



Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah
ISSN: 2527 - 6344 (Printed), ISSN: 2580 - 5800 (Online)
Accredited No. 30/E/KPT/2019
DOI: <http://dx.doi.org/10.30651/jms.v7i4.18198>
Volume 7, No. 4, 2022 (1672-1694)

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS BHAKTI SUMEKAR KANTOR CABANG PAMEKASAN

Dian Berkah, Amalia Lutfi Azzakiyah
Universitas Muhammadiyah Surabaya

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya Peningkatan dan penguatan kinerja dari sumber daya manusia juga menjadi hal yang perlu dipersiapkan sebagai tuntutan serta tantangan dalam persaingannya menghadapi masyarakat ekonomi. Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Pelatihan dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan. Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan pada pelatihan terhadap kinerja karyawan, (2) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan pada pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, dan (3) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan secara bersama-sama antara 2 variabel pelatihan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan. 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 karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini *Probability sampling*. Dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan. Hasil dari uji hipotesis menyatakan bahwa variabel pelatihan (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3.498 > 2.03693$, dengan nilai tingkat signifikan sebesar $0.001 < 0.05$. 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 $2.069 > 2.03693$, dengan nilai signifikan sebesar $0.047 < 0.05$. 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 0.339 atau 33,9%, sedangkan sisanya sebesar 66,1% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Pelatihan, Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan.

Abstract

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 problems that will be discussed in this research are Training and Incentives for Employee Performance at PT.BPRS Bhakti Sumekar Pamekasan Branch Office. 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 Bank BPRS Bhakti Sumekar Pamekasan Branch Office. 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 from distributing questionnaires filled out by employees of Bank BPRS Bhakti Sumekar Pamekasan Branch Office. The sampling technique used in this study is probability sampling. And the sample in this study were 35 employee. The results of the hypothesis test stated that the training variable (X_1) obtained t count greater than t table, namely $3.498 > 2.03693$, with a significant level value of $0.001 < 0.05$. 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 $2.069 > 2.03693$, with a significant value of $0.047 > 0.05$. 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 0.339 or 33.9%, while the remaining 66.1% is influenced by other variable whict are not examined in the study this.

Keywords: Training, Incentives, Employee Performane.



PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan bank syariah yang semakin pesat perlu diimbangi dengan peningkatan kualitas pelayanan kinerjanya agar mampu bersaing dengan lembaga keuangan syariah lain ataupun lembaga keuangan konvensional. Peningkatan dan penguatan kinerja dari sumber daya manusia juga menjadi hal yang perlu dipersiapkan sebagai tuntutan serta tantangan dalam persaingannya menghadapi masyarakat ekonomi. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor yang menentukan peningkatan kinerja perbankan syariah. Sumber daya manusia berkualitas yang dibutuhkan oleh perbankan syariah adalah sumber daya manusia yang secara keilmuan paham tentang konsep bank syariah dan ekonomi syariah, secara psikologi dia memiliki semangat keislaman yang tinggi.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan bukan pekerjaan yang mudah yang dapat dilakukan secara cepat melainkan perlu proses dalam mencapainya. Salah satu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya melalui pemberian pelatihan terhadap semua karyawan, karena dengan pemberian pelatihan maka dapat meningkatkan kemampuannya serta perlu adanya motivasi di dalam suatu bank syariah.

Pelatihan merupakan fungsi manajemen perlu dilaksanakan secara terus menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses latihan itu merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang akan dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Adapun faktor yang mempengaruhi pelatihan diantaranya adalah: 1) kebutuhan pelatihan, yaitu peninjauan kebutuhan dapat ditentukan jenis dan jumlah pelatihan yang diperlukan. 2) Cara penyelenggaraan pelatihan, yaitu cara memberikan pelatihan disesuaikan dengan tujuan, jenis kegiatan, materi dan peserta pelatihan yang bersangkutan. 3) Biaya pelatihan, yaitu tetapkan besarnya biaya yang diperlukan disesuaikan dengan kebutuhan latihan dan sumber daya yang tersedia. 4) Hambatan-hambatan, yaitu pertimbangan hambatan atau rintangan yang mungkin terjadi terdapat pekerjaan sebagai akibat pelatihan itu. 5) Peserta pelatihan, yaitu tetapkan jumlah tenaga yang tepat untuk mengikuti pelatihan, dilihat dari sudut kebutuhan organisasi kenaikan jabatan, atau yang mungkin keluar/pindah. 6) Fasilitas latihan, yaitu pertimbangan fasilitas-fasilitas latihan yang diperlukan dalam penyelenggaraan pelatihan tersebut. 7) Pengawasan pelatihan, yaitu pertimbangan hal-hal yang perlu mendapat pengawasan (misal: biaya, nama peserta, hasil ujian) dan teknik pengawasan yang diperlukan.

Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi diatas prestasi standar. Insentif ini adalah alat yang menggunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian

kompensasi. Jadi pemberian insentif merupakan sarana yang dapat menimbulkan semangat kerja dari dalam diri seorang karyawan yang lebih besar dari sebelumnya untuk lebih berprestasi lagi bagi peningkatan kerjanya. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana pengaruh pelatihan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Penulis melakukan penelitian dengan judul. “ Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dirumuskan rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan?
2. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kinerja karyawan dan pemberian insentif pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kinerja karyawan dan pemberian insentif pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Oleh karena itu, berdasarkan kerangka pikir diatas, penulis akan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H_01 = Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
 H_{a1} = Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
2. H_02 = Pemberian Insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
 H_{a2} = Pemberian Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
3. H_03 = Pelatihan kinerja karyawan dan Pemberian Insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pt. Bprs bhakti sumekar cabang pamekasan.
 H_{a3} = Pelatihan kinerja karyawan dan Pemberian Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap pt. Bprs bhakti sumekar cabang pamekasan.

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.¹ “pelatihan merupakan suatu proses dimana orang-orang pencapaian kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini”.²

B. Pengertian Pemberian Insentif

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 atau perusahaan.³ “Insentif merupakan perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih untuk berprestasi bagi organisasi. Insentif biasanya digunakan untuk mendorong pekerja dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.”⁴

C. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.⁵ “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”⁶

¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm.67

² Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Selemba Empat, 2012), hlm.45

³ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), hlm.53

⁴ Sensa Nilasari, *Teori dan Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raih Ase Sukses, 2016), hlm.43

⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm.55

⁶ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hlm.66

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantitatif (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu didalam kehidupan manusia yang dinamakan variabel. Dalam kuantitatif hakikat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antara variabel. Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh pelatihan, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan (Wiratna Sujarweni, 2015:12).⁷

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan.⁸ Populasi yang akan dijadikan objek penelitian ini adalah Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan berjumlah 53 Karyawan.

2. Sampel

Sampel diambil oleh peneliti karena jumlah karakteristik yang ada pada populasi sangat banyak. Menurut pertimbangan peneliti, sampel harus diambil karena tidak mungkin meneliti populasi yang karakteristiknya sangat banyak. Berdasarkan pertimbangan waktu yang sempit, dana yang terbatas, dan tenaga yang tidak memadai penelitian terhadap populasi cukup mengambil sampelnya saja.⁹ Dalam penelitian ini sampel yang diambil sejumlah 35 karyawan yang bekerja di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

C. Jenis dan Sumber Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis akan mengumpulkan data dengan memperoleh dua sumber data yaitu:

⁷ Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: PT Pustaka Baru, 2015), hlm. 12

⁸ Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011), hlm. 80

⁹ Mahi Hikmat, *Metode Penelitian dalam Prespektif Komunikasi dan Sastra* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), hlm. 61

1. Sumber Data
 - a. Data Primer adalah data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yang diperoleh secara langsung dengan memberikan kuesioner kepada karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.
 - b. Data sekunder adalah sumber data dalam penelitian ini berupa data sekunder. Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder adalah laporan seperti profit bank BPRS, buku dan jurnal yang mendukung penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan riset langsung ke objek penelitian dengan cara:

1. Metode Angket (Kuesioner)

“Angket (Kuesioner) dalam penelitian ini adalah sebagai sederetan daftar pertanyaan yang dibuat secara tertulis oleh peneliti untuk memperoleh data atau informasi yang berupa jawaban-jawaban yang diberikan responden”.¹⁰
2. Dekumentasi
Metode dekumentasi adalah pengumpulan data yang diperoleh melalui catatan atau dokumen.¹¹

E. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif teknik analisis data yang digunakan, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan.¹² Langkah-langkah analisis data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen
 - a. Uji Validitas
Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.¹³
 - b. Uji Reabilitas

¹⁰ Didin Fatihuddin, *Metode Penelitian*, (Zifatama Surabaya: Publishing, 2015), hlm. 120

¹¹ Ibid, hlm. 129

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 426

¹³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (edisi ke lima), (Semarang: Universitas diPonorogo, 2011), hlm. 54

Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.¹⁴ Suatu kuesioner dikatakan reabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Klasik merupakan tahapan yang penting dilakukan dalam proses analisis regresi. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni uji Normalitas, uji Multikolinieritas, uji Heteroskedastisitas, dan uji Linearitas.¹⁵

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.¹⁶

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (Independent).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas ditunjukkan dengan nilai sig lebih dari 0,05. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas.¹⁷

d. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dengan uji linearitas dapat diperoleh informasi model empiris tersebut.¹⁸

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis data yang bersifat *multivariate*. Analisis ini digunakan untuk meramal nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu.¹⁹ Persamaan regresi linear berganda di cari dengan rumus:

¹⁴ Ibid, hlm. 47-48

¹⁵ Anton Bawono, *Multivariate Analysis dengan SPSS*, (Salatiga: STAIN Salatiga Press, 2006), hlm. 115

¹⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (edisi ke lima), Semarang: Universitas diPonorogo, 2011, hlm. 160

¹⁷ Ibid, hlm.139

¹⁸ Ibid, hlm.98

¹⁹ Anton Bawono, *Multivariate Analysis dengan SPSS*, (Salatiga: STAIN Salatiga Press, 2006), hlm. 85

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

4. Uji Hipotesis
 - a. Uji t_{tes} (uji secara Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent.
 - b. F_{test} (uji secara Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
 - c. Uji R^2 (koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.²⁰.

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini berupa data yang diuraikan dari kuesioner yang telah diisi oleh responden. Sesuai uraian diatas sebelumnya, penentuan responden dilakukan secara teknik probability sampling.

a. Usia

Usia seringkali di kaitkan dengan kinerja seorang karyawan di sebuah perusahaan. Di usia yang terbilang muda dan memiliki potensi yang maksimal dapat meningkatkan kinerja kerja pada karyawan di perusahaan tersebut.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-25 tahun	12	34,3%
26-30 tahun	13	37,1%
31-40 tahun	10	28,6%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data yang Diolah, 2021

Dari tabel 1. dapat diketahui bahwa responden karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan berdasarkan umur



²⁰ Ibid, hlm.97

adalah 20-25 tahun, yaitu sebanyak 12 karyawan atau 34,3%, 26-30 tahun sebanyak 13 karyawan atau 37,1%, sedangkan yang berumur 31-40 tahun sebanyak 10 karyawan atau 28,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan mayoritas adalah berumur 26-30 tahun dengan persentase 37,1%.

b. Jenis Kelamin

Responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dalam dua kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Untuk mengetahui jenis kelamin dengan jelas dapat dilihat pada tabel.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	60%
2	Perempuan	14	40%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data yang Diolah, 2021

Dari tabel 2. dapat diketahui bahwa responden karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan berdasarkan dengan jenis kelamin adalah responden dengan jenis laki-laki sebanyak 21 karyawan atau 60%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 14 karyawan atau 40%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan lebih banyak berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 60%.

c. Pendidikan Terakhir

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan adalah sebagai berikut.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sarjana (S1/S2/S3)	27	77,1%
Diploma (D1/D2/D3)	8	22,9%
SMA/SMK	0	0
Jumlah	35	100%

Sumber: Data yang Diolah, 2021

Berdasarkan keterangan dari tabel 3. diketahui bahwa responden PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan berdasarkan pendidikan terakhir adalah berpendidikan Sarjana (S1/S2/S3) sebanyak 27 karyawan atau 77,1%, lebih banyak dari pendidikan

lainnya seperti pendidikan Diploma (D1/D2/D3) sebanyak 8 karyawan atau 22,9%, dan pendidikan SMA/SMK sebanyak 0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan mayoritas adalah berpendidikan terakhir sarjana dengan persentase 77,1%.

d. Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja responden karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan adalah sebagai berikut.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1 tahun	5	14,3%
1-5 tahun	19	54,3%
5 tahun	11	31,4%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data yang Diolah, 2021

Berdasarkan keterangan tabel 4.4. diketahui bahwa mayoritas karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 19 karyawan atau 54,3%, dibandingkan dengan lainnya kurang dari 1 tahun sebanyak 5 karyawan atau 14,3%, dan lebih dari 5 tahun sebanyak 11 karyawan atau 31,4%.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Vabilitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Vabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X1)	Butir_1	0,674	0,3338	Valid
	Butir_2	0,783	0,3338	Valid
	Butir_3	0,683	0,3338	Valid
	Butir_4	0,735	0,3338	Valid
	Butir_5	0,597	0,3338	Valid
Pemberian Insentif (X2)	Butir_1	0,712	0,3338	Valid
	Butir_2	0,783	0,3338	Valid
	Butir_3	0,660	0,3338	Valid
	Butir_4	0,740	0,3338	Valid
	Butir_5	0,777	0,3338	Valid
Kinerja Karyawan	Butir_1	0,523	0,3338	Valid
	Butir_2	0,749	0,3338	Valid
	Butir_3	0,745	0,3338	Valid
	Butir_4	0,637	0,3338	Valid



(Y)	Butir_5	0,658	0,3338	Valid
-----	---------	-------	--------	-------

Sumber: Hasil yang Diolah, 2021

Hasil pada tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel, berarti untuk uji vabilitas variabel dari pelatihan (X1), pemberian insentif (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Tabel 4.10

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,731	0,60	Reliabel
Pemberian Insentif (X2)	0,785	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,655	0,60	Reliabel

Sumber: Data yang Diolah, 2021

Dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mempunyai perhitungan reabilitas yang nilai *cronbach alpha* > 0,60 pada variabel pelatihan (X1) terhadap semua butir pertanyaan dengan nilai 0,731, sedangkan variabel pemberian insentif (X2) terhadap semua butir pertanyaan dengan nilai 0,785, dan variabel kinerja karyawan (Y) terhadap semua butir pertanyaannya dengan nilai 0,655. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai dari semua variabel dapat dikatakan yang reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas Variabel Independen (X) dan Variabel Dependen (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,68226392
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,071
	Positive	,048
	Negative	-,071
Test Statistic		,071



Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}
------------------------	---------------------

- a. Test distribusi is normal
- b. Calculated from data
- c. Lilliefors Significance Correction
- d. This is a lower bound of the significance

Sumber: Data yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 diatas hasil pengujian terhadap normalitas dapat diketahui nilai Test Statistic yang mempunyai hasil yang signifikansi sebesar 0,071. Sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan uji One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test bahwa dinyatakan terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Tabel 4.12

Hasil Uji linearitas Variabel Independen (X1) dan Variabel Depemden (Y)

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Tot alY *	23,635	6	3,939	1,46 1	,228
Tot alX 1	5,539	1	5,539	2,05 4	,163
	18,095	5	3,619	1,34 2	,276
Within Groups	75,508	28	2,697		
Total	99,143	34			

Sumber: Data yang Diolah, 2021

Hasil uji linearitas berdasarkan data yang terdapat pada tabel 4.12, di atas menunjukkan bahwa garis regresi variabel pelatihan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) pada *deviation from linearity* adalah 1.342 dan nilai signifikan sebesar 0.276 > 0.05, dengan demikian antara variabel pelatihan (X1) mempunyai hubungan yang linear dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.13

Uji Linearitas Variabel Independen (X2) dan Variabel Dependen (Y)

ANOVA Table



			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Tot	Between	(Combined)	39,864	9	4,429	1,868	,105
aLY	Groups	Linearity	23,417	1	23,417	9,876	,004
*		Deviation from Linearity	16,447	8	2,056	,867	,556
Tot	Within Groups		59,279	25	2,371		
aX	Total		99,143	34			
2							

Sumber: Data yang Diolah, 2021

Hasil uji linearitas berdasarkan data yang terdapat pada tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa garis regresi variabel pemberian insentif (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) pada deviation from linerity adalah 0.867 dan nilai signifikan sebesar $0.556 > 0.05$, dengan demikian antara variabel pemberian insentif (X2) mempunyai hubungan yang linear dengan variabel kinerja karyawan (Y).

