

Pengaruh Kemampuan Intelektual, Kepemimpinan, Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada FIFGROUP Cabang Banjarnegara)

Ahmad Yajid Sangadin¹, Eni Candra Nurhayati^{2*}, Bahtiar Efendi³

^{1 2 3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sains Al-Qur'an Jawa Tengah di Wonosobo

Email : ayajids@gmail.com, enicandra@unsiq.ac.id*, bahtiarefed@unsiq.ac.id

Abstrak

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kemampuan intelektual, kepemimpinan, pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Banjarnegara.

Methodology - Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji F, pengujian asumsi klasik, uji normalitas, multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji hipotesis, Uji t dan R square. Hasil penelitian ini dianalisis dengan analisis regresi linier berganda.

Hasil - Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan intelektual, kepemimpinan, pelatihan dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Banjarnegara, kemampuan intelektual memiliki nilai signifikan $0,003 < 0,05$ dan memiliki nilai $t_{hitung} = 3,203 > t_{tabel} = 2,02809$ pada tingkat signifikan $0,05$. Kepemimpinan memiliki nilai signifikan $0,028 < 0,05$ dan memiliki nilai $t_{hitung} = 2,298 > t_{tabel} = 2,02809$ pada tingkat signifikan $0,05$. Pelatihan memiliki nilai signifikan $0,005 < 0,05$ dan memiliki nilai $t_{hitung} = 2,988 > t_{tabel} = 2,02809$ tingkat signifikan $0,05$. Insentif memiliki nilai signifikan $0,007 < 0,05$ dan memiliki nilai $t_{hitung} = 2,849 > t_{tabel} = 2,02809$ tingkat signifikan $0,05$.

Kata Kunci: Kemampuan Intelektual, Kepemimpinan, Pelatihan, Insentif dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Hasil operasi yang baik adalah kinerja yang optimal, karena kinerja merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan hal yang harus menjadi perhatian utama pimpinan perusahaan. Kinerja sering diartikan sebagai keberhasilan seorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai adalah kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan pekerjaan. Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menciptakan pekerjaan yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja pegawai harus menjadi perhatian pimpinan perusahaan, karena penurunan kinerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang pegawai pada saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2005). Kinerja yang baik adalah kinerja optimal yang dicapai pegawai untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi atau instansi.

Penelitian ini dilakukan pada FIFGROUP Cabang Banjarnegara, dimana perusahaan ini merupakan perusahaan di bidang keuangan yang selalu mengutamakan kinerja karyawan yang baik, karena dampak dari kinerja yang baik dapat membuat

FIFGROUP Cabang Banjarnegara berkembang dengan pesat. Selain itu juga FIFGROUP Cabang Banjarnegara dapat memperoleh target yang telah direncanakan dengan tepat sasaran, dan juga dapat mengurangi resiko-resiko yang akan terjadi didalamnya. Oleh karena itu, agar selalu menguntungkan semua pihak yang ada di FIFGROUP Cabang Banjarnegara, solusi agar kinerja karyawan selalu meningkat yaitu dengan melakukan beberapa cara diantaranya yang pertama melalui kemampuan intelektual, kepemimpinan yang baik, selalu melakukan pelatihan dan memberikan insentif.

Kajian Pustaka

Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh fungsi atau metrik pekerjaan atau profesi selama periode waktu tertentu.

Kemampuan intelektual meliputi (a) kemampuan menganalisis secara cepat dan tepat (b) kemampuan membaca dan memahami (c) kemampuan menggunakan logika dan menilai argumen (d) memori masa lalu.

Kepemimpinan berasal dari kata leader yang berarti orang yang dikenal dan berusaha mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai visinya.

Pelatihan adalah proses mengajar karyawan baru keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka.

Insentif adalah kompensasi yang menghubungkan upah dengan produktivitas. Insentif adalah imbalan berupa uang yang diberikan kepada orang yang dapat bekerja pada standar yang telah ditentukan.

