

# **ANALISA HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, PELATIHAN, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. ANGKASA PURA HOTEL JUANDA SURABAYA**

**Eni Sulistyowati**

**Email :** [enicempluk88@gmail.com](mailto:enicempluk88@gmail.com)

**Program Studi Manajemen**

**17 Februari 2021**

**STIE MAHARDIKA SURABAYA**

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh masing – masing variabel, kepemimpinan (X1), pelatihan (X2), upah insentif (X3), dan terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui metode kuesioner terhadap 40 orang responden dengan menggunakan metode random sampling untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis lewat uji F dan uji t serta uji analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang berfungsi untuk membuktikan hipotesis penelitian. Data-data yang telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,382 + 0,222 X_1 + 0,191 X_2 + 0,169 X_3$$

Hasil analisis mendapatkan bahwa variabel X1, variabel X2 dan variabel X3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa tiga variabel independen yang diteliti terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan. Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan, variabel pelatihan dan variabel upah insentif berpengaruh signifikan secara bersama-sama dalam kinerja karyawan. Angka Adjusted R square sebesar 0,744 menunjukkan bahwa Hal ini berarti 74,4% kinerja karyawan berpengaruh terhadap variabel X1, X2, dan X3.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Pelatihan, Upah insentif, Kinerja

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia penerbangan di Indonesia sekarang ini, perusahaan diituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya. Pada saat ini pandemi COVID-19 telah mempengaruhi sistem pendidikan di seluruh dunia, pandemi COVID-19 adalah peristiwa

menyebarnya penyakit korona virus 2019, dan tentunya juga bukan dari segi pendidikan saja yang terkena dampak dari kasus virus corona (COVID 19) ini tentu saja juga mempengaruhi dampak perekonomian dunia yang menurun, tentu saja Indonesia. Melihat kondisi ini menuntut para stake holder termasuk koperasi untuk meningkatkan sumber daya manusia, untuk memperoleh sumber daya manusia yang handal dan berkualitas guna meningkatkan kualitas manusia itu sendiri.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji karyawan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya.

Semua faktor itu pasti berpengaruh ada yang dominan, ada juga yang tidak. Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh kepemimpinan, pelatihan, insentif kerja terhadap kinerja karyawan. Selain dibutuhkan pengetahuan mengenai service excellent, SDM PT. Angkasa Pura Hotel di Bandara Juanda T2 juga dituntut memahami ilmu product knowledge dan airport services. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik, tentu saja kinerja karyawan itu dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut, dalam memberikan pelayanan kepada publik, seperti pada perusahaan PT. Angkasa Pura Hotel. Angkasa Pura Hotel merupakan anak perusahaan dari Angkasa Pura Airports yang menangani bisnis jasa perhotelan, hotel dan lounge, terutama di area Bandara. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 06 Januari 2012, hal ini dibentuk agar sejalan dengan "Airport City Concept" yang menempatkan Bandara sebagai pusat pembangunan ekonomi daerah.

## **MANAJEMEN SDM**

Dari beberapa penjelasan mengenai MSDM oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Dessler (2017) terdapat lima fungsi dasar dalam pengelolaan organisasi, yaitu:

1. perencanaan, berkaitan dengan pembuatan tujuan dan standar, mengembangkan peraturan dan prosedur, serta mengembangkan rencana dan peramalan (forecasting).

2. Pengorganisasian, berhubungan dengan pembuatan departemen, pembagian tugas pada setiap bawahan, dan mengkoordinasikan pekerjaan bawahannya.

3. Staffing, yaitu menentukan tipe karyawan yang seperti apa yang akan dipekerjakan oleh suatu organisasi, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, mengatur standar kinerja, memberikan kompensasi, mengevaluasi kinerja, memberikan konseling pada karyawan, serta memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan.

4. Leading, berhubungan dengan membuat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, mempertahankan moral karyawan dan memotivasi karyawan.