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,443	4,045		3,323	,002		
	TotalX1	,157	,171	,158	,921	,364	,926	1,080
	TotalX2	,207	,127	,279	1,624	,114	,926	1,080

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Data yang Diolah, 2021

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.14 hasil uji multikolineritas menunjukkan bahwa semua variabel bebas (Independen) mempunyai

nilai VIF yang tidak ada diatas 10 (nilai VIF yaitu 1.080) dengan nilai tolerance dibawah 0.10 (nilai tolerance yaitu 0.926). maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas (Independen) yang digunakan lolos dari gejala multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlations

			TotalX1	TotalX2	TotalY	Abs_RE S
Spearman's rho	TotalX1	Correlation Coefficient	1,000	,264	,278	-,164
		Sig. (2-tailed)	.	,125	,106	,346
		N	35	35	35	35
	TotalX2	Correlation Coefficient	,264	1,000	,358*	-,009
		Sig. (2-tailed)	,125	.	,035	,957
		N	35	35	35	35
	TotalY	Correlation Coefficient	,278	,358*	1,000	-,098
		Sig. (2-tailed)	,106	,035	.	,576
		N	35	35	35	35
	Abs_RE S	Correlation Coefficient	-,164	-,009	-,098	1,000
		Sig. (2-tailed)	,346	,957	,576	.
		N	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data yang Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.15, diatas menunjukkan bahwa semua predictor dengan nilai residual > 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang diperoleh terbebas dari heteroskedastisitas. Nilai signifikan 2-tailed Pelatihan (X1) sebesar 0.346 > 0.05, Pemberian Insentif (X2) memiliki nilai signifikan sebesar 0.957 > 0.05, Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai signifikan sebesar 0.576 > 0.05. Hal ini menyatakan bahwa varian residual model regresi ini adalah model regresi yang diperoleh tidak ada gejala heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.16
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,002	4,303		,930	,359
TotalX1	,660	,189	,503	3,498	,001
TotalX2	,227	,110	,298	2,069	,047

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Data yang Diolah, 2021

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 23, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.002 + 0.660X_1 + 0.227X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai constanta (β_0) adalah 4.002, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel pelatihan dan pemberian insentif (nilai X_1 dan X_2 adalah 0) maka kinerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar ada sebesar 4.002 satuan.
2. Nilai kofesien regresi variabel pelatihan adalah 0.660, artinya jika variabel pelatihan (X_1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel pemberian insentif (X_2) dan konstanta atau tidak ada adalah 0, maka kinerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar meningkat sebesar 66.0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan yang disediakan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan.

3. Nilai koefisien regresi pemberian insentif adalah 0.227, artinya jika variabel pemberian insentif (X_2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel pelatihan (X_1) dan konstanta atau tidak ada adalah 0, maka kinerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar meningkat sebesar 22,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian insentif yang diberikan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t_{test} (Uji Parsial)

Tabel 4.17
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.002	4.303		,930	,359
TotalX1	,660	,189	,503	3.498	,001
TotalX2	,227	,110	,298	2,069	,047

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Data yang Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa, variabel pelatihan (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan. Hal ini terlihat dari signifikan pelatihan (X_1) $0.001 < 0.05$ dan nilai $t_{tabel} = t (a/2:n-k-1) = t (0.05/2:35-2-1) = (0.025:32) = 2.03693$, berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} $3.498 > 2.03693$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga hipotesis pelatihan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Sedangkan pada variabel pemberian insentif (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan. Hal ini terlihat dari signifikan pemberian insentif (X_2) $0.047 < 0.05$ dan nilai $t_{tabel} = t (a/2:n-k-1) = t (0.05/2:35-2-1) = (0.025:32) = 2.03693$, berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $2,069 > 2.03693$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Sehingga hipotesis pemberian insentif (X_2) terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

b. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4.18
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	37,313	2	18,656	8,194	,001 _b
Residual	72,659	32	2,277		
Total	110,171	34			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber: Data yang Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji f pada tabel 4.18 diatas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 8.194 dengan nilai F_{tabel} adalah sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $8.194 > 3.28$, dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_1) dan pemberian insentif (X_2) secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan.

c. Uji R^2 (Uji Koefisien Determinasi)