Metodologi Penelitian

Penelitian dilakukan pada 30 Mei hingga 3 Juni 2022 pada FIFGROUP Cabang Banjarnegara. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam survei ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu karyawan FIFGROUP Cabang Banjarnegara sebanyak 40 orang.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kisaran Korelasi	Sig.	Keterangan
Kemampuan intelektual	0,742** - 0,853**	0,000	Valid
Kepemimpinan	0,509** - 0,821**	0,000	Valid
Pelatihan kerja	0,847** - 0,940**	0,000	Valid
Insentif	0,592** - 0,937**	0,000	Valid
Kinerja karyawan	0,404** - 0,874**	0,000	Valid

Sumber : data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji validitas diatas diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai signifikan pada tingkat $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan

bahwa pernyataan-pernyataan tentang kemampuan intelektual, kepemimpinan, pelatihan kerja, insentif dan kinerja karyawan dapat dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpa based on standardizerd	Nilai Batas	Keterangan
Kemampuan intelektual	0,802	0,7	Reliabel
Kepemimpinan	0,748	0,7	Reliabel
Pelatihan kerja	0,911	0,7	Reliabel
Insentif	0,799	0,7	Reliabel
Kinerja karyawan	0,811	0,7	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari nilai batas yaitu 0,7. Sehingga keseluruhan variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil uji F (*Goodness Of Fit*)

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.602	4	30.900	44.373	.000 ^b
	Residual	24.373	35	.696		
	Total	147.975	39			

Sumber : data primer diolah, 2022.

Dari tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 44,373, nilai tersebut lebih besar dari F_{tabel} 2,64. Maka dalam penelitian ini disimpulkan bahwa persamaan regresi dinyatakan baik (*good of fit*).

Tabel 4. Hasil Uji Normalitass

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	.0000000	.0000000
	1.493334439	.79054070
Most Extreme Differences	.193	.093
	.120	.082
	-.193	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : data primer diolah, 2022.

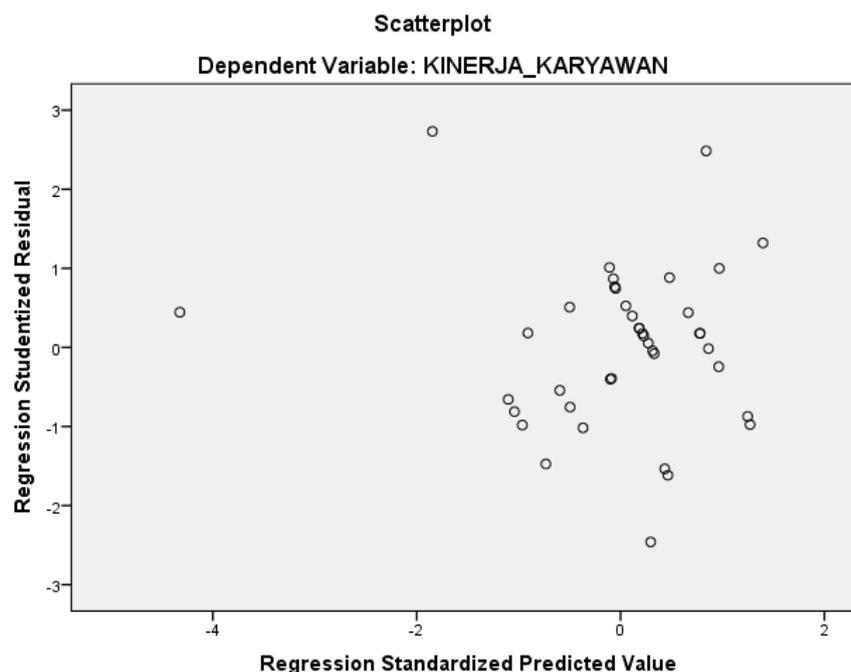
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa perhitungan normalitas variabel dependen kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Banjarnegara memiliki probabilitas tingkat signifikan diatas tingkat $\alpha = 0,05$ yaitu 0,200. Hal ini berarti dalam model regresi terdapat variabel residual yang terdistribusi secara baik.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kemampuan intelektual	.538	1.858	Tidak ada multikolinieritas
Kepemimpinan	.556	1.798	Tidak ada multikolinieritas
Pelatihan kerja	.403	2.481	Tidak ada multikolinieritas
Insentif	.415	2.409	Tidak ada multikolinieritas

Sumber ; data primer diolah, 2022.

