

PENGARUH PELATIHAN KERJA, JAMINAN SOSIAL DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAGE HOTEL BENGKULU

Slamat Anjoni¹ Ratnawili²

^{1, 2}, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

slamatanjoni4@gmail.com

ratnawili@umb.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job training, social security and incentives on employee performance at Grage Hotel Bengkulu. This research is a quantitative research with a sample of 58 respondents. The sampling technique in this study is total sampling. Data collection techniques using observation, interviews and questionnaires. Data analysis techniques using instrument testing, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this test can be seen from the multiple linear regression analysis using SPSS, namely, $Y = 9.118 + 0.162X_1 + 0.215X_2 + 0.305X_3$. From the results of hypothesis testing, namely, Job Training variable (X_1) has a significant effect on employee performance at Grage Hotel Bengkulu with t count $>$ t table ($2.362 > 2.004$). Social Security variable (X_2) has a significant effect on employee performance at Grage Hotel Bengkulu with t count $>$ t table ($2.283 > 2.004$). Incentive variable (X_3) has a significant effect on employee performance at Grage Hotel Bengkulu with t count $>$ t table ($3.567 > 2.004$). Job Training, Social Security and Incentives together have an effect on the performance of Grage Hotel Bengkulu employees with a calculated F value $>$ F table ($20.211 > 2.77$)

Keywords: Job Training, Social Security, Incentives and Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian khususnya sektor jasa di Indonesia juga berlangsung pesat. Salah satu sektor jasa yang menjadi andalan Indonesia adalah industri pariwisata yang merupakan salah satu industri yang mampu menjanjikan pertumbuhan ekonomi yang cepat. Hotel adalah suatu bentuk bangunan, lambang, perusahaan atau badan usaha akomodasi yang menyediakan pelayanan jasa

penginapan, penyedia makanan dan minuman serta fasilitas jasa lainnya dimana semua pelayanan itu diperuntukkan bagi masyarakat umum, baik mereka yang bermalam di hotel tersebut ataupun mereka yang hanya menggunakan fasilitas tertentu yang dimiliki hotel itu. Hotel merupakan sebuah bangunan yang dikelola secara komersial dengan memberikan fasilitas penginapan untuk umum dengan fasilitas pelayanan. Hotel adalah bangunan berkamar banyak yang disewakan sebagai tempat untuk menginap dan tempat makan orang yang sedang dalam perjalanan, atau bentuk akomodasi yang dikelola secara komersial, disediakan bagi setiap orang untuk memperoleh pelayanan, penginapan, makan, dan minum.

Hamali (2016) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Zainal et al (2014). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang

sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Mangkunegara (2006) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dan didefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu, penampilan cara-cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang dicapai dengan suatu unjuk kerja. Umam (2010) kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Maulizar (2012) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Armstrong dan Baron 2015 mengatakan "kinerja merupakan sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati.

Bastian (2015) menyatakan bahwa "kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali 2017)

Jaminan sosial tenaga kerja adalah perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja, berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia (Bambang, 2013).

Jaminan sosial adalah bagaimana mengelompokkan risiko dan secara umum, makin besar kelompok risiko tersebut, makin dapat diandalkan proteksi yang diberikan. Ketergantungan pada skema yang menangani kelompok kecil ataupun tabungan individual menciptakan benefit yang besar serta ketidakpastian selama skema tersebut tidak distabilisasi dan disubsidi oleh sumber nasional (bahkan internasional). Jaminan sosial adalah untuk memberi akses bagi pelayanan kesehatan dan jaminan pendapatan, pendapatan minimum bagi yang membutuhkannya dan pengganti pendapatan yang memadai bagi mereka yang telah berkontribusi sesuai tingkat pendapatannya (Somavia, 2009)

Jaminan sosial merupakan jaminan perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan seperti dalam pemberhentian kerja, karyawan sakit, mengalami kecelakaan, tunjangan kematian dan lain sebagainya. Program jaminan sosial mempunyai tujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian sosial ekonomi secara universal dan meningkatkan taraf hidup pada umumnya. Program jaminan sosial juga memberikan berbagai pelayanan baik untuk pencegahan, penanggulangan maupun rehabilitasi akibat suatu peristiwa (Setiadi, 2009)

Menurut Martoyo (2007), insentif adalah tambahan bonus yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi Insentif (*incentive compensation*) merupakan program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas. Program Insentif berupaya untuk menghubungkan bayaran dengan kinerja guna mengimbali kinerja di atas rata-rata secara cepat dan langsung, juga untuk memperkuat hubungan kinerja-imbalan, dengan demikian, memotivasi kalangan karyawan yang terpengaruh. Program Insentif membayar seorang individu atau kelompok atas apa yang secara persis dihasilkannya.