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,582 ^a	,339	,297	1,509

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber: Data yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.19 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *R Square* sebesar 0.339. hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 33,9% sedangkan

sisanya 66,1% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa ketiga hipotesis memiliki pengaruh positif. Berikut merupakan penjelasan mengenai rumusa masalah dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini:

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan

Berdasarkan hasil penelitian dari perhitungan linear berganda didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan sebesar $3.498 > t_{tabel} 2.03693$ dengan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$. hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti sumekar Kantor Cabang Pamekasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu yang disampaikan oleh Rio Vicky Bolung, dkk pada tahun 2018, yang berjudul *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan yang mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasilnya mengungkapkan bahwa semakin banyak karyawan mendapatkan pelatihan maka akan semakin efisien tingkat kerjanya.

pelatihan menurut Mathis mengatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses dimana orang-orang pencapaian kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini".²¹

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan terbukti menjadi alat untuk memotivasi karyawan selain itu pelatihan juga mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, seharusnya Bank melakukan pelatihan guna meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat mencapai tujuan dari Bank itu sendiri.

2. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan



²¹ Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Selemba Empat, 2012).45

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji linear berganda didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel pemberian insentif sebesar $2,069 > t_{tabel} 2.03693$ dengan nilai signifikan $0,047 < 0.05$. hal ini berarti H_02 ditolak dan H_a2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu yang disampaikan oleh saudara Haedar, dkk, 2015 dengan judul "*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara*". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Bank memberikan insentif terhadap karyawan yang layak menerimanya. Yang berarti variabel pemberian insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Insentif menurut Sensa Nilasari mengatakan bahwa pemberian insentif merupakan perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih untuk berprestasi bagi organisasi. Insentif biasanya digunakan untuk mendorong pekerja dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.²²

3. Pengaruh Pelatihan Kinerja Karyawan dan Pemberian Insentif Terhadap PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan

Secara bersama-sama variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan. Hal ini juga menyatakan bahwa semakin baik pelatihan kinerja karyawan dan pemberian insentif terhadap PT. BPRS Bhakti Sumekar karyawan maka semakin baik pula dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank.

Berdasarkan hasil penelitian dari uji F (uji simultan) secara bersamaan dapat dikatakan bahwa variabel independen (pelatihan, dan pemberian insentif) bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) secara signifikan. Hal ini dapat dilihat dari F_{hitung} adalah 8.194. sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikan 0.05 adalah 3.28. karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8.194 > 3.28$) dan signifikan sebesar $0.001 < 0.05$, maka hal ini berarti H_03 ditolak dan H_a3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kinerja karyawan dan pemberian insentif secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan.

Berdasarkan hasil uji F (simultan) dapat diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , yang artinya H_03 ditolak dan H_a3 diterima menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pemberian insentif bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan. Dengan besarnya tingkat variabel pelatihan dan pemberian insentif dalam mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat dari persamaan regresi linear berganda pada tabel *coefficient* yang menunjukkan bahwa nilai



²² Sensa Nilasari, *Teori dan Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raih Ase Sukses, 2016).43

yang positif memiliki arti bahwa setiap kenaikan pelatihan terhadap kinerja karyawan akan meningkat. Begitu pula dengan pemberian insentif besarnya variabel pemberian insentif dalam mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat dari persamaan regresi linear berganda pada tabel *coefficient* yang menunjukkan bahwa nilai positif ini memiliki arti pada setiap kenaikan tingkat pemberian insentif akan memberikan peningkatan yang baik terhadap kinerja karyawan. Maka dapat kita tarik kesimpulan bahwa terdapat adanya pengaruh dari masing-masing variabel pelatihan (X_1), dan variabel pemberian insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh pelatihan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan, berdasarkan pengelolaan dari data kuesioner software SPSS 23, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BPRS Bakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan. Hal ini berarti semakin sering dilakukan pelatihan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BPRS Bakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan. Hal ini berarti semakin sering diberikan insentif maka akan semakin meningkat tingkat kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan kinerja karyawan dan Pemberian Insentif Terhadap PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan

Berdasarkan hasil penelitian dari uji F (uji simultan) secara bersamaan dapat dikatakan bahwa variabel independen pelatihan (X_1), dan pemberian insentif (X_2) bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan.