5. Controlling, berkaitan dengan mengatur standar seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau level produksi. Kelima fungsi tersebut juga disebut sebagai proses manajemen (Dessler, 2017).

## **KEPEMIMPINAN**

Kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan berbagai tugas yang berhubungan dengan aktivitas anggota kelompok. Kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi berbagai strategi dan tujuan, kemampuan mempengaruhi komitmen dan ketaatan terhadap tugas untuk mencapai tujuan bersama dan kemampuan mempengaruhi kelompok agar mengidentifikasi, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi. Unsur-unsur kepemimpinan menurut Stogdill adalah:

a) Adanya keterlibatan anggota organisasi sebagai pengikut

b) Distribusi kekuasaan di antara pemimpin dengan anggota organisasi

c) Legitimasi diberikan kepada pengikut

d) Pemimpin mempengaruhi pengikut melalui berbagai cara.

## **PELATIHAN**

Pelatihan adalah salah satu komponen terpenting dalam pengelolaan MSDM karena dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kemampuan karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut Kasmir (2016) agar memperoleh hasil yang baik, dalam pelatihan harus menggunakan teknik pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam praktiknya teknik dalam pelatihan dan pengembangan karyawan ada dua macam, yaitu:

### **1. Metode Praktis (On The Job Training)**

Dalam metode ini karyawan langsung dilatih dengan pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawabnya ketika bekerja. Biasanya metode ini diberikan karena kondisi kebutuhan perusahaan yang mendesak. Pertimbangan lainnya karena peserta pelatihan dinilai sudah memiliki pengalaman tertentu, sehingga tinggal menyesuaikan diri dan memperdalam dengan pekerjaan yang baru.

### **2. Teknik Presentasi dan Metode Simulasi**

Yang dimaksudkan dengan teknik presentasi adalah pelatihan yang diberikan didalam ruangan tertentu. Instruktur memberikan materi langsung ke peserta pelatihan dan peserta dapat menanggapi materi yang diberikan.

## **INSENTIF**

Insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong parapegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Mangkunegara dalam Nurani (2015) 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).

Sistem insentif merupakan bentuk dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan). Sistem kompensasi dibuat dan diatur untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Tujuan-tujuan tersebut meliputi efisiensi (efficiency), keadilan (equity) dan kelayakan (compliance) sesuai dengan hukum dan perundang-undangan yang berlaku.

## **KINERJA**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan (job performance) atau hasil kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugas dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun pengertian kinerja yang dikemukakan menurut Siswanto (2015:11) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Rivai (2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian memberikan gambaran rancangan penelitian yang meliputi antara lain: prosedur dan langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data, dan dengan langkah apa data-data tersebut diperoleh dan selanjutnya diolah dan dianalisis. Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

### **1. Data kualitatif.**

Data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan, seperti jumlah karyawan yang bekerja dan sistem pemberian upah insentif dan

pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## 2. Data kuantitatif.

Data yang berupa laporan-laporan secara tertulis, seperti besarnya upah insentif setiap karyawan sesuai dengan jabatan masing-masing.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random sampling, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dilihat dari sifatnya penelitian ini adalah penelitian survey, dengan alat pengumpul data kuesioner (angket) dengan alat analisis statistik regresi sederhana.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (variable independen) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah kepemimpinan (X1), pelatihan (X2), insentif (X3). Variabel terikat (variable dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja karyawan sebagai (Y).

Penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan beberapa teknik, yaitu sebagai berikut :

### a. Penelitian Lapangan (field work research)

Yaitu pengumpulan berbagai macam data langsung yang menjadi objek penelitian untuk melihat dari dekat hal yang diteliti, dengan menggunakan metode :

#### 1. Kuesioner

#### 2. Wawancara

### 3. Observasi

#### b. Penelitian Kepustakaan (library research)

Yaitu mengumpulkan informasi yang diperoleh setelah melengkapi data awal dari perspektif yang berbeda. Sebagai data, materi tambahan berbasis materi tertulis dapat dibagikan dengan materi dari buku, kajian ilmiah, arsip, arsip pribadi dan dokumen resmi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji apakah alat ukur (instrument) yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik, sehingga menghasilkan data yang sesuai dengan apa yang diukur, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian data melalui uji validitas dan reliabilitas data.

