

---

---

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, INSENTIF DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA ATC (AIR TRAFFIC CONTROLLER)  
PADA PERUM LPPNPI CABANG YOGYAKARTA**

Nyoman Dicky Surya Negara<sup>1</sup>, Drs. Subarjo, M.Si<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email: [Nyomandickysn220395@gmail.com](mailto:Nyomandickysn220395@gmail.com)

**How to cite (in APA style):**

Nyoman Dicky Surya Negara, Drs. Subarjo, M.Si. (2022). Analisis Pengaruh Pelatihan, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ATC (*Air Traffic Controller*) Pada Perum LPPNPI Cabang Yogyakarta. *Warmadewa Management and Business Journal*, 4(2) pp.76-90

**ABSTRAK**

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Perum LPPNPI Cabang Yogyakarta. Faktor – faktor tersebut yaitu Insentif, Pelatihan dan Lingkungan Kerja. Kinerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan / organisasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Perum LPPNPI Cabang Yogyakarta khususnya ATC.

Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan, diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 10,162 (\alpha) + 0,537 X_1 + 0,246 X_2 + 0,593 X_3$$

Berdasarkan analisis Uji Regresi Berganda yang dilakukan menunjukkan variabel pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 4,905 > t tabel 2,021 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < *alpha* 0,05. Hasil tersebut berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis Uji Regresi Berganda yang dilakukan menunjukkan variabel insentif memiliki nilai t hitung sebesar 3,350 > t tabel 2,021 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < *alpha* 0,05. Hasil tersebut berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis Uji Regresi Berganda yang dilakukan menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,463 > t tabel 2,021 dan nilai signifikansi sebesar 0,018 <  $\alpha$  0,05. Hasil tersebut berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Pelatihan, Insentif, Lingkungan Kerja, Kinerja.*

### **ABSTRACT**

*Understanding the importance of the existence of human resources in the current global era, one of the efforts that must be achieved by companies is to improve the quality of human resource performance. Therefore, this study aims to determine the factors that can affect the performance of employees at Perum LPPNPI Yogyakarta Branch. These factors are incentives, training and work environment. High performance will have a positive impact on the company / organization so that company goals can be achieved. Hypothesis testing was done by distributing questionnaires to employees of Perum LPPNPI Yogyakarta, especially ATC.*

*Based on the results of the data calculation and analysis used, the regression equation is obtained, namely:*

$$Y = 10,162 (\alpha) + 0,537 X_1 + 0,246 X_2 + 0,593 X_3$$

*Based on the analysis of the Multiple Regression Test conducted, it shows that the education variable has a t count value of 4.905 > t table 2.021 and a significance value of 0.000 <  $\alpha$  0.05. These results mean that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, which means that the training variable has a significant effect on employee performance.*

*Based on the analysis of the Multiple Regression Test conducted, it shows that the incentive variable has a t count value of 3.350 > t table 2.021 and a significance value of 0.002 <  $\alpha$  0.05. These results mean that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, which means that the incentive variable has a significant effect on employee performance.*

*Based on the analysis of the Multiple Regression Test conducted, it shows that the work environment variable has a t count value of 2.463 > t table 2.021 and a significance value of 0.018 <  $\alpha$  0.05. These results mean that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, which means that the work environment variable has a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Training, Incentive, Work Environment, Performan*

### **PENDAHULUAN**

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, baik lokal dan global banyak perusahaan saat ini mencoba untuk mengidentifikasi strategi yang secara langsung terkait untuk meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini mendorong terjadinya perubahan paradigma organisasi tradisional menjadi modern. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya

manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.

Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menciptakan sistem kerja yang baik masih belum cukup agar membuat karyawan bekerja dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai kinerja terbaik. Sebagai imbalannya, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan. Tolak ukur pertama bagi karyawan adalah imbalan gaji yang diterima dari perusahaan atau Insentif. lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan. Perusahaan dengan lingkungan kerja yang tidak baik atau buruk akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Seperti yang kita tahu lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kinerja kerja karyawan, dari segi keamanan hingga kenyamanan.

## **TELAAH LITERATUR DAN KAJIAN PUSTKA**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pengertian manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, manusia merupakan sumber daya yang paling penting guna mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya, oleh karena itulah manajemen sumber daya manusia (MSDM) menekankan pada pengelolaan manusia bukan pada sumber daya yang lainnya.

