

PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KOTA SEMARANG

Setyo Nugroho¹⁾, Andi Tri Haryono²⁾, Leonardo B Hasiolan³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRACT

Data analysis techniques used to test this hypothesis is multiple linear regression analysis that includes F-test, t test, Tests of Hypotheses and coefficient of determination. All data were processed using SPSS 20.0 program were first tested using Classical Assumption Test covering Normality Test, Heteroskedastity Test, Test and Test Multicollinearity autocorrelation.

The research result of T test states that: job training (X1) has a direct influence on the performance of (Y1), motivation (X2) has a direct influence on the performance of (Y1), incentives (X3) have a significant influence on the performance of (Y1), training work (X1) motivation (X2) providing incentives (X3) together have a significant influence on the performance of (Y1).

F test results that the calculated F value of 19 079 > F table 2.73 significance level calculated F 0000 < significance level a table 0:05, thus it can be said that the chance Job Training, Motivation Kerjadan Target Granting Incentive simultaneously positive and significant impact terhadap Kinerja Employees at Agriculture Department Semarang, then Ho is rejected and accepted Ha. Therefore, the fourth hypothesis research confirming that opportunity Job Training, Motivation Kerjadan Granting Incentive Target simultaneous positive and significant impact on employee performance to the Agriculture Department Semarang acceptable.

Keywords: vocational training, motivation, incentives, performance

ABSTRAK

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah analisis regresi linear berganda yang mencakup Uji F, Uji T, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi. Semua data diolah dengan menggunakan Program SPSS 20.0 yang terlebih dahulu diuji menggunakan Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi dan Uji Multikolinieritas.

Hasil penelitian Uji T menyatakan bahwa: pelatihan kerja (X1) mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja (Y1), motivasi (X2) mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja (Y1), pemberian insentif (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y1), pelatihan kerja (X1) motivasi (X2) pemberian insentif (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y1).

Hasil uji F bahwa nilai F hitung sebesar $19.079 >$ nilai F tabel 2.73 dengan tingkat signifikansi F hitung $0.000 <$ tingkat signifikansi α tabel 0.05 , dengan demikian dapat dikatakan bahwa kesempatan Pelatihan Kerja, Motivasi Kerjadan Target Pemberian Insentive secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Semarang, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Oleh karena itu hipotesis keempat penelitian yang menyatakan bahwa kesempatan Pelatihan Kerja, Motivasi Kerjadan Target Pemberian Insentive secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Semarang dapat diterima.

Kata kunci : pelatihan kerja, motivasi, pemberian insentif, kinerja

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya pegawai bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila pegawai tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Sehubungan untuk mengatasi masalah kegagalan menyelenggarakan pelatihan kerja pada awal periode penerimaan pegawai baru. Tujuan dari adanya pelatihan kerja pegawai adalah untuk

memperbaiki kinerja pegawai sehingga pegawai lebih disiplin dalam pekerjaannya. Pelatihan kerja pada dinas pertanian kota Semarang kadang masih menemui kendala yaitu pada output pekerja yang dihasilkan. Tidak adanya tim instruktur khusus yang menangani pelatihan kerja menjadikan pegawai yang lebih seniorlah yang menjadi pelatih. Hal ini menyebabkan output yang dihasilkan dari tahun ke tahun sama sehingga cara kerja karyawan dan cara penyelesaian permasalahan mengalami stagnasi.

Penelitian sebelumnya oleh Zaputri, R. A., Rahardjo, K., dan Utami, H. N (2013) yang berjudul “Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dari insentif baik material maupun non material terhadap kinerja karyawan, dan disimpulkan bahwa semakin besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat pula.

Penelitian Elnaga, Dr. Amir., dan Imran, Amin. (2013) yang berjudul “The Effect of Training on Employee Performance”. Pelatihan kerja memiliki peran penting dalam membangun kompetensi baik untuk karyawan baru maupun lama untuk bekerja secara efektif. Pelatihan kerja juga merupakan bentuk investasi perusahaan yang tidak hanya membawa keuntungan tinggi pada investasi itu sendiri, namun juga memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Para ahli diatas semakin menjelaskan kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan insentif kepada pegawai agar dapat memotivasi pegawai, sehingga kinerjanya meningkat dan perusahaan pun mampu menghasilkan produk yang kompetitif.

Dinas pertanian kota Semarang, merupakan lembaga pelaksanaan program pembangunan bidang pertanian kota Semarang yang terus berupaya untuk meningkatkan kinerja pelaksanaan pembangunan bidang pertanian secara lebih optimal melalui pemanfaatan berbagai kekuatan dan peluang yang

dimiliki. Dan mengarah pada terciptanya good governance sudah seharusnya mengikutsertakan segenap komponen dalam masyarakat.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Menurut Sedarmayanti (2009: 50), performance bisa diterjemahkan menjadi prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja. Secara operasional kinerja dapat didefinisikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009: 67). Menurut Prawirosentono (2008: 64), kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika.