### A) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengoreksi dan mengetahui apakah dari masing-masing pernyataan yang ada pada kuesioner dengan jumlah dari setiap variabel dapat layak digunakan untuk dijadikan pengambilan data. Untuk jumlah responden dari penelitian ini sebanyak 40 orang maka dapat diketahui nilai r tabel sebesar 0,312. Jumlah sampel (n) dalam penelitian ini adalah 40, sehingga besarnya df yaitu  $40-2 = 38$ , dengan signifikansi 5% di dapat r tabel = 0, apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka dapat dikatakan semua indikator variabel adalah valid. Sehingga dengan itu dapat menentukan layak atau tidaknya suatu pertanyaan yang ada dalam setiap indikator variabel.

Berdasarkan dari tabel 4.5 di bawah ini dari hasil uji pengolahan data dapat diketahui bahwa semua item dari pernyataan pada kuesioner dinyatakan validitas, karena r hitung > 0,312 maka semua pernyataan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Berikut adalah hasil uji validitas instrument dengan menggunakan SPSS 16 for windows.

a) Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Uji validitas untuk variable gaya kepemimpinan berisi 5 item pernyataan, setiap butir pernyataan dengan total skor tabel variabel gaya kepemimpinan (X1) dapat dilihat dalam tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,721	0,312	Valid
X1.2	0,603	0,312	Valid
X1.3	0,831	0,312	Valid
X1.4	0,718	0,312	Valid
X1.5	0,616	0,312	Valid

Sumber : Pengolahan Data Primer 2021 dengan SPSS V.16

Dapat dilihat bahwa setelah dilakukan uji validitas terhadap 40 responden dengan tingkat signifikansi 5% maka rtabel ( $df = N-2, 40-2 = 38$ ) diperoleh nilai rtabel 0,312. Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai r hitung > r tabel, sehingga dapat dikatakan kuesioner variabel gaya kepemimpinan (X1) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

b) Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)

Uji validitas untuk variabel pelatihan berisi 5 item pernyataan, setiap butir pernyataan dengan total skor tabel variabel pelatihan (X2) dapat dilihat dalam tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4.2**

**Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)**

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,789	0,312	Valid
X2.2	0,761	0,312	Valid
X2.3	0,731	0,312	Valid
X2.4	0,809	0,312	Valid
X2.5	0,735	0,312	Valid

Sumber : Pengolahan Data Primer 2021 dengan SPSS V.16

Dapat dilihat bahwa setelah dilakukan uji validitas terhadap 40 responden dengan tingkat signifikansi 5% maka rtabel ( $df = N-2, 40-2 = 38$ ) diperoleh nilai rtabel 0,312. Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel pelatihan (X2) menunjukkan nilai r hitung > r tabel, sehingga dapat dikatakan kuesioner variabel pelatihan (X2) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

c) Uji Validitas Variabel Upah Insentif (X3)

Uji validitas untuk variabel upah insentif berisi 5 item pernyataan, setiap butir pernyataan dengan total skor tabel variabel upah insentif (X3) dapat dilihat dalam tabel 4.7 sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas Variabel Upah Insentif (X3)**

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,753	0,312	Valid
X3.2	0,568	0,312	Valid
X3.3	0,815	0,312	Valid
X3.4	0,840	0,312	Valid
X3.5	0,781	0,312	Valid

Sumber : Pengolahan Data Primer 2021 dengan SPSS V.16

Dapat dilihat bahwa setelah dilakukan uji validitas terhadap 40 responden dengan tingkat signifikansi 5% maka rtabel ( $df = N-2, 40-2 = 38$ ) diperoleh nilai rtabel 0,312. Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel upah insentif (X3) menunjukkan nilai r hitung  $>$  r tabel, sehingga dapat dikatakan kuesioner variabel upah insentif (X3) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

d) Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Uji validitas untuk kinerja karyawan berisi 3 item pernyataan, dapat dilihat dalam tabel 4.8 sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

**Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,797	0,312	Valid
Y2	0,810	0,312	Valid
Y3	0,818	0,312	Valid

Sumber : Pengolahan Data Primer 2021 dengan SPSS V.16

Dapat dilihat bahwa setelah dilakukan uji validitas terhadap 40 responden dengan tingkat signifikansi 5% maka rtabel ( $df = N-2, 40-2 = 38$ ) diperoleh nilai rtabel 0,312. Dari tabel tersebut menunjukkan nilai r hitung  $>$  r tabel sehingga dapat dikatakan kuesioner tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

**B. Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha, menghasilkan nilai cronbach's alpha  $>$  0,6. Untuk hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,737	Reliabel
Pelatihan	0,822	Reliabel
Upah Insentif	0,807	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,734	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data Primer 2021 dengan SPSS V.16

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebagai dasar penentuan reliabilitas. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini menghasilkan nilai cronbach's alpha  $>$  0,6, Sehingga dapat disimpulkan bahwa

semua instrument dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum menggunakan model regresi. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas

Uji statistic yang digunakan untuk menguji normalitas menggunakan uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Menurut Ghazali (2018), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi data yang normal. Jika signifikan lebih besar dari 5 % maka menunjukkan distribusi normal. Berikut ini tabel normalitas :

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.87203952
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.088
	Positive	.059
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Pengolahan Data Primer 2021 dengan SPSS V.16

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menghasilkan asymptotic signivacance sebesar 0,200. Oleh karena itu  $0,200 > 0,05$  maka dikatakan normal. Berdasarkan uji diatas bahwa model regresi telah memenuhi asumsi kenormalan.

b) Uji Multikolonearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain dalam

model terdapat hubungan yang sempurna atau tidak. Pengujian Multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- 1) VIF > 10 terjadi multikolinearitas
- 2) VIF < 10 tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.382	.983		.389	.700		
	GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	.222	.094	.304	2.346	.025	.423	2.364
	PELATIHAN (X2)	.191	.077	.330	2.461	.019	.395	2.534
	UPAH INSENTIF (X3)	.169	.070	.324	2.396	.022	.388	2.574

Sumber : Pengolahan Data Primer 2021 dengan SPSS V.16

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel gaya kepemimpinan, pelatihan dan insentif harga lebih 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolonearitas.

c) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan nilai Durbin Watson (DW), munculnya autokorelasi dikarenakan adanya observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Nilai Durbin Watson akan dibandingkan dengan d-tabel, dengan ketentuan dikatakan tidak terjadi autokorelasi apabila nilai DW diantara dU dan 4-dU.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Durbin-Watson**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 <sup>a</sup>	.744	.723	.908

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

b. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : Pengolahan Data Primer 2021 dengan SPSS V.16

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	Durbin Watson	N = 40				Kesimpulan
		DI	Du	4-dl	4-du	
1	1,779	1,338	1,658	2,661	2,341	Tidak Ada Autokorelasi

Sumber : Pengolahan Data Primer 2021 dengan SPSS V.16

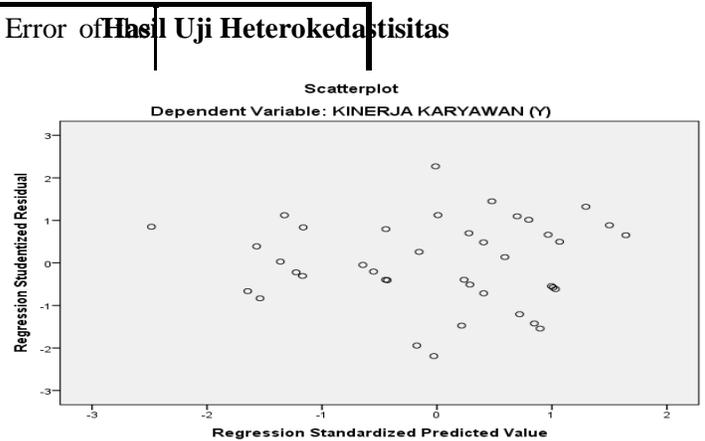
Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh nilai statistic Durbin Watson (DW) diperoleh nilai 1,779, nilai tersebut berada pada kisaran  $1,658 < DW < 2,341$ , maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

d) Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah varians variabel gangguan sama (homokedastisitas) atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2018). Deteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar

kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park atau uji White.

