

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA OS HOTEL DI KOTA BATAM

Oleh :

**M. Syarif Hidayatullah¹,
Hikmah²**

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam *email:pb180910299@upbatam.ac.id*

Article Info	Abstract
<p><i>Article History :</i> <i>Received 16 July - 2022</i> <i>Accepted 25 July - 2022</i> <i>Available Online</i> <i>31 July - 2022</i></p>	<p><i>This study aims to analyze the effect of education, training and incentives on employee performance at OS Hotel in Batam. This type of research is quantitative with a population of 101 people. The data was collected using a questionnaire and the researcher set a sample using a saturated sample. The data was processed using SPSS 26 with educational results $t_{count} > t_{table}$ of $5.446 > 1.98472$ with a significance value of $0.000 < 0.05$ which means that education has a positive and significant effect on employee performance, t_{count} training $> t_{table}$ of $5.239 > 1.98472$ with a significance of $0.000 < 0.05$, which means that training has a positive and significant effect on employee performance. The results of the incentive $t_{count} > t_{table}$ of $3.370 > 1.98472$ with a significance of $0.001 < 0.05$, which means that incentives have a positive and significant effect on employee performance. And education, training and incentives together have a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the results of the F test with an F_{count} of $96.126 > F_{table}$ 2.69 with a significance of $0.000 < 0.05$ and an R Square value of 0.741.</i></p>
<p><i>Keyword :</i> <i>Education; Employee</i> <i>Performance; Incentives;</i> <i>Training.</i></p>	

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dalam dunia bisnis yang sangat pesat sekarang ini membutuhkan kesiapan bagi setiap perusahaan untuk beradaptasi setiap saat. Sumber daya manusia mengambil peranan terpenting untuk dapat membantu perusahaan memenuhi tujuan tersebut. Sebuah perusahaan yang disertai sumber daya manusia yang cakap akan mudah dalam mencapai tujuan perusahaan dikarenakan memiliki peranan sebagai subjek pelaksana kegiatan operasional dan kebijakan suatu perusahaan (Hermawati et al., 2021: 320).

Os Hotel adalah perusahaan di bidang jasa berbentuk hotel yang berada di beberapa tempat yaitu Tanjung Uncang Batam Dan Putri Hijau Complex, Jalan. letjend R. Soeprpto, Batu Aji, Taman Cipta indah Blok AA No 10 – 18, Jalan Hang Nadim Komp. Buana Vista Indah 1 Blok K No. 100 Batam Kota Batam, Jalan letjen Suprpto Komp, limanda Blok D No 1, Batu Aji Batam, Os Hotel menawarkan kolam renang yang luas, *room service* 24 jam dengan beragam versi kamar, dan berbagai fasilitas lain beserta *booking* kamar yang bisa di lakukan secara *online*.

Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang berpengalaman untuk menempati posisi yang dibutuhkan dalam perusahaannya. Namun selain melihat pengalaman, pendidikan yang dimiliki karyawan mempunyai nilai lebih di mata perusahaan untuk memajukan usahanya. Pendidikan yang berkualitas merupakan bekal yang dibawa oleh individu ke tempat kerjanya berupa kecakapan interpersonal, pengetahuan, dan kecakapan lainnya. Apabila pengetahuan yang dimiliki karyawan kurang, tentu akan mempengaruhi kinerjanya sehingga menyulitkan perusahaan dalam mencapai tujuan (Fasihol, 2020 : 2). Pada perusahaan, pendidikan dipergunakan sebagai persyaratan karyawan yang menempati posisi kerja yang baru ataupun karyawan baru dengan menyesuaikan latar belakang pendidikannya. Namun pada Os Hotel terdapat permasalahan dimana pembagian posisi ada yang tidak sesuai latar belakang pendidikan maka hasil kinerjanya kurang maksimal.

Selain pendidikan yang penting, pengembangan kemampuan bagi karyawan merupakan tanggung jawab perusahaan sebagai upaya meningkatkan keterampilan yaitu dengan memberikan pelatihan.

Dengan diberikannya pelatihan maka karyawan diharap dapat bekerja lebih efisien serta karyawan dapat menajalankan tugasnya dengan lebih baik supaya menciptakan tenaga kerja yang professional dan kinerja karyawan semakin meningkat (Estiwinengku et al., 2019:24).Setiap karyawan berhak memiliki kesempatan untuk mendapatkan pelatihan – pelatihan baru supaya bisa memaksimalkan kualitas dalam melaksanakan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.Namun pada Os Hotel, pelatihan yang diberikan untuk karyawan masih tergolong kurang.

