju dengan persentase tidak setuju (2,7%), sedangkan 59 responden setuju dengan persentase (53,6%).), dengan 42 responden sangat setuju dengan persentase tersebut (38,2%), kami menyimpulkan bahwa setidaknya 59 responden (53,6%) setuju bahwa karyawan dapat bekerja sama dengan baik.

B. Analisa Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

TABEL IV.44

Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X1)

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	
X1.1	37,3182	45,815	,809	,920
X1.2	37,2909	47,438	,737	,924
X1.3	37,2818	45,268	,827	,919
X1.4	37,2818	47,911	,735	,924
X1.5	37,3364	45,583	,835	,919
X1.6	37,3636	46,656	,750	,923
X1.7	38,0636	46,409	,455	,948
X1.8	37,3727	46,511	,796	,921
X1.9	37,2818	46,993	,776	,922

X1.10	37,3182	46,072	,806	,920
-------	---------	--------	------	------

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Variabel insentif (X1) dapat menunjukkan bahwa semua indikator insentif (X1) valid, karena tidak ada nilai r-tabel di bawah 0,1874 yang berarti semua pertanyaan variabel insentif (X1) dipertimbangkan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

TABEL IV.45

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	35,1545	74,627	,742	,944
X2.2	35,0818	74,535	,793	,941
X2.3	34,9818	72,624	,835	,939
X2.4	34,9000	73,632	,818	,940
X2.5	35,0909	73,551	,775	,942
X2.6	35,0364	74,145	,810	,941
X2.7	35,0545	74,566	,766	,943
X2.8	35,1273	74,351	,841	,940
X2.9	35,4545	74,250	,645	,949
X2.10	35,1182	73,702	,803	,941

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Variabel stres kerja (X2) dapat menunjukkan bahwa semua indikator stres kerja (X2) valid, karena tidak ada nilai r-tabel di bawah 0,1874 yang berarti semua pertanyaan variabel stres kerja (X2) dipertimbangkan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

TABEL IV.46

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X3)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	37,2818	38,113	,801	,938
X3.2	37,2909	39,419	,769	,939
X3.3	37,2000	40,308	,730	,941
X3.4	37,2727	41,099	,654	,944
X3.5	37,2000	39,336	,822	,937
X3.6	37,3545	38,947	,817	,937
X3.7	37,3091	38,693	,854	,935
X3.8	37,2182	39,126	,826	,936
X3.9	37,2182	40,649	,713	,941
X3.10	37,3364	39,730	,717	,941

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Variabel pelatihan (X3) dapat menunjukkan bahwa semua indikator pelatihan (X3) valid, karena tidak ada nilai r-tabel di bawah 0,1874 yang berarti semua pertanyaan variabel pelatihan (X3) dipertimbangkan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

TABEL IV.47

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	37,3000	48,414	,828	,951
Y.2	37,3727	49,300	,780	,953
Y.3	37,3182	50,696	,793	,953
Y.4	37,2545	50,650	,778	,953
Y.5	37,2364	49,778	,794	,953
Y.6	37,2000	50,492	,826	,951
Y.7	37,2455	48,499	,855	,950
Y.8	37,1727	50,695	,797	,952

Y.9	37,1182	50,619	,810	,952
Y.10	37,3000	47,882	,853	,950

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Variabel kinerja karyawan (Y) dapat menunjukkan bahwa semua indikator kinerja karyawan (Y) valid, karena tidak ada nilai r-tabel di bawah 0,1874 yang berarti semua pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) dipertimbangkan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reabilitas

TABEL IV.48

Hasil Uji Realibitas Variabel Insentif (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,931	10

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Dari Tabel IV.48 dapat disimpulkan bahwa Cronbach's alpha responden untuk variabel insentif yang dimasukkan dalam penelitian ini melebihi 0,60, sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa hasil untuk variabel insentif cukup reliabel.

TABEL IV.49

Hasil Uji Realibitas Variabel Stress Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,947	10

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Dari Tabel IV.49 dapat disimpulkan bahwa Cronbach's alpha responden untuk variabel stres kerja yang dimasukkan dalam penelitian ini melebihi 0,60, sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa hasil untuk variabel stres kerja cukup reliabel.

TABEL IV.50

Hasil Uji Reabilitas Pelatihan (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,945	10

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Dari Tabel IV.50 dapat disimpulkan bahwa Cronbach's alpha responden untuk variabel pelatihan yang dimasukkan dalam penelitian ini melebihi 0,60, sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa hasil untuk variabel pelatihan cukup reliabel.

TABEL IV.51

Hasil Uji Realibitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	10

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Dari Tabel IV.51 dapat disimpulkan bahwa Cronbach's alpha responden untuk variabel kinerja karyawan yang dimasukkan dalam penelitian ini melebihi 0,60, sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa hasil untuk variabel kinerja karyawan cukup reliabel.