Pada prinsipnya insentif adalah imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan yang melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan yang menjadi tugasnya (Bachrun, 2011). Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja (Wibowo, 2011). Jackson dkk (2011) mengatakan pembayaran insentif adalah pembayaran yang dilakukan untuk satu kali untuk setiap penghargaan. Pembayaran insentif memberikan kesempatan untuk memperoleh jumlah upah berbasis kinerja yang lumayan besar. Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena memang prestasi kerja yang berbeda (Ardana dkk, 2011).

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. (Malayu, 2007).

Pelatihan kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan ketrampilan dari karyawan, terutama dari kinerja karyawan agar lebih meningkat dari standart yang ditetapkan oleh perusahaan. Kasmir (2016) mengungkapkan pendapatnya bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Demikian pula dengan pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahliannya. Sedangkan tujuan kinerja adalah untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya. Sedangkan tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.

Peneliti sependapat dengan Kasmir (2016), bahwa pelatihan memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan. Yaitu jika hasil penilaian pelatihan yang didapatkan selama masa pelatihan bagus, maka perusahaan akan terkena dampak baiknya seperti meningkatnya kinerja karyawan dan akan tercapainya visi dan misi perusahaan. Begitu juga dengan sebaliknya. Soepomo (2000), yaitu tujuan pemberian jaminan sosial tenaga kerja digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat kinerja yang tinggi. Berarti bahwa dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja maka kebutuhan karyawan dapat terpenuhi sehingga dapat meningkatkan hasil kinerjanya.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu oleh Thofan (2007) yang menyatakan bahwa jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh signifikan dan secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, hari tua dan meninggal dunia (Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 3 tahun 1992).

Insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini sesuai dengan penelitian Ismail (2006) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik insentif maka semakin baik kinerja karyawan. Marhot Tua Efendi Hariandja (2006) mengatakan insentif adalah sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan gains baring, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Justine T. Sirait (2008) menyatakan bahwa insentif merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan dengan motivasi, sehingga insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka dan perhitungan menggunakan metode statistik. Menurut sugiyono (2016), data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlangsung pada filsafat

postivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan di Grage Hotel Bengkulu JL.Nala No.124, anggut bawah, kecamatan ratu samban, kota Bengkulu. Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2022 sampai dengan selesai. Subjek yang di ambil adalah karyawan Pada Grage Hotel Bengkulu. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, kuisisioner, dan wawancara. Uji kuisisioner dilakukan pada sampel khusus berjumlah 20 orang. Pengujian dilakukan pada karyawan Grage Hotel Bengkulu. Untuk menguji kebenaran kuisisioner dilakukan dengan teknik uji validitas dan realibilitas. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Hasil perhitungan regresi linier berganda bisa dilihat pada tabel ini :

Tabel 1
Hasil perhitungan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.118	2.891		3.154	.003
	Pelatihan Kerja	.162	.069	.237	2.362	.022
	Jaminan Sosial	.215	.094	.269	2.283	.026
	Insentif	.305	.085	.413	3.567	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : olah data spss, 2022

Persaman rumus regresi linier berganda dapat dilihat diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 9,118 + 0,162X_1 + 0,215X_2 + 0,305X_3$$

Nilai *konstant* sebesar 9,118 artinya jika pelatihan kerja, jaminan sosial, insentif nilainya 0, maka kinerja karyawan 9,118.

Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja (b_1) bernilai positif, yaitu 0,162 artinya setiap peningkatan pelatihan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,162 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Nilai koefisien regresi variabel jaminan sosial (b_2) bernilai positif yaitu 0,215 artinya setiap peningkatan jaminan sosial sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,215 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Nilai koefisien regresi variabel insentif (b_3) bernilai positif, yaitu 0,305 artinya setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,305 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Koefisien Determinasi

Tabel 2
Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.503	1.218

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial

Sumber : Olah data spss, 2022

Ghozali (2018) memberikan arti bahwa koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel – variabel independen. Nilai koefisien determinan yaitu antara 0 (nol) sampai dengan 1(satu). Jika semakin besar nilai R^2 atau semakin mendekati 1 (satu) maka semakin besar pula pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel (Y), begitu pula sebaliknya.