Pemberian insentif tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketepatan dan kelancaran perusahaan dalam memberikan insentif akan memberikan semangat bagi karyawan untuk memberikan upaya terbaik dalam bekerja. Perusahaan bisa memakai insentif sebagai alat dalam memotivasi karyawannya demi memenuhi tujuan perusahaan (Fasihol, 2020:2).

Pencapaian tujuan perusahaan tentunya didukung oleh karyawan yang memiliki kinerja baik. dilimpahkan padanya (Supriyatna, 2020:48). Selain itu, kinerja lebih berfokus kepada tingkatan keberhasilan ketika menjalankan tugas serta kemampuannya dalam memenuhi tujuan yang sudah perusahaan tetapkan (Amalia, 2019:2)

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pendidikan

Menurut (Hendrayani, 2020:4) pendidikan adalah suatu proses untuk meningkatkan tingkah laku, sikap, serta kemampuan untuk masa mendatang melalui organisasi maupun bukan organisasi.(Muklis, 2020 : 194) menjelaskan bahwasanya pendidikan merupakan proses untuk menambah pengetahuan, keterampilan dan perilaku agar dapat menjadi manusia yang bertanggung jawab. Pendidikan adalah usaha yang dilaksanakan oleh sekelompok ataupun individu guna memenuhi tingkatan potensi dalam diri (Pribadi, 2019 : 61). Pendidikan lebih berorientasi pada masa depan dan lebih memfokuskan kepada pengembangan kemampuan individu guna menginterpretasikan dan memahami pengetahuan.

Menurut (Supriyatna, 2020:49) indikator pendidikan ada 3 yaitu :

1. Kompetensi
2. Kesesuaian jurusan
3. Jenjang pendidikan

Pelatihan

(Hermawati et al., 2021 : 322) menjelaskan bahwasanya pelatihan merupakan proses merubah perilaku karyawan secara sistematis guna memenuhi tujuan perusahaan. Pelatihan berhubungan dengan kemampuan dan keahlian pegawai guna menjalankan pekerjaan sekarang ini.Sedang (Fasihol, 2020 : 60) menjelaskan bahwasanya pelatihan ialah bagian dari sebuah proses pendidikan, yang bertujuan guna

mengembangkan keterampilan atau kemampuan khusus sekelompok orang atau seseorang.

Menurut (Wahyunata, 2021 : 114) indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu :

1. Peserta.
2. Instruktur
3. Tujuan
4. Metode
5. Materi

Insentif

(Saptadji, 2021 : 101) menjelaskan bahwasanya insentif ialah suatu hal yang mendorong atau kecenderyngan merangsang aktifitas, insentif mencakup imbalan – imbalan dan motif – motif yang terbentuk guna membenahi proses produksiInsentif yaitu motivasi yang berbentuk uang serta pemberiannya di lakukan oleh atasan kepada pegawainya supaya dapat mendorong semangat kerja pegawai demi memenuhi tujuan perusahaan (Mauli, 2020 : 340).

Menurut (Siagian, 2020 : 28) yang menjadi indikator untuk variable insentif yakni :

1. Kelayakan dan Keadilan
2. Kebutuhan
3. Senioritas
4. Lama Bekerja
5. Kinerja

Kinerja Karyawan

(Hermawati et al., 2021 : 321) kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang karaywan dalam menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawab yang dilimpahkan padanya.Sedangkan menurut (Wahyunata, 2021 : 114) Kinerja karyawan adalah perolehan yang didapatkan dalam melaksanakan pekerjaan yang dicapai pagawai pada saat ia melaksanakan pekerjaan dengan tanggungjawab yang ditugaskan.