3. Uji Normalitas

TABEL IV.52

Hasil Uji Normalitas Variabel X dan Variabel Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,85781809
Most Extreme Differences	Absolute	,156
	Positive	,135
	Negative	-,156
Test Statistic		,156
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Dari hasil data pada Tabel IV.52 di atas diperoleh nilai Asymp.Sig(2-tailed) sebesar 0,000. Oleh karena itu, nilai ini lebih kecil dari nilai asumsi 0,05, sehingga data tersebut normal. Dari sini dapat disimpulkan bahwa distribusi residual yang dilaporkan tidak berdistribusi normal pada semua model persamaan regresi.

4. Uji Multikolinearitas

TABEL IV.53

Hasil Uji Multikolinariaritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	,927	2,366		,392	,696		
	Insentif	,010	,073	,009	,134	,894	,467	2,140
	Stress Kerja	,062	,055	,076	1,139	,257	,520	1,922
	Pelatihan	,909	,099	,810	9,180	,000	,295	3,387

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

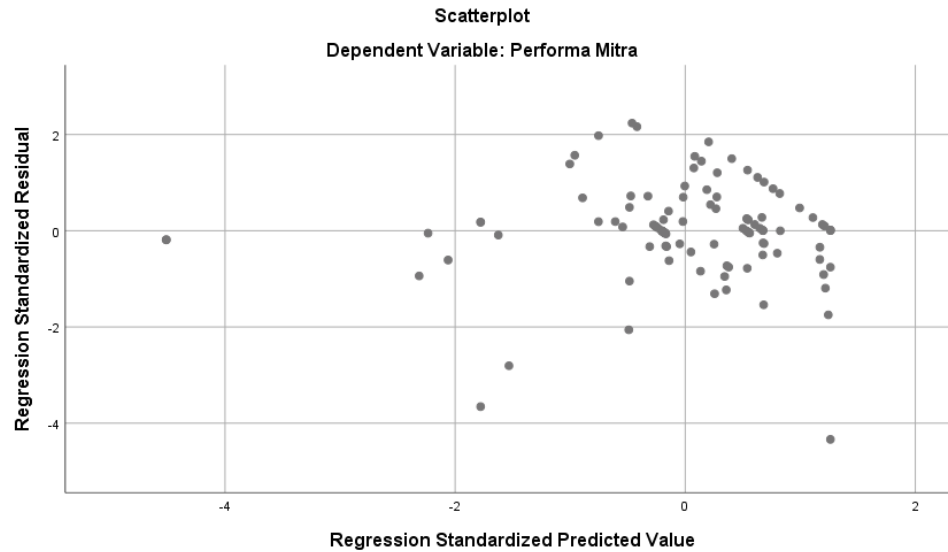
Sumber :Hasil Olahan Data SPSS 25

Berdasarkan temuan Tabel IV.53 Dengan membandingkan nilai toleransi untuk insentif (0,467), stres kerja (0,520), dan pelatihan (0,295), terlihat jelas bahwa nilai toleransi untuk masing lebih besar dari 0,10 dalam hal nilai VIF kurang dari 10. VIF variabel reward 2.140, stres kerja 1.922, dan pelatihan 3.387. Akibatnya, temuan penelitian menunjukkan bahwa analisis multikolinieritas tidak ada, sehingga data penelitian sesuai untuk dimasukkan ke dalam model regresi.

5. Uji Heteroskedastitas

GAMBAR IV.2

Hasil Uji Heteroskedastitas



Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Hasil uji heteroskedastisitas yang ditampilkan pada gambar di atas menunjukkan bahwa nilai pada sumbu Y kurang dari 10 tersebar dan tidak menunjukkan pola yang teratur, sehingga nilai totalnya adalah Insentif (X1), Stres Kerja (X2), Pelatihan (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

TABEL IV.54

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,927	2,366		,392	,696
	Insentif	,010	,073	,009	,134	,894
	Stress Kerja	,062	,055	,076	1,139	,257
	Pelatihan	,909	,099	,810	9,180	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Koefisien 1 yang hampir asin, yang menunjukkan bahwa efek kualitas setidaknya sama banyaknya dengan stres di tempat kerja sebagai investasi modal yang signifikan,

mewakili besarnya efek terkait insentif pada kinerja fisik. mewakili koefisien korelasi 0,368 yang mendekati garam, menunjukkan besarnya efek. Variabel signifikan antara 4 variabel mempengaruhi jika probabilitas < 0.05

7. Uji Korelasi

TABEL IV.55

Hasil Analisis Korelasi

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Insentif	41,5455	7,54514	110
Stress Kerja	39,0000	9,53025	110
Pelatihan	41,4091	6,96557	110
Kinerja Karyawan	41,3909	7,81447	110

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Hasil dari tabel IV.53 di atas dapat dikatakan bahwa :

1. Dengan 110 responden, rata-rata (mean) insentif (X1) memiliki mean 41,5455 dan sd 7,54514.
2. Dengan 110 responden, rata-rata (mean) stres kerja adalah 39.0000, dengan standar deviasi 9,53025.
3. Dengan jumlah responden 110 orang diperoleh skor rata-rata (mean) pelatihan (X3) adalah 41,4091, dengan standar deviasi 6,96557.
4. Dengan 110 responden, skor keseluruhan (rata-rata) kinerja karyawan (Y) adalah 41,3909, dengan standar deviasi 7,81447.