Secara umum manajemen mencakup bidang yang sangat luas, salah satu bagiannya adalah manajemen sumber daya manusia yang memfokuskan diri pada peranan dalam perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara optimal. Oleh karena itu kita perlu mengetahui terlebih dahulu pengertian dari manajemen sumber daya manusia. Ada beberapa ahli yang mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut: Dikutip dari buku manajemen sumber daya manusia, menurut [Hasibuan \(2012:22\)](#), manajemen sumber daya manusia yaitu: “Ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat”. Menurut [Mangkunegara \(2011:2\)](#), manajemen sumber daya manusia, yaitu : “Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Berdasarkan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur dan mengelola tenaga kerja agar dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **Pengertian Pelatihan**

Menurut [Widodo \(2015:82\)](#), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut [Rivai dan Sagala \(2011:212\)](#), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

### **Pengertian Insentif**

Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil 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 ([Rochmatetal, 2013](#)). Menurut [Nafrizal, \(2012\)](#) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan.

Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Insentif juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari sebelumnya ([Nafrizal, 2012](#)).

Menurut [Moeheriono \(2012, p.259\)](#) Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya. Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena akan menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah bentuk rangsangan yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya agar para pekerja tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **Pengertian lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayati dalam [Gianjar \(2013:8\)](#) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang ada di lingkungan kerja atau lingkungan sekitarnya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito dalam [Gianjar \(2013:8\)](#) adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedangkan menurut Saydam dalam [Gianjar \(2013:8\)](#) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

### **Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara dalam [Budianto dan Katini \(2015:109\)](#) mengemukakan bahwa Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Umar Husein dalam [Budianto dan Katini \(2015:109\)](#) kinerja adalah pelaksanaan fungsi – fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Sedangkan menurut Veithzal Rivai dalam [Budianto dan Katini \(2015:109\)](#) mengemukakan kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan dan sejumlah upaya yang dilakukannya pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yakni metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian berfokus pada pengaruh Pelatihan, Insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja ATC dengan lokasi penelitian di Perum LPPNPI Cabang Yogyakarta. Dimana Perusahaan tersebut adalah instansi tempat bernaungnya ATC di seluruh Yogyakarta.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah pegawai (ATC) di Perum LPPNPI Cabang Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan (ATC) di Perum LPPNPI Cabang Yogyakarta yang berjumlah 54 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan (ATC) di Perum LPPNPI Cabang Yogyakarta yang berjumlah 43 orang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Uji instrumen:**

#### **1. Uji Validitas**

Uji Validitas menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r

***Analisis Pengaruh Pelatihan, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ATC (Air Traffic Controller) Pada Perum LPPNPI Cabang Yogyakarta***

---

---

hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (dt)=n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel yaitu (df)=43-2 sebesar 0,3008. Berikut hasil Uji Validitas dalam penelitian ini:

**Tabel 1**  
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan X<sub>1</sub>

<b>Butir</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pelatihan Pertanyaan 1	0,789	0,3008	Valid
Pelatihan Pertanyaan 2	0,518	0,3008	Valid
Pelatihan Pertanyaan 3	0,722	0,3008	Valid
Pelatihan Pertanyaan 4	0,352	0,3008	Valid
Pelatihan Pertanyaan 5	0,430	0,3008	Valid
Pelatihan Pertanyaan 6	0,623	0,3008	Valid
Pelatihan Pertanyaan 7	0,701	0,3008	Valid
Pelatihan Pertanyaan 8	0,766	0,3008	Valid
Pelatihan Pertanyaan 9	0,710	0,3008	Valid
Pelatihan Pertanyaan 10	0,672	0,3008	Valid

Sumber: Data diperoleh dari tabel lampiran 5 uji instrument

**Tabel 2**  
Hasil Uji Validitas Variabel Insentif X<sub>2</sub>

<b>Butir</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Insentif Pertanyaan 1	0,731	0,3008	Valid
Insentif Pertanyaan 2	0,772	0,3008	Valid
Insentif Pertanyaan 3	0,734	0,3008	Valid
Insentif Pertanyaan 4	0,749	0,3008	Valid
Insentif Pertanyaan 5	0,732	0,3008	Valid
Insentif Pertanyaan 6	0,763	0,3008	Valid
Insentif Pertanyaan 7	0,798	0,3008	Valid
Insentif Pertanyaan 8	0,614	0,3008	Valid
Insentif Pertanyaan 9	0,672	0,3008	Valid
Insentif Pertanyaan 10	0,653	0,3008	Valid
Insentif Pertanyaan 11	0,763	0,3008	Valid
Insentif Pertanyaan 12	0,813	0,3008	Valid
Insentif Pertanyaan 13	0,663	0,3008	Valid
Insentif Pertanyaan 14	0,841	0,3008	Valid