(Siagian, 2020 : 29) menyebutkan bahwasanya indikator dalam kinerja yaitu:

1. Kerjasama
2. Inisiatif
3. Disiplin Kerja
4. Kuantitas Kerja
5. Kualitas Kerja

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dijadikan pendukung dalam penelitian ini antara lain:

1. (Estiwinengku et al., 2019)berjudul *The Influence Of Work Culture Company And Human Resource Training Of The Performance OfAn EmployeeOf PT. PP London Sumatra Indonesia (Lonsum) MusiBanyuasin –SouthSumateradengan* hasil Pelatihan berpengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai.
2. (Hermawati et al., 2021)berjudul *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Pada Kinerja Pegawai di Bank BJP Cabang Balaraja Banten dengan hasil pelatihan ada pengaruh positive signifikan pada kinerja pegawai*
3. (Pribadi, 2019)berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan Pelatihan, dan Disiplin Pada Kinerja Bhabinkamtibmas se- Kabupaten Lampung Timur dengan hasil Pelatihan dan Pendidikan ada pengaruh*

positif signifikan pada kinerja pegawai secara partial maupun stimulant

4. (Wahyunata, 2021) berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Pada Kinerja Pegawai Melalui Kreatifitas Penyelesaian Permasalahan Sebagai Variabel Intervening (CV Deschino Sport) dengan hasil Pelatihan kerja ada pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai.
5. (Putra et al., 2021) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Pelatihan Pada Kinerja Pegawai PT World Innovative Telecommunication dengan hasil Pelatihan ada pengaruh positive signifikan pada kinerja pegawai.
6. (Siagian, 2020) berjudul Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan PT IndoprofD'Penyetz Sejati di Kota Batam dengan hasil Insentif ada pengaruh positive signifikan pada kinerja karyawan.
7. (Wasiman, 2019) berjudul Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai di PT. BPR Dana Central Mulia hasilnya Insentif ada pengaruh pada kinerja pegawai secara signifikan dan positif.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini:

- H1: Pendidikan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Os Hotel di Batam.
- H2: Pelatihan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Os Hotel di Batam.
- H3: Insentif diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Os Hotel di Batam.
- H4: Pendidikan, pelatihan dan insentif diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Os Hotel di Batam.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. (Sujarweni, 2019 : 39) menjelaskan bahwa penelitian yang kuantitatif yakni didasari oleh suatu hal yang sungguh – sungguh terjadi, mempergunakan teori obyektif, berfokus kepada berbagai gejala yang memiliki karakteristik tertentu mempergunakan instrumen penelitian, serta melaksanakan penganalisisan data dan membuat kesimpulannya. Penelitian ini dilaksanakan pada Os Hotel Batam yang beralamat di Jalan Hang Nadim Komp. Buana Vista Indah 1 Blok K No. 100 Batam Kota. Populasi yang dipergunakan ialah semua karyawan Os Hotel di Batam dengan jumlah 101 karyawan. Metode yang digunakan yakni mempergunakan teknik sampling jenuh. Dimana teknik ini ialah teknik penetapan sample yang seluruh populasinya di jadikan sampel sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 110 orang (Sujarweni, 2019:85).

3.3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data didapatkan dari kuesioner. Jawaban tersebut kemudian diberi skor

menggunakan skala likert. Skala likert dipakai untuk persepsi seseorang maupun kelompok tentang fenomena sosial (Sujarweni, 2019: 104).

3.4. Metode Analisis Data

Menurut (Sujarweni, 2019 : 122) analisis data merupakan kegiatan untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel, membuat tabulasi data untuk setiap variabel, melakukan perhitungan untuk mendapatkan jawaban untuk rumusan masalah, menggunakan beberapa uji.

(Sujarweni, 2019 : 108) menjelaskan bahwasanya uji validitas dipergunakan dalam memahami kelayakan suatu pernyataan ataupun pertanyaan dalam menjelaskan suatu variable dengan kondisi empiris dikatakan valid apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi kurang dari 0.05.

(Sujarweni, 2019 : 110) menjelaskan bahwasanya uji reliabilitas ialah patokan sebuah konsistensi responden dalam menanggapi pernyataan ataupun pertanyaan dalam sebuah kuesioner untuk setiap variable. metode Cronbach Alpha dengan kriteria apabila $\alpha > 0,60$ maka reliable.

(Pribadi, 2019: 66) menjelaskan bahwasanya uji ini dipergunakan dalam mengetahui apakah data penelitian distribusinya normal ataupun tidak. Data menyebar normal bila *Asymp.* Signifikan di atas 0,05 dan distribusinya tidak normal bila signifikan $< 0,05$.