8. Uji Koefisien Determinasi (R²)

TABEL IV.57

Hasil Analisis Determinasi (R²)

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870 ^a	,756	,749	3,91203

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Stress Kerja, Insentif

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Tujuan utama uji reliabilitas (R²) adalah untuk memastikan apakah variabel dependen mampu menjelaskan hasil dengan menggunakan variabel independen. sesuai Tabel IV. 55, dimana nilai adjusted R² adalah 0,749, nilai R hitung adalah 0,870, R-squalre adalah 0,756, dan nilai R adalah 0,870. Hal ini menunjukkan bahwa 75% variabel kondisional (insentif, beban kerja selama pelatihan) dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian..

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji F

TABEL IV.58

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5033,970	3	1677,990	109,644	,000 ^b
	Residual	1622,221	106	15,304		
	Total	6656,191	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Stress Kerja, Insentif

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Berdasarkan data pada tabel di atas, diperoleh nilai F kinerja mitra (tabel) < 3,08, F(angka) 109,644 dan nilai signifikansi 0,000. artinya nilai < adalah 0,05 artinya hasil variabel insentif (X1), stres kerja (X2) dan pelatihan (X3) secara simultan (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tri Adi Bersama (Y).

2. Uji T

TABEL IV.59

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,908	3,316		4,495	,000
	Insentif	,637	,079	,615	8,115	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Berdasarkan hasil Tabel IV.59 nilai variabel X1 (insentif) adalah (8,115) > (1,65909) dan nilai signifikansinya adalah 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel insentif (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 1,65909.

TABEL IV.60

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,406	2,472		8,658	,000
	Stress Kerja	,512	,062	,625	8,319	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Berdasarkan hasil Tabel IV.60, nilai variabel X2 (stres kerja) adalah (8,319) > (1,65909) dan nilai signifikansinya adalah 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel stres kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 1,65909.

TABEL IV.61

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,072	2,251		,476	,635

Pelatihan	,974	,054	,868	18,15 8	,000
-----------	------	------	------	------------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Berdasarkan Hasil Tabel IV.61, nilai Pelatihan (X3) adalah $(18,158) > (1,65909)$ dengan nilai signifikan sinyal adalah 0,000 H_0 maka 0,05 ditolak untuk diterima yang berarti Pelatihan(X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) 1,65909.

D. Pembahasan

H4: Pengaruh Insentif, Stres Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Adi Bersama.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa insentif, stres kerja, dan aktivitas fisik dapat mempengaruhi kinerja mitra PT Tri Adi Bersama. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji F menunjukkan nilai yang signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Artinya, diperoleh dari Hasilnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh insentif, stres kerja, dan pelatihan..

V. KESIMPULAN

Berdasarkan metodologi penelitian deskriptif analitis yang digunakan penulis, diketahui bahwa dari segi insentif, stres kerja selama pelatihan dapat berdampak pada kualitas kinerja PT Tri Aldi Bersama. Para peneliti sampai pada kesimpulan berikut setelah melakukan pengujian hipotesis mereka:

- Hasil stimulasi Valrialbel (X1) dengan nilai t_{hitung} 8,115 lebih kecil dari t_{tabel} 1,65909 pada penolakan H_0 , yang berarti bahwa hipotesis menolak H_0 dan menerima H_a , yang paling baik menunjukkan awal mula efek efisiensi stimulasi signifikan.
- Akibatnya, hipotesis ditolak dan H_a diterima, menunjukkan dampak yang signifikan stres kerja terhadap kinerja kerja. Hasil untuk variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 8,319 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,65909 dalam hal menolak H_0 .
- Ini berarti bahwa hipotesis menolak H_0 dan menerima H_a , yang pada akhirnya menunjukkan efek pelatihan-kinerja awal yang signifikan. Hasil untuk variabel pelatihan (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 18,158 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,65909 dalam hal menolak H_0 .

- d. Efek campuran total (simultan) dari variable hasil tidak tergantung pada aktivitas , nilai F(talbel) adalah 3,08 dan F (hitung) 109,644, nilai sinyal signifikan 0,000 yaitu nilai 0,05 maka total nilai insentif (X1), stres kerja (X2), pelatihan (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y) PT Tri Adi Bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Clinton, V., Purba, B., Pergas, S., Sutrisno, D., & Andronicus, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima , TBK Medan. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UISU*, 8(1), 1–8.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *CV. Pustaka Kreasi Mandiri* (hal. 311). CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Drs Malayu S.P.Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Kusnawan, A. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Karya Megah Gunungmas Karawaci. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 2(2).
- Mahdi, A. (2022). *Pengaruh Harga, Kualitas Produk dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian pada PT Catur Eka Jaya*. 2(2).
- Malang, K., & Amellia, C. (2018). *PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MALANG)*.
- Milah, A. A. R. S. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja*. 1–152.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- Ratana, S., & Pujiarti. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Andesen Jaya Plastik. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 2(2).
- Sugiyono. (2018). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Suparyanto dan Rosad. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Suparyanto dan Rosad*, 5(3), 248–253.
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's

Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 23.
<https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>

Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*, 1(1), 129–138.