B. Pelatihan kerja

Menurut Nitisemito (2002:57) mendefinisikan pelatihan atau training sebagai suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku ketrampilan dan pengetahuan dari pegawainya sesuai dengan keinginan perusahaan.

Analisis kebutuhan pelatihan merupakan usaha untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja. Kesenjangan ini merupakan suatu perbedaan antara perilaku aktual pegawai yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, dan sikap dengan perilaku pegawai yang diharapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas, maka perusahaan tersebut, maka perusahaan melaksanakan program pelatihan. (Simamora, 2001).

Penelitian Elnaga, Dr. Amir., dan Imran, Amin. (2013) yang berjudul "The Effect of Training on Employee Performance". Pelatihan kerja memiliki peran penting dalam membangun kompetensi baik untuk karyawan baru maupun lama untuk bekerja secara efektif. Pelatihan kerja juga merupakan bentuk investasi perusahaan yang tidak hanya membawa

keuntungan tinggi pada investasi itu sendiri, namun juga memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Mangkuprawira (2002: 135) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

C. Motivasi

Motivasi menurut Hasibuan (2001 :219) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan bekerja sama dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

D. Pemberian insentif

Menurut Hasibuan (2001 : 117) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat

yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

Sedangkan menurut Pangabean (2002 : 77) mengemukakan bahwa " Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja".

Menurut Mangkunegara (2002 : 89) mengemukakan bahwa " Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)."

Begitu pula menurut Handoko (2002 : 176) mengemukakan bahwa " Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan".

III. METODE PENELITIAN

A. Metode Pengumpulan Data

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Mardalis, 2009:66), sedangkan menurut (Sugioyono, 2004:135) kuesioner (angket) merupakan metode yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Wawancara (interview) merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian (Indriantoro dan Supomo, 2002:43). Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan pihak pengelola Dinas Pertanian Kota Semarang untuk memperoleh data mengenai gambaran umum tentang perusahaan, struktur organisasi, job description dari masing-masing bagian serta data-data lain yang relevan dengan penelitian ini.

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang diselidiki secara langsung ke obyek penelitian. Dalam hal ini observasi dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh data yang mendukung hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada responden (Husein Umar, 2003:52).

B. Pengolahan Data

Pengolahan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengumpulan data yang bersumber dari hasil penelitian yang didapat dari wawancara dan data sekunder (field research).
2. Pengklasifikasian data sesuai dengan jenisnya
3. Pengtabulasian data ke dalam tabel, terutama data sekunder yang didapat
4. Melakukan pengukuran data dengan menentukan skor data yang diperoleh, dengan cara sebagai berikut :
 - Data direkapitulasi berdasarkan indikator dari masing-masing variabel bebas dan variabel terikat, sehingga didapatkan jumlah skor dari masing-masing variabel.
 - Data dianalisa dan diperoleh kategori penilaian terhadap masing-masing variabel.

C. Metode Analisis Data

1. Analisis Kualitatif
2. Analisis Kuantitatif
 - a. Uji Validitas
Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Suharsimi Arikunto, 2001:54). Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.
 - b. Uji reliabilitas
Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:45).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011:147).

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2011:125).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau yang terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:125).

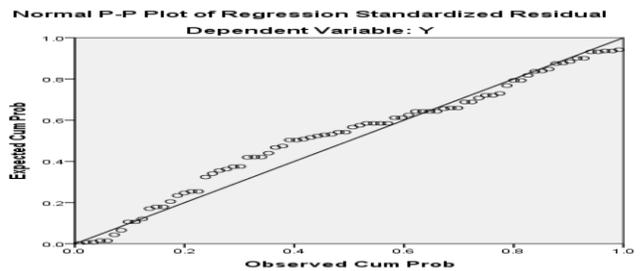
4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2011:99).

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:45).

No.	Variabel	Alpha Hitung	Alpha Cronbach	Kriteria
1	Pelatihan Kerja (X ₁)	0.892	0.6	Reliabel
2	Motivasi Kerja(X ₂)	0.905	0.6	Reliabel
3	Target Pemberian Insentive (X ₃)	0.793	0.6	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.901	0.6	Reliabel

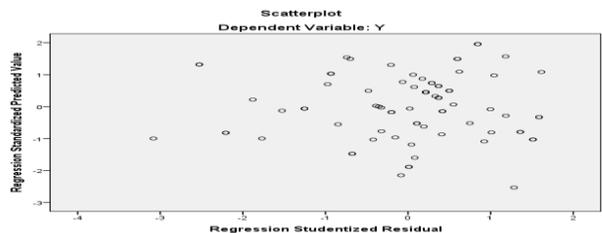
C. Uji Normalitas



D. Uji Multikolonieritas

Dari tabel 4.11 di atas diperoleh angka VIF yaitu kurang dari 10, yaitu untuk variabel kesempatan Pelatihan Kerja (X₁) sebesar 1.228; VIF untuk variabel Motivasi Kerja(X₂) sebesar 1.447; VIF untuk variabel Target Pemberian Insentive (X₃) sebesar 1.439. Hal ini berarti tidak terdapat asumsi multikolonieritas dalam model regresi pada penelitian ini.