(Sujarweni, 2019 : 159) menjelaskan bahwasanya guna memperlihatkan multikolinearitas, maka peneliti mempergunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan jika $VIF > 10$ dan tolerance $< 0,05$ artinya ada multikolinearitas..

Uji hetroskedastisitas Uji *Park Glejser* dilaksanakan dengan mengkorelasi nilai absolut residual pada tiap variable independennya. Apabila nilai probabilitasnya mempunyai signifikan $> 0,05$, sehingga penelitian tidak mempunyai indikasi terjadi heteroskedastisitas (Sujarweni, 2019 : 226).

Analisis regresi linear berganda dipergunakan dalam memahami ada ataupun tidak pengaruh dua variable bebas maupun lebih pada variable terikatnya. Selain itu, menurut (Sujarweni, 2019 : 160) penganalisisan ini dipergunakan guna mengukur kebenaran hipotesis yang sudah dirumuskan pada penelitian.

Uji R digunakan untuk memahami seberapa besarnya persentase perubahan pada variable independent (Y) yang di akibatkan oleh variable independennya (X). Semakin tinggi R^2 maka semakin besarnya juga kontribusi persentase perubahan variable dependen yang dikarenakan variable independennya (Sujarweni, 2019 : 228).

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependennya dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ bersignifikansi < 0.05 untuk dikatakan memiliki pengaruh (Sujarweni, 2019: 229).

Uji F untuk menjelaskan bahwasanya uji ini dipergunakan dalam memahami pengaruh semua variable independent secara bersamaan ataupun stimulant terhadap variabel dependennya dengan acuan t_{hitung}

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden

menyebarkan kuesioner agar mendapatkan data dengan cepat dari karyawan OS Hotel Batam. Jumlah kuesioner yang terkumpul sebanyak 101 buah sesuai dengan jumlah responden yang telah peneliti tetapkan. Dari total 101 responden terdapat sebanyak 57 orang atau (56.4 %) berjenis kelamin laki – laki, serta 44 orang (43,6 %) merupakan perempuan. Menurut usia, sebanyak 40 orang atau (39.6 %) berusia 18 – 25 tahun, 26 orang (25.7 %) berusia 26 – 31 tahun, 29 orang (28.7 %) berusia 32 – 40 tahun serta 6 (5.9 %) berusia di atas 40 tahun. Menurut pendidikan, karyawan dengan lulusan SMA/ SMK ada 65 orang (64.4%), karyawan dengan lulusan D3 / D4 ada 26 orang (25,7 %), serta

karyawan dengan lulusan S1 ada 10 orang (9.9 %). Menurut pendapatan, responden yang berpenghasilan < Rp.4.000.000 berjumlah 42 orang (41.6 %), Rp. 4. 000. 000 sampai Rp. 6.000.000 berjumlah 42 responden (41.6 %), yang penghasilannya Rp.7.000.000 sampai Rp. 10.000.000 ada 11 responden (10.9 %) dan yang penghasilannya lebih dari Rp.10.000.000 ada 6 responden (5.9 %). Menurut berapa lama berkerja, 41 orang (40.6 %) yang bekerja >1 tahun, sementara ada 16 responden (15.8 %) yang bekerja selama 1 – 2 tahun, 27 responden (26.7 %) bekerja selama 2 – 3 tahun, dan ada 17 orang (16.8 %) yang bekerja selama > 5 tahun.

.jawaban Uji dari jawaban yang telah peneliti distribusikan melalui kuesioner aplikasi SPSS 26.

Tabel 1. Pendidikan X1

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1. 1	0.600		
X1. 2	0.607		
X1.3	0.499		
X1.4	0.698	0,1956	Valid
X1.5	0.523		
X1.6	0.649		

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26, 2022)

Berdasarkan tabel litem pernyataan yang telah di berikan kepada 101 reponden terkait pendidikan di nyatakan valid untuk seluruh itemnya. Ini diperlihatkan dengan r hitung > r tabel secara menyeluruh, yaitu

X1.1= 0. 600, X 1.2= 0. 607, X 1.3 = 0. 499, X 1.4= 0, 698, X 1.5 = 0. 523 dan X1.6 = 0. 649 lebih besar dibandingkan r tabel 0.1956.