Sumber: Data diperoleh dari tabel lampiran 5 uji instrument

**Tabel 3**  
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja X<sub>3</sub>

<b>Butir</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Lingkungan Kerja Pertanyaan 1	0,735	0,3008	Valid
Lingkungan Kerja Pertanyaan 2	0,842	0,3008	Valid
Lingkungan Kerja Pertanyaan 3	0,831	0,3008	Valid
Lingkungan Kerja Pertanyaan 4	0,890	0,3008	Valid
Lingkungan Kerja Pertanyaan 5	0,706	0,3008	Valid
Lingkungan Kerja Pertanyaan 6	0,801	0,3008	Valid

Sumber: Data diperoleh dari tabel lampiran 5 uji instrument

**Tabel 4**  
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan Y

Butir	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pertanyaan 1	0,346	0,3008	Valid
Kinerja Pertanyaan 2	0,708	0,3008	Valid
Kinerja Pertanyaan 3	0,671	0,3008	Valid
Kinerja Pertanyaan 4	0,712	0,3008	Valid
Kinerja Pertanyaan 5	0,619	0,3008	Valid
Kinerja Pertanyaan 6	0,613	0,3008	Valid
Kinerja Pertanyaan 7	0,728	0,3008	Valid
Kinerja Pertanyaan 8	0,816	0,3008	Valid
Kinerja Pertanyaan 9	0,743	0,3008	Valid
Kinerja Pertanyaan 10	0,511	0,3008	Valid

Sumber: Data diperoleh dari tabel lampiran 5 uji instrumen

Berdasarkan tabel 1 sampai dengan 4 menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil tersebut disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki item pertanyaan yang valid

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan alat ukur *Cronbach Alpha*, sehingga dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2016: 48). Berikut hasil Uji Reliabilitas dalam penelitian ini:

**Tabel 5**  
Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Variable	Nilai Minimum	<i>cronbach Alpha</i> ( $\alpha$ )	keterangan
Pelatihan X <sub>1</sub>	0,70	0,804	Reliabel
Insentif X <sub>2</sub>	0,70	0,931	Reliabel
Lingkungan X <sub>3</sub>	0,70	0,888	Reliabel
Kinerja Y	0,70	0,818	Reliabel

Sumber: Data diperoleh dari tabel lampiran 5 uji instrumen

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa instrument penelitian layak digunakan sebagai kuesioner untuk mengukur variabel, hal ini karena nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,70 (Ghozali, 2016: 48). Nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,70 menunjukkan bahwa item kuesioner dapat menghasilkan jawaban responden yang konsisten atau reliabel.

## B. Hasil Uji Asumsi Klasik:

### 1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini untuk pengujian normalitas menggunakan uji statistik yaitu dengan uji statistik non-parametrik *one sample Kolmogorov-Smirnov* (*K-S*). Residual data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0,05 atau 5%, sedangkan data berdistribusi tidak normal jika nilai

signifikansi < 0,05 atau 5% (Ghozali, 2016: 34). Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 6**  
Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.87150847
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.079
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diperoleh dari tabel lampiran 6 uji asumsi klasik Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *Asymp.sig* (2-tailed) sebesar 0,200. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig* (2-tailed) > 0,05 yang berarti residual data pada penelitian ini berdistribusi normal.

**2. Uji Multikolonieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (*independent variable*). Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai *variance inflation factor* serta korelasi antar variable bebas. Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 7**  
Uji Multikolinieritas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan (X1)	.449	2.225
	Insentif (X2)	.467	2.142
	Lingkungan (X3)	.287	3.488

Sumber: Data diperoleh dari tabel lampiran 6 uji asumsi klasik

Berdasarkan Tabel 7 sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel > 0,10 dan nilai *VIF* < 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen terbebas dari multikolinieritas.



### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas alat uji statistik yang bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual dalam satu model penelitian (Ghozali, 2016: 139). Hasil Uji Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 8**  
Uji Heteroskedastisitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.810	2.095		.864	.393
Pelatihan (X1)	-.112	.057	-.439	-1.967	.056
Insentif (X2)	.002	.038	.012	.055	.957
Lingkungan (X3)	.155	.125	.348	1.245	.221

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data diperoleh dari tabel lampiran 6 uji asumsi klasik

Berdasarkan tabel 8 sebelumnya menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Signifikan lebih besar dari 0,05 (*Alpha*). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini terbebas dari heterokedastisitas.