**Gambar 4.1**



Sumber : Pengolahan Data Primer 2021 dengan SPSS V.16

Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residualnya (SPRESID). Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SPRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized.

Dari gambar diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, tidak ada pola tertentu yang teratur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat pada variabel bebas (independent) : gaya kepemimpinan (X1), pelatihan (X2), upah insentif (X3) terhadap variabel terikat (dependent): kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil dari analisis linear berganda menggunakan program SPSS 16.

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.382	.983		.389	.700
GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	.222	.094	.304	2.346	.025
PELATIHAN (X2)	.191	.077	.330	2.461	.019
UPAH INSENTIF (X3)	.169	.070	.324	2.396	.022

Sumber : Pengolahan Data Primer 2021 dengan SPSS V.16

Masukkan data Unstandardized Coefficients

$$Y = 0,382 + 0,222 X1 + 0,191 X2 + 0,169 X3$$

1) Nilai konstanta menunjukkan pengaruh variabel X (X1, X2, dan X3), bila variabel X naik satu satuan maka akan variabel Y juga akan naik sebesar satu-satuan. Artinya variabel kinerja karyawan (Y) akan naik atau terpenuhi sebesar satu-satuan jika X1, X2, dan X3

2) Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1), dengan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,222 artinya jika gaya kepemimpinan X1 mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar konstanta = 0,382. Koefisien bernilai positif artinya antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif.

3) Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X2), dengan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,191 artinya jika pelatihan (X2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar konstanta = 0,382. Koefisien bernilai positif artinya antara pelatihan dan kinerja karyawan berpengaruh positif.

4) Nilai koefisien regresi variabel upah insentif dengan variabel kinerja karyawan adalah sebesar = 0,169, artinya jika upah insentif mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar konstanta =

0,382, artinya antara upah insentif dan kinerja karyawan berpengaruh positif.

**PENGUJIAN HIPOTESIS**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F dan uji t. Uji F dilakukan untuk membuktikan pengaruh secara serentak variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Uji Pengaruh Secara Parsial dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini yaitu dengan membandingkan nilai probabilitas atau p-value (sig-t) dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai p-value lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima, dan sebaliknya jika p-value lebih besar dari 0,05 maka Ha ditolak. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui  $\text{sign. } \alpha = 0,05$  dengan  $\text{df} = n - k - 1 = 40 - 3 - 1 = 36$ . Dengan ketentuan :

Nilai  $\text{sign} < 0,05$

Nilai uji t hitung > nilai uji t tabel

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 : n - k - 1)$$

$$\alpha = 5\% = t (0,05/2 : 40 - 3 - 1)$$

$$= 0,025 : 36$$

$$= 2,028$$

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka hasil pengujian hipotesis dapat disajikan dalam tabel tersebut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.382	.983		.389	.700
GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	.222	.094	.304	2.346	.025
PELATIHAN (X2)	.191	.077	.330	2.461	.019
UPAH INSENTIF (X3)	.169	.070	.324	2.396	.022

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data Primer 2021 dengan SPSS V.16

**Tabel 4.12 Uji t**

No	Variabel	Bobot Pengaruh			Signifikansi $\alpha = 0,05$			Keterangan
		Thitung	>/<	Ttabel	Pvalue	>/<	Sig.	
1	Gaya Kepemimpinan	2,346	>	2,028	0,025	<	0,05	H1 diterima
2	Pelatihan	2,461	>	2,028	0,019	<	0,05	H2 diterima
3	Upah Insentif	2,396	>	2,028	0,022	<	0,05	H3 diterima