Tabel 2. Pelatihan X2

Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
X2.1	0.543		
X2.2	0.488		
X2.3	0.481		
X2.4	0.643		
X2.5	0.451		
X2.6	0.483	0,1956	Valid
X2.7	0.423		
X2.8	0.476		
X2.9	0.548		
X2.10	0.575		

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26, 2022)

Berdasarkan Tabel 2 dapat ketahui bahwakeseluruhan pernyataan untuk variable pelatihan dipandang valid sebab memiliki r hitung > r tabel. Ini diperlihatkan dengan besarnya r hitung X 2.1 = 0. 543, X 2.2 = 0. 488,

X 2.3 = 0. 481, X 2.4 = 0.643, X 2.5 = 0. 451, X 2.6 = 0. 483, X 2.7 = 0.423, X 2.8 = 0. 476, X 2.9 = 0.548 dan X 2.10 = 0.575 dibanding r tabel 0.1956.

Tabel 3. Insentif X3

Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
X3.1	0.565		
X3.2	0.489		
X3.3	0.499		
X3.4	0.668	0,1956	Valid
X3.5	0.545		
X3.6	0.584		

X3.7	0.662
X3.8	0.492
X3.9	0.331
X3.10	0.494

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26, 2022)

Berdasarkan Tabel 3 semua pernyataan untuk variable insentif dipandang valid sebab mempunyai r hitung > dari r tabel. Ini diperlihatkan dengan besarnya r hitung X 3. 1 = 0. 565, X 3. 2 = 0. 489, X 3. 3 = 0. 499, X 3. 4

= 0.668, X 3. 5 = 0. 545, X 3. 6 = 0. 584, X 3. 7 = 0.662, X 3. 8 = 0. 492, X 3.9 = 0.331 serta X 3. 10 = 0. 494 dibanding r tabel 0. 1956.

Tabel 4. Kinerja Karyawan Y1

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y.1	0.437		
Y.2	0.550		
Y.3	0.433		
Y.4	0.526		
Y.5	0.481		
Y.6	0.499	0,1956	Valid
Y. 7	0.362		
Y. 8	0.466		
Y. 9	0.487		
Y.10	0.446		

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26, 2022)

Berdasarkan tabel 4, pernyataan untuk variable insentif dipandang valid sebab mempunyai r hitung > r tabel. Ini diperlihatkan dengan besarnya r hitung Y . 10 = 0.446,

Y . 9 = 0. 487, Y . 8 = 0. 466, Y . 7 = 0. 362, Y . 6 = 0. 499, Y . 5 = 0. 481, Y . 4 = 0. 526, Y . 3 = 0. 433, Y . 2 = 0. 550, serta Y . 1 = 0.437, dibanding r tabel 0. 1956.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Item	CronbachAlpha	Hasil
Pendidikan	6	0,630	
Pelatihan	10	0,687	Reliabel
Insentif	10	0,720	
Kinerja Karyawan	10	0,602	

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26, 2022)

Tabel 5 ada 4 variabel dalam menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk pendidikan dengan nilai 0.630, pelatihan dengan nilai 0.687, insentif senilai 0,720 dan

kinerja karyawan sebesar 0,602 yang nilainya lebih dari 0,60 secara keseluruhan sehingga data dikatakan reliabel.

Tabel 6. Berdasarkan Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pendidikan	,653	1,531
Pelatihan	,402	2,489
Insentif	,489	2,043

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26,2022)

Tabel 7 menjelaskan *tolerance* > 0.1 dan VIF < 10 secara menyeluruh. *Tolerance* pendidikan yaitu 0.653 dan VIF 1.531, pelatihan yaitu 0.402 dengan VIF 2.489

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	6,688	1,999	
Pendidikan	.396	.073	.343
Pelatihan	.407	.078	.421
Kinerja Karyawan	.203	.060	.245

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2022)

Berdasarkan tabel 9 didapatkan persamaan regresi linier berganda yaitu:
 $Y = 6,688 + 0,396X_1 + 0,407X_2 + 0,203X_3 + \text{konstanta}$
 yaitu 6.688, artinya jika pendidikan, pelatihan dan insentif dipandang konstan atau 0, jadi nilai kinerja karyawan yaitu 6.688. Koefisien regresi variabel pendidikan (X_1) yaitu 0,396, bisa dinyatakan jika pendidikan memperoleh kenaikan hingga 1 poin dengan dugaan variabel independen lain dipandang konstan, maka kinerja karyawan akan naik

hingga sebanyak 0,396 (39,6 %). Koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) yaitu 0.407, artinya jika pelatihan memperoleh kenaikan hingga 1 poin dengan dugaan variabel independen lain di klaim konstan, ini mengartikan kinerja karyawan akan naik hingga 0.407 (40,7 %). Koefisien regresi variabel insentif (X_3) yaitu 0.203, artinya jika insentif ada kenaikan hingga 1 poin dengan dugaan variabel independen lain di klaim konstan, ini mengartikan kinerja karyawan akan ada kenaikan hingga 0.203 (20,3 %).