E. Uji Heteroskedastisitas



IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom corrected item-total correlations) dengan “r” tabel untuk degree of freedom (df) = n - 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2011:44).

B. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

F. Analisis Regresi Linier Berganda

Dilihat dari tabel 4.12 pada pengujian hipotesis di atas, didapatkan persamaan garis linier berganda (yang dilihat dari koefisien standar) didapatkan sebagai berikut :

$$Y = 5.553 + 0.264 X_1 + 0.348 X_2 + 0.129 X_3 + e$$

Dari masing-masing beta pada persamaan regresi dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling berpengaruh sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Motivasi Kerja(X2) dengan koefisien regresi sebesar 0.348, sedangkan variabel lainnya seperti variabel kesempatan Pelatihan Kerja (X1) dengan koefisien regresi sebesar 0.264 dan yang terakhir variabel Target Pemberian Insentive (X3) dengan koefisien regresi sebesar 0.129.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesempatan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Semarang. Pengaruh yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik kesempatan Pelatihan Kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Semarang, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai. Sebaliknya, semakin buruk Pelatihan Kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Semarang, maka akan semakin menurunkan Kinerja Pegawai. Variabel kesempatan Pelatihan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Semarang sebesar 0.264 atau 26.4 persen dengan koefisien regresi arahnya positif.
2. Pengaruh Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Pegawai, Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Semarang. Pengaruh yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik Motivasi Kerjayang dijalankan di Dinas Pertanian Kota Semarang, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai. Sebaliknya, semakin buruk Motivasi Kerja yang dijalankan di Dinas Pertanian Kota Semarang, maka akan semakin menurunkan Kinerja Pegawai. Variabel Motivasi Kerja memberikan pengaruh sebesar 0.348 atau 34.8 persen dengan arah positif terhadap kiner

pegawai pada Dinas Pertanian Kota Semarang. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja memberikan pengaruh terbesar terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Semarang bila dibandingkan dengan variabel penelitian lainnya, dimana koefisien regresi arahnya positif dan nilainya sebesar 0.348 atau 34.8 persen.

3. Pengaruh Target Pemberian Insentive terhadap Kinerja Pegawai, Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Target Pemberian Insentive terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Semarang. Variabel Target Pemberian Insentive memberikan pengaruh paling kecil terhadap Kinerja Pegawai, dimana koefisien regresi arahnya positif dan nilainya sebesar 0.129 atau 12.9 persen.
4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerjadan Target Pemberian Insentive secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesempatan Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Target Pemberian Insentive secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Semarang.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan :

Berdasarkan pengolahan data pelatihan kerja, motivasi, insentif yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Persamaan regresi dalam penelitian adalah :

$$Y = 5.553 + 0.264 X_1 + 0.348 X_2 + 0.129 X_3$$

1. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinyatakan dengan koefisien regresi sebesar $b_1 3.659 > t$ tabel 1.6642625, dengan tingkat signifikansi $0.000 < \text{tingkat signifikansi } \alpha$ tabel 0.05. Hipotesis pertama penelitian yang menyatakan bahwa kesempatan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Semarang dapat diterima.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar $b_2 3.179 > t$ tabel 1.6642625, dengan tingkat signifikansi $0.002 < \text{tingkat signifikansi } \alpha$ tabel 0.05. Hipotesis kedua

penelitian yang menyatakan bahwa Motivasi Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Semarang dapat diterima.

3. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $t = 1.389 < t_{tabel} = 1.6642625$, dengan tingkat signifikansi $0.169 > \alpha = 0.05$. Hipotesis ketiga penelitian yang menyatakan bahwa Target Pemberian Insentive berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Semarang tidak dapat diterima.
4. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan kerja, motivasi kerja, pemberian insentif terhadap kinerja pegawai memiliki nilai $F_{hitung} = 19.079 > F_{tabel} = 2.73$ dengan tingkat signifikansi $F_{hitung} = 0.000 <$

tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kesempatan Pelatihan Kerja, Motivasi Kerjadan Target Pemberian Insentive secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Semarang, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Oleh karena itu hipotesis keempat penelitian yang menyatakan bahwa kesempatan Pelatihan Kerja, Motivasi Kerjadan Target Pemberian Insentive secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian

DAFTAR PUSTAKA