Dengan menggunakan tabel diatas, bisa kita lihat dari variabel dependen kinerja karyawann pada FIFGROUP Cabang Banjarnegara bahwa semua variabel independen dengan toleransi tidak lebih dari 0,10. Selain itu, hasil VIF yang sama. Artinya, semua variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10,00. Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dari model regresi.



Gambar 1 Uji Heteroskedasitas

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022.

Dari *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik tersebut terdistribusi secara acak, baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y (kinerja karyawan). Dari sini dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak menyebabkan varian yang tidak seragam.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier

Variabel	Unstandarized Coeficients		Standardiized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.902	1.320		.684	.499
Kemampuan intelektual	.246	.077	.299	3.203	.003
Kepemimpinan	.177	.077	.211	2.298	.028
Pelatihan kerja	.257	.086	.323	2.988	.005
Insentif	.239	.084	.303	2.849	.007

Sumber: data sekunder diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas semua variabel memiliki nilai koefisien positif sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kemampuan intelektual, kepemimpinan, pelatihan dan insentif memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.835	.816	.834

Sumber : data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square yang dihasilkan oleh variabel-variabel independen sebesar 0,816 yang artinya 81,6% variabel dependen kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel independen kemampuan intelektual, kepemimpinan, pelatihan dan insentif dan sisanya 18,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

1. Variabel kemampuan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Banjarnegara karena memiliki nilai signifikan $0,003 < 0,05$ dan memiliki nilai $t_{hitung} = 3,203 > t_{tabel} = 2,02809$ pada tingkat signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan apabila karyawan memiliki kemampuan intelektual yang tinggi maka akan mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan dan memecahkan masalah dalam pekerjaannya. (H1 diterima)
2. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Banjarnegara karena memiliki nilai signifikan $0,028 < 0,05$ dan memiliki nilai $t_{hitung} = 2,298 > t_{tabel} = 2,02809$ pada tingkat signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan

- bahwa semakin baik kepemimpinan terhadap FIFGROUP Cabang Banjarnegara maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dilakukan terhadap produk yang ditawarkan di FIFGROUP Cabang Banjarnegara. (H2 diterima)
3. Variabel pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Banjarnegara karena memiliki nilai signifikan $0,005 < 0,05$ dan memiliki nilai $t_{hitung} = 2,988 > t_{tabel} = 2,02809$ tingkat signifikan $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering dilakukan pelatihan kerja terhadap karyawan FIFGROUP Cabang Banjarnegara maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Banjarnegara. (H3 diterima)
 4. Variabel insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Banjarnegara karena memiliki nilai signifikan $0,007 < 0,05$ dan memiliki nilai $t_{hitung} = 2,849 > t_{tabel} = 2,02809$ tingkat signifikan $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering karyawan diberikan insentif maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Banjarnegara. (H4 diterima)

Referensi

- Algifari. 2000. Analisis Teori Regresi : Teori Kasus dan Solusi Yogyakarta: BPFE.
- Andi, A. 2004. Metode Penelitian Komunikasi Kontemporer. Yogyakarta : Andi Offset.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arnold, Hugh J. dan Daniel C. Feldman, (1986). Organizational behavior. McGrawHill Internasional Edition.
- Imam, G. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan. Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono dan Kartini (2006). Pemimpin dan Kepemimpinan. Rajawali : Jakarta
- Soeparwoto, dkk. 2005. Psikologi Perkembangan Semarang : UPT MKK UNNES
- Soerjono, S. 2001. Hukum Adat Indonesia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Syaiful, S. (2009). Konsep dan Makna Pembelajaran. Bandung: CV.
- Wayne, M. R. . 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Erlangga.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.