Sumber : Pengolahan Data Primer 2021 dengan SPSS V.16

a) Pengaruh Kepemimpinan(X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

1.  $H_0 : \rho_1 = 0$ , tidak ada pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Angkasa pura Hotel

$H_1 : \rho_1 \neq 0$ , ada pengaruh Kepemimpinan (X1)

Terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Angkasa Pura Hotel

2. Hasil perhitungan menunjukkan t hitung sebesar 2,346

3. Perhitungan dari t tabel =  $t(\text{Sign}/2; n-k-1) = (0,05/2; 40-3-1) = 2,028$

4. Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu:

Hi diterima bila  $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung}$  atau  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

Ho ditolak bila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$

5. Karena t hitung (2,346) > t tabel (2,028) maka Ho ditolak dan Hi diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Angkasa Pura Hotel Surabaya.

b) Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1.  $H_0 : \rho_2 = 0$ , tidak ada pengaruh Pelatihan(X2)

terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Angkasa pura Hotel

$H_1 : \rho_2 \neq 0$ , ada pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Angkasa Pura Hotel

2. Hasil perhitungan menunjukkan t hitung sebesar 2,461

3. Perhitungan dari t tabel =  $t(\text{Sign}/2; n-k-1) = (0,05/2; 40-3-1) = 2,028$

4. Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu:

Hi diterima bila  $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung}$  atau  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

Ho ditolak bila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$

5. Karena  $t \text{ hitung}(2,461) > t \text{ tabel} (2,028)$  maka Ho ditolak dan Hi diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Angkasa Pura Hotel Surabaya

c) Pengaruh Insentif (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Ho :  $\beta_3 = 0$ , tidak ada pengaruh Insentif(X3)

terhadap kinerja karyawan (Y) di

PT. Angkasa pura Hotel

Hi:  $\beta_3 \neq 0$ , ada pengaruh Insentif (X3)

Terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Angkasa Pura Hotel

2. Hasil perhitungan menunjukkan  $t \text{ hitung}$  sebesar 2,396

3. Perhitungan dari  $t \text{ tabel} = t (\text{Sign}/2; n-k-1) = (0,05/2; 40-3-1) = 2,028$

4. Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu:

Hi diterima bila  $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung}$  atau  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

Ho ditolak bila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$

5. Karena  $t \text{ hitung} (2,396) > t \text{ tabel} (2,028)$  maka Ho ditolak dan Hi diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Insentif (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Angkasa Pura Hotel Surabaya.

2. Uji Pengaruh Secara Simultan dengan Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2), Insentif(X3)) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) di PT. Angkasa Pura Hotel Surabaya.

Hasil perhitungan parameter model regresi secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 4.17 berikut ini :

**Tabel 4.13**

**Hasil Analisis Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.342	3	28.781	34.936	.000 <sup>b</sup>
	Residual	29.658	36	.824		
	Total	116.000	39			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), UPAH INSENTIF (X3), GAYA KEPEMIMPINAN (X1), PELATIHAN (X2)

Sumber : Pengolahan Data Primer 2021 dengan SPSS V.16

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama).

Langkah-langkah dari pengujian dengan menggunakan uji secara simultan (uji F) adalah sebagai berikut :

a. Merumuskan hipotesis yang akan diuji:

$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 = 0$  tidak ada pengaruh Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2), Insentif (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Angkasa Pura Hotel Surabaya.