Tabel 8. Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,688	1,999		3,345	.001
Pendidikan	,396	.073	,343	5,446	.000
Pelatihan	,407	,078	,421	5,239	.000
Insentif	,203	,060	,245	3,370	.001

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2022)

Hasil uji t nilai t_{hitung} 5,446 lebih besar dari t_{tabel} 1,98472 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ untuk variabel pendidikan. Pelatihan memiliki nilai t_{hitung}

5,239 lebih besar dari t_{tabel} 1,98472 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan insentif memiliki nilai t_{hitung} 3,370 $> 1,98472$ t_{tabel} dengan signifikansi $0,001 < 0,05$.

Tabel 9. Berdasarkan perolehan Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	557,490	3	185,830	96,126	.000 ^b
Residual	187,519	97	1,933		
Total	745,010	100			

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2022)

Berdasarkan hasil uji F dengan menggunakan analisis varian atau ANOVA dapat diketahui bahwa nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) yang berarti signifikan,

serta Maka disimpulkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

- Pada Hasil uji variabel pendidikan (X_1) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,446 > 1,98472$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka diketahui bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pribadi, 2019).
- Hasil uji pada variabel pelatihan (X_2) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang (Wicaksono et al., 2021) lakukan.
- pada hasil uji variabel insentif (X_3) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,370 > 1,98472$) dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja (Siagian, 2020) lakukan.
- Hasil uji F menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan insentif memiliki pengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang jelas dengan nilai ($96,126 > 2,69$)

5. KESIMPULAN

- Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada OS Hotel di Batam.

- Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada OS Hotel di Batam.
- Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada OS Hotel di Batam.
- Pendidikan, pelatihan dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada OS Hotel di Batam.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, M. Z. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Feva Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(7), 1–16.
- Estiwinengku, D., Zunaidah, & Soebyakto, B. B. (2019). The Influence Of Human Resource Training And Work Culture Company Of The Performance Of An Employee Of PT PP London Sumatra Indonesia (Lonsum) Musi Banyuasin - South Sumatera. *International Journal of Management and Humanities*, 3(12), 24–29. <https://doi.org/10.35940/ijmh.I0332.0831219>
- Fasihol, A. (2020). Pengaruh Insentif, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Semangat

- Kerja Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat di Dinas Satuan Polisi Pramongpraja Kota Pasuruan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 58–70.
- Hendrayani. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Jurnal Economix*, 8(1), 1–12.
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., Erlangga, H., Pamulang, U., & Selatan, T. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJP di Cabang Balaraja Banten*. 4(3), 319–331.
- Mauli, S. (2020). Influence Of Communication, Dicipline And Incentives To Employee Performance in PT Citra Mandiri Distribusio. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346.
- Muklis, M. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai Pada SLB YPAC Makassar. *Economic Bosowa Journal*, 6(003), 192–201.
- Pribadi, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Bhabinkamtibmas Se-Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Derivatif*, 1(1), 61–71.
- Putra, M., Mukharom, M., & Nugroho, A. T. (2021). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT World Innovative Telecommunication. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 151. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13151>
- Saptadji, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT . IK Precision Indonesia Effect of Leadership Style , Training and Incentives on Employee. *Prosiding Manajerial Dan Kewirausahaan V, 4*, 109–116.
- Siagian, M. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati di Kota Batam. *JIM UPB : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 26–37.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, W. V. (2019). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Supriyatna, Y. (2020). Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Prima Makmur Rotokemindo. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 47–60.
- Wahyunata, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Pemecahan Masalah Sebagai Variabel Intervening (CV Deschino Sport). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 112. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13147>
- Wasiman. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Dana Central Mulia. *Scientia*, 2(1).
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220.