Dari tabel 4.10 dapat dilihat bahwa variabel pelatihan kerja, jaminan sosial, dan insentif memberikan sumbangan nilai sebesar 0,529 atau 52,9% terhadap kinerja karyawan Grage Hotel Bengkulu. Adapun sisanya sebesar 0,471 atau 47,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara persial Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil pengujian statistic t persial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.118	2.891		3.154	.003
	Pelatihan Kerja	.162	.069	.237	2.362	.022
	Jaminan Sosial	.215	.094	.269	2.283	.026
	Insentif	.305	.085	.413	3.567	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data spss, 2022

Hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan uji t, yaitu sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis awal (H_0) ditolak. Artinya variabel independen secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis awal (H_0) diterima. Artinya variabel independen secara signifikan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} ($n-k-1$) = (58-3-1) = 54 (2,004) setiap variabel yaitu sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil perhitungan untuk variabel Pelatihan Kerja didapat t_{hitung} sebesar 2,362, hal tersebut menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,362 > 2,004). Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa (H_0) ditolak, nilai signifikansi < 0,05 (0,022 < 0,05) maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh secara persial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Grage Hotel Bengkulu.
- Untuk variabel Jaminan Sosial didapat t_{hitung} sebesar 2,283, hal tersebut menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,283 > 2,004). Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa (H_0) ditolak, nilai signifikansi < 0,05 (0,026 < 0,05) maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan

bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh secara persial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Grage Hotel Bengkulu.

3. Untuk variabel Insentif didapat t hitung sebesar 3,567, hal tersebut menyatakan bahwa t hitung > t tabel (3,567 > 2,004). Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa (Ho) ditolak, nilai signifikasi < 0,05 (0,001 < 0,05) maka Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh secara persial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Grage Hotel Bengkulu.

Hipotesis Uji F

Uji F yaitu uji koefisien regresi secara besama-sama untuk menguji signifikan pengaruh beberapa variabel indeviden terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 dijelaskan pada tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 4
hasil pengujian statistik F simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.999	3	30.000	20.211	.000 ^b
	Residual	80.156	54	1.484		
	Total	170.155	57			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial						

Sumber : Olah data spss, 2022

Hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan uji F, yaitu sebagai berikut :

- a. Jika F hitung > F tabel maka hipotesis awal (Ho) ditolak. Artinya variabel independen secara simultan (bersama –sama) berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika F hitung < F tabel maka hipotesis awal (Ho) diterima. Artinya variabel independen secara simultan (bersama –sama) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan signifikan :

Jika F signifikan > 0,05 maka Ho diterima

Jika F signifikan < 0,05 maka Ho ditolak

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, didapat F hitung sebesar 20,211 dan F tabel dengan $df_2 = (n-k)$ atau $58-3 = 2,77$, F tabel sebesar 2,77. Maka didapat perbandingan antara F hitung dengan F tabel yaitu ($20,211 > 2,77$) dan nilai sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis awal (Ho) ditolak, yang berarti secara simultan (bersama – sama) variabel Pelatihan Kerja (X1), Jaminan Sosial (X2), dan Insentif (X3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Grage Hotel Bengkulu.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji persial dapat diperoleh nilai t hitung > t tabel ($2,362 > 2,004$). Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa (Ho) ditolak, nilai signifikasi < 0,05 ($0,022 < 0,05$) maka

Ho ditolak. jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara persial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grage Hotel Bengkulu. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siti Mufidah, Bambang Mursiti Eny Kustiyah 2020) tentang Pengaruh pelatihan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rifan Financindo Berjangka Solo. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Solo. Sedangkan penelitian lainnya yang mendukung hasil penelitian ini dilakukan oleh Ni Wayan Eka Sri Anggereni (2018) yang meneliti tentang Pengaruh pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan desa (LPD) Kabupaten Buleleng, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan.

Hasil Penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2012), tujuan umum pelatihan adalah : yang pertama untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif, yang kedua untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan yang ketiga untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan manajemen pimpinan.

Dilihat dari hasil penelitian bahwa pelatihan kerja yang diterapkan oleh Grage Hotel Bengkulu berjalan begitu baik, hal ini menyebabkan bertambahnya kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan meningkatnya kinerja karyawan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji persial dapat diperoleh Nilai t hitung $> t$ tabel ($2,283 > 2,004$). Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa (H_0) ditolak, nilai signifikasi $< 0,05$ ($0,026 < 0,05$) maka H_0 ditolak. jadi dapat disimpulkan bahwa Jaminan Sosial berpengaruh secara persial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grage Hotel Bengkulu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Itika Ratnasari (2019) mengenai Pengaruh Upah, Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nasmoco Ringroad Mojosoongo Surakarta dengan hasil penelitiannya, yaitu Jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Ringroad Mojosoongo Surakarta. Maka dari itu jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan grage Hotel Bengkulu terhadap kinerja karyawannya dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya, maka dari itu akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji persial dapat diperoleh Nilai t hitung $> t$ tabel ($3,567 > 2,004$). Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa (H_0) ditolak, nilai signifikasi $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak. jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara persial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grage Hotel Bengkulu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Merisa Okaria, Rinti Alexandro (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Utama Putra Di Pangkalan Bun, hasil penelitiannya menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dealer honda utama putra di pangkalan bun.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan teori (Rochmat et al, 2013) menyatakan Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materiil maupun bersifat non materiil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karna itu pimpinan Grage Hotel Bengkulu memberikan insentif yang cukup kepada karyawannya, agar kinerja