H1:  $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 \neq 0$  ada pengaruh Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2), Insentif (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Angkasa Pura Hotel Surabaya

b. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa F hitung sebesar 34,936.

c. Menghitung level of signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Perhitungan dari F tabel =  $F(k; n-k) = (3; 40-3) = 2,86$

d. Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu :

Ho ditolak bila F hitung > F tabel

Ho diterima bila F hitung < F tabel

e. Karena F hitung (34,936) > F tabel (2,86) maka Ho ditolak dan Hi diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2), dan Insentif (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Angkasa Pura Hotel Surabaya.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2001). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.18 dibawah ini:

**Tabel 4.14**

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary**

	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 <sup>a</sup>	.744	.723	.908

a. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X1, TOTAL X2

b. Sumber : Pengolahan Data Primer 2021 dengan SPSS V.16

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 16 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R<sup>2</sup>) yang diperoleh sebesar 0,744. Hal ini berarti 74,4% kinerja karyawan berpengaruh terhadap variabel X1, X2, dan X3. Sedangkan sisanya yaitu : 25,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN

Hasil analisis mendapatkan bahwa variabel X1, variabel X2 dan variabel X3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa tiga variabel independen yang diteliti terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan. Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan, variabel pelatihan dan variabel upah insentif berpengaruh signifikan secara bersama-sama dalam kinerja karyawan. Angka Adjusted R square sebesar 0,744 menunjukkan bahwa Hal ini berarti 74,4% kinerja karyawan berpengaruh terhadap variabel X1, X2, dan X3.

### DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Z. (2016, mei 21). Pengaruh Insentif, Tunjangan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang. Retrieved november 15, 2020, from Pengaruh Insentif, Tunjangan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang.

AL-Belushi. (2017, Agustus 11). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Karyawan. Retrieved Agustus 12, 2020, from Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Karyawan.

Badeni. (2014, Juli 16). Teori Kepemimpinan. Retrieved September 12, 2020, from Teori Kepemimpinan.

Dessler. (2017, Juli 13). fungsi dasar dalam pengelolaan organisasi. Retrieved November 05, 2020, from fungsi dasar dalam pengelolaan organisasi MSDM.

Fahmi, I. (2016, Oktober 19). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan kinerja. Retrieved Januari 1, 2021, from Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan kinerja.

Hasibuan, M. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta

Hakim. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Baban Pusat Statistik di Kalimantan Barat Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi. Retrieved from file://Downloads/penelitian.pdf.

Hidayat, T. (2017, September 21). Pengertian Variabel Dan Contohnya . Retrieved Agustus 08, 2020

Hotel, A. p. (2014). /www.aph.co.id/company-overview/www.aph.co.id/company-overview. Retrieved from /www.aph.co.id/company-overview.

Ibrahim, A. (n.d.). Dampak Covid-19 Terhadap Perekonomian .

Kasmir. (2016). Pengertian , Tujuan, Manfaat Pelatihan. Retrieved from Pengertian , Tujuan, Manfaat Pelatihan.

Mulyono, H. (2018). Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi . Retrieved from Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi .

Prof. Dr. Moehariono, M. (n.d.). (2017). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Retrieved from <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/kinerja-karyawan-dan-faktor-faktor-yang-memengaruhinya/>.

Santoso, S. (n.d.). SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional. Retrieved from 1999.

Subianto, M. (2018). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulio Auto Di Kabupaten Kutai Barat.

Sugiyono. (2015). pengertian data kualitatif dan kuantitatif. Retrieved from <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=pengertian+data+kualitatif+dan+kuantitatif+menurut+para+ahli>.

Sugiyono. (2012). Mengetahui Hubungan Atau Pengaruh dari satu variabel atau lebih.

Sugiyono. (2018). Teknik Pengambilan Data Secara Random Sampling.

Y. Salutondok., A. S. (2015, September 3). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, KondisiI Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Retrieved Januari 20, 2021, from 2747-ID-pengaruh-kepemimpinan-motivasi-kondisi-kerja-dan-disiplin-terhadap-kinerja-pegaw.pdf:file:///C:/Users/Imam/Downloads/2747-ID-pengaruh-kepemimpinan-motivasi-kondisi-kerja-dan-disiplin-terhadap-kinerja-pegaw.pdf

Yusuf, M. (2017, Agustus 20). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Roti Laladi Desa Bajo Indah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe.

A.S. Monier, 2015, Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kegotawaian, PT Gunung Anyar Jakarta.