Saran

1. Saran untuk kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan tetap tinggi, maka bank tetap harus mempertahankan atau meningkatkan pelatihan dan pemberian insentif agar karyawan terdapat menambah wawasan dengan terus melakukan inovasi baru dalam hal pencapaian hasil kerja, sehingga dengan hal tersebut karyawan akan semakin bersemangat dalam mencapai tujuan Bank.
2. Bagi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan hendaknya lebih memperhatikan karyawan, lebih memperhatikan



hak-hak, memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar mereka lebih loyal dan memiliki kinerja yang tinggi.

Daftar Pustaka

- Ahmad, *Proses dan Analisis Pendekatan Konseptual*. (Yogyakarta: Dee Publisher, 2017).
- Baihaqi, Imam., Pimpinan Cabang BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan. Wawancara Langsung (11 Juni 2021 jam 10:20 WIB).
- Bank BPRS, "Sejarah BPRS", <http://www.bhaktisumekar.ac.id/tentangsejarah> , Diakses pada tanggal 10 Januari 2021. Pukul 12.00 WIB.
- , "visi-misi", <http://www.bhaktisumekar.ac.id/tentangvisi-misi>, Diakses pada tanggal 10 Januari 2021. Pukul 12.45 WIB.
- , "produk-produk BPRS", <http://www.bhaktisumekar.ac.id/tentangproduk-produkBPRS>, Diakses pada tanggal 12 Maret 2021. Pukul 15.15 WIB.
- Bawono, Anton., *Multivariate Analysis dengan SPSS*. (Salatiga: STAIN Salatiga Press, 2016).
- , *Multivariate Analysis dengan SPSS* (Salatiga: STAIN Salatiga Press, 2006).
- Fardania, Lina Sari., AO/AO Pendanaan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan. Wawancara Langsung (12 Juni 2021 Jam 12.30 WIB).
- Fatihuddin, Didin., *Metode Penelitian. Zifatama* (Surabaya: Publishing, 2015).
- Ghozali, Imam., *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi lima. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011).
- Gomes, & Candoso, Faustino., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Andi Offset, 2003).
- Hikmat, Mahi., *Metode Penelitian dalam Prespektif Komunikasi dan Sastra* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011).
- Hilwah, Customer Service BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan. Wawancara Langsung (11 Juni 2021 jam 12:30 WIB).
- Hamalik, Oemar., *Kurikulum dan Pembelajaran* (Jakarta : Bumi Aksara, 2005).
- , *Managemen Pelatihan Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000).
- Handoko, Hani., *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2011).
- Hartatik, Indah Puji., *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (Yogyakarta: Laksana, 2014).
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003).
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2017).
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012).
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua (Jakarta: Rajawali Pers, 2016).
- Mangkuprawira, Sjafrin., *Manajemen Sumber Daya Strategik* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011).



- Mangkunegara, Anwar Prabu., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009).
- Masterplan, *Sektor Jasa Keuangan Indonesia* (Jakarta: PT Zahir Syariah Indonesia, 2021-2025).
- Massie, *Analisis Manajemen* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015).
- Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Selemba Empat, 2012).
- Nilasari, Sensa., *Teori dan Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Raih Ase Sukses, 2016).
- Prawirosentono, Suyadi., *Kebijakan Kinerja karyawan.* (Yogyakarta: BPFE, 2008).
- Rachmawati, Ike Rusdyah., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2008).
- Roadmap Pengembangan Perbankan Syariah Indonesia, 2020-2025.
- Rosul, Moh., AO/AAO Pembiayaan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan. Wawancara Langsung (12 Juni 2021 Jam 10.15 WIB).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif, dan R & D.* (Bandung: Alfabeta, 2014).
- Shandily, Hasan., *Eksiklopedia Indonesia* (Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Heeve, 1992).
- Sujarweni, Wiratna., *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: PT Pustaka Baru, 2015).
- Sarwoto, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Cetakan Keenam Belas* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001).
- Susanto, *Management for Everyone Human Capital* (Jakarta: Esensi, 2011).
- Sutrisno, Edy., *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima.* (Yogyakarta: Prenada Media, 2013).
- Veitza, Rivai., & Sagala, Ella Jauvani., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009).
- Zaputri, dkk., *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, 2013).