## C. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Deskriptif Variabel

Uji Deskriptif Variabel dalam penelitian ini bertujuan memberikan deskripsikan atau menjabarkan mengenai nilai minimum, maksimum, dan rata-rata variabel dalam penelitian (Ghozali, 2016: 19), sehingga tujuan uji deskriptif untuk menjelaskan nilai minimum, maksimum, dan rata-rata dari variabel pelatihan, insentif, dan lingkungan. Hasil uji deskriptif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 9**  
Uji Deskriptif  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	43	33	50	41.07	4.350
Pelatihan	43	25	48	39.91	4.087
Insentif	43	40	70	58.21	5.970
Lingkungan Kerja	43	23	30	26.14	2.326
Valid N (listwise)	43				

Sumber: Data diperoleh dari tabel lampiran 6 teknik analisis data.

Berdasarkan tabel 9 sebelumnya menunjukkan bahwa variabel kinerja memiliki nilai total skor jawaban responden minimal 33, kemudian nilai maksimal

sebesar 30, dan nilai rata-rata sebesar 41,07. variabel pelatihan memiliki nilai total skor jawaban responden minimal 25, kemudian nilai maksimal sebesar 48, dan nilai rata-rata sebesar 39,91. Variabel insentif memiliki nilai total skor jawaban responden minimal 40, kemudian nilai maksimal sebesar 70, dan nilai rata-rata sebesar 58,21. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai total skor jawaban responden minimal 23, kemudian nilai maksimal sebesar 30, dan nilai rata-rata sebesar 26,14.

## 2. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh variable bebas terhadap variable terikat, dengan menggunakan statistic package for social science (SPSS). Penelitian ini menggunakan Uji Regresi Berganda karena penelitian ini menganalisis pengaruh atau hubungan variabel independen lebih dari satu terhadap dependen. Berikut hasil Uji Regresi Berganda dalam penelitian ini:

**Tabel 10**  
Hasil Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.162	4.040		-2.515	.016
	Pelatihan (X1)	.537	.109	.504	4.905	.000
	Insentif (X2)	.246	.073	.338	3.350	.002
	Lingkungan (X3)	.593	.241	.317	2.463	.018

Dependent Variable: Y

Sumber: Data diperoleh dari tabel lampiran 6 teknik analisis data.

Berdasarkan hasil pengujian tabel 10 sebelumnya yang menunjukkan hasil Uji Regresi Berganda dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan persamaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 10,162 (\alpha) + 0,537 X_1 + 0,246 X_2 + 0,593 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = konstanta

X<sub>1</sub> = Pelatihan

X<sub>2</sub> = Insentif

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja

e = Standart error

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 10,162 nilai tersebut mengindikasikan tanpa adanya pengaruh variabel independen yang digunakan pada penelitian ini, maka nilai kinerja karyawan sebesar 10,162.
- b. Koefisien regresi variabel  $X_1$  pelatihan sebesar 0,537 yang artinya bahwa setiap pelatihan variabel  $X_1$  naik satu (1) satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,537 dan begitu sebaliknya.
- c. Koefisien regresi variabel  $X_2$  insentif sebesar 0,246 yang artinya bahwa setiap insentif variabel  $X_2$  naik satu (1) satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,246 dan begitu sebaliknya.
- d. Koefisien regresi variabel  $X_3$  lingkungan kerja sebesar 0,593 yang artinya bahwa setiap lingkungan kerja variabel  $X_3$  naik satu (1) satuan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,593 dan begitu sebaliknya.

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 97). Berikut hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 11**  
Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.903 <sup>a</sup>	.815	.801	1.942	.815	57.237	3

Sumber: Data diperoleh dari tabel lampiran 6 teknik analisis data.

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R-square* sebesar 0,801 atau jika dijadikan persen menjadi 80,1%. Hasil tersebut berarti bahwa variabel independen yaitu pelatihan, insentif, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 80,1% dan sedangkan sisahnya 19,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

### 4. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t bertujuan menunjukkan pengaruh variabel independen secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013: 98). Berikut hasil Uji t dalam penelitian ini:

**Tabel 12**  
**Uji Statistik T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.162	4.040		-2.515	.016
	Pelatihan (X1)	.537	.109	.504	4.905	.000
	Insentif (X2)	.246	.073	.338	3.350	.002
	Lingkungan (X3)	.593	.241	.317	2.463	.018

Sumber: Data diperoleh dari tabel lampiran 6 teknik analisis data.