karyawan Grage Hotel Bengkulu tidak menurun.

Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial, Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji simultan dapat diperoleh nilai F hitung dengan F tabel yaitu ($20,211 > 2,77$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis awal (H_0) ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Grage Hotel Bengkulu.

Penelitian lainnya yang sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh dengan judul pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT. Fumira Semarang, berdasarkan hasil perhitungan penelitiannya, yaitu pelatihan kerja, jaminan sosial dan insentif secara bersama - sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi atau *GI Production Dept.* PT. FUMIRA Semarang.

Bisa kita lihat bahwa permasalahan dalam penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang didapatkan setelah diteliti, hal ini dikarenakan keterbatasan informasi mengenai permasalahan yang ada pada Grage Hotel Bengkulu sedangkan hasil dalam penelitian ini dinyatakan bahwa keadaan Grage Hotel Bengkulu baik, bisa kita lihat dari tanggapan karyawan pada kuesioner yang ada dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Grage Hotel Bengkulu. Jaminan Sosial (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Grage Hotel Bengkulu. Insentif (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Grage Hotel Bengkulu. Pelatihan Kerja (X1), Jaminan Sosial (X2), dan Insentif (X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Grage Hotel Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexandro, M. O. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja karyawan Dealer Honda Utama Putra Di Pangkalan Bun. *JIMAT Universitas Pendidikan Genesha, Vol : 11 No : 1 Tahun 2020*, 126-131.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anggereni, N. W. (2018). Pengaruh pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *volume 10 No. 2 tahun 2018*.
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arini, E., Onsardi, O., & Indriani, R. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 20-35.
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Dyastuti, I. A. (1439 H / 2018 M). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam. 1-105.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Hakam, (2013). pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. *jurnal administrasi binsnis {JAB}* Vol.1 no.2, april 2013 150-167.
- Hidayat, Wahyu . (2012). Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Fumira Semarang. 1-16.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Lombu, N. (2015). Pengaruh Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada Cv. Seulawah Express. 1-35.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Merisa Oktaria, R. A. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akutansi Universitas Pendidikan Ganesha, Vol : 11 No. 1, Tahun 2022 E-ISSN: 2614*
- Mustofa, G. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota. *Jurnal Manajemen Bisnis Volume 7, No. 2. Edisi Oktober 2017*, 139-164.
- Natalia, S. S. (2015). Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Bandar Teguh Abadi Di Pekanbaru. 130-138.
- Nursanti, A. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Cv Kedai Digital Yogyakarta. 1-102.
- Onsardi, O., & Fintariasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Onsardi, O., Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1373-1390.
- Onsardi, O., Fintariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Saragih, N. N. (2020). Pengaruh Jaminan Sosial Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpr Karya Murni Menteng Medan. 1-77.
- Sari, I. R. (2019). Pengaruh Upah, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nasmoco Ringroad Mojosoongo Surakarta. 1-17.
- Sugiarti, T. H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Padma Ardy Aktuarial Jakarta. *Epigram Vol. 13 No 1 April 2016*, 13-20.

- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Supriatna, Apip M. S. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi). *jurnalbisnis dan investasi volume 2, no. 3, desember 2016*, 43-55.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sutisna, A. S. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi). *Jurnal Bisnis Dan Investasi*, 2 No 3, 43-55.
- Triasmoko, Denny M. D. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Persero Cabang Kota Kediri. *jurnal administrasi bisnis (JAB) Vol. 12 No.1 juli 2014*, 1-21.
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. *(Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Yoranda, P. (2020). Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Unit Shered Service PT.Telkom Akses Area Riau Daratan. *JOM FISIP Vol 7:Edisi 11 juli - desember 2020*, 1-25.
- Yulinda, Ade Tiara V. M. (2021). Pengaruh Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *volume 2, No.2, Juli 2021*, 437-446.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.