Berdasarkan tabel 12 di atas sebelumnya dengan tabel pada tingkat signifikan 0,05 dan  $df = n - k = 43 - 3 = 40$  responden, dengan ketentuan tersebut maka diperoleh t tabel sebesar 2,021. Maka hasil Uji t dari variabel bebas sebagai berikut:

**a. Pelatihan**

Berdasarkan tabel 12 sebelumnya menunjukkan variabel pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 4,905 > t tabel 2,021 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 <  $\alpha$  0,05. Hasil tersebut berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**b. Insentif**

Berdasarkan tabel 12 sebelumnya menunjukkan variabel insentif memiliki nilai t hitung sebesar 3,350 > t tabel 2,021 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 <  $\alpha$  0,05. Hasil tersebut berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**c. Lingkungan Kerja**

Berdasarkan tabel 12 sebelumnya menunjukkan variabel lingkungan memiliki nilai t hitung sebesar 2,463 > t tabel 2,021 dan nilai signifikansi sebesar 0,018 <  $\alpha$  0,05. Hasil tersebut berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**5. Uji Statistik F**

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat atau tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat ([Ghozali, 2016: 98](#)). Berikut hasil Uji statistik F dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 13**  
Uji statistik F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	343.524	3	114.508	15.102	.000 <sup>p</sup>
	Residual	235.047	31	7.582		
	Total	578.571	34			

Sumber: Data diperoleh dari tabel lampiran 6 teknik analisis data.

Berdasarkan hasil pengujian tabel 13 sebelumnya menunjukkan bahwa nilai signifikan F sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga disimpulkan pelatihan, insentif, dan lingkungan kerja berpengaruh bersama-sama atau simultan terhadap produktifitas karyawan.

## **Pembahasan**

### **A. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis Uji Regresi Berganda yang dilakukan menunjukkan variabel pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar  $4,905 > t$  tabel 2,021 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha$  0,05. Hasil tersebut berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. [Widodo \(2015:84\)](#) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel. Peningkatan kemampuan karyawan melalui pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **B. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis Uji Regresi Berganda yang dilakukan menunjukkan variabel insentif memiliki nilai t hitung sebesar  $3,350 > t$  tabel 2,021 dan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < \alpha$  0,05. Hasil tersebut berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil 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 ([Rochmatetal, 2013](#)). Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah dalam bekerja dalam upaya

pencapaian tujuan perusahaan ([Nafrizal, 2012](#)), sehingga dengan insentif yang diberikan memberikan motivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik.

### **C. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis Uji Regresi Berganda yang dilakukan menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,463 > t tabel 2,021 dan nilai signifikansi sebesar  $0,018 < \alpha 0,05$ . Hasil tersebut berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang ada di lingkungan kerja atau lingkungan sekitarnya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut [Nitisemito dalam Gianjar \(2013:8\)](#) adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan ([Sedarmayati dalam Gianjar, 2013:8](#)), sehingga dengan lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan mampu mengeluarkan seluruh kemampuan untuk mencapai kinerja terbaik.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya mengenai kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ATC Yogyakarta.
2. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ATC Yogyakarta.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ATC Yogyakarta.

### **Saran**

Saran penelitian dalam penelitian ini ditunjukkan untuk penelitian berikut, sehingga harapannya kekurangan pada penelitian ini tidak terulang kembali. Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian berikutnya diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan.
2. Penelitian berikutnya diharapkan menambahkan indikator variabel pelatihan, sehingga hasil penelitian lebih bervariasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. \(2011\). \*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan\*. PT. Remaja Rosdakarya.](#)
- [Abdullah, M. \(2014\). \*Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan\*. Aswaja Pressindo.](#)
- [Eko, W. S. \(2015\). \*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia\*. Pustaka Pelajar.](#)

***Analisis Pengaruh Pelatihan, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ATC (Air Traffic Controller) Pada Perum LPPNPI Cabang Yogyakarta***

---

---

- Hasibunan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibunan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. D. H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kisworo, B. (2012). *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karisidenan Semarang Jawa Tengah*. UNY.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo.
- Sandy, M. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Universitas Widyatama Bandung.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.