PENGARUH PELATIHAN, INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan Untuk memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Oleh :

DWI RISKA SUSANTI
NPM. 12.1.02.02.0295

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA **UN PGRI KEDIRI**
2016

Skripsi Oleh:

DWI RISKA SUSANTI
NPM. 12.1.02.02.0295

Judul :

PENGARUH PELATIHAN, INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 27 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Poniran Yudho L,S.E.,M.M	**Amat Pintu Batu Silalahi, S.E.,M.M**
NIDN. 0704 047301	**NIDN. 0725 075601**

Skripsi oleh:

DWI RISKA SUSANTI
NPM: 12.1.02.02.0295

Judul:

PENGARUH PELATIHAN, INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION KEDIRI

Telah dipertahankan di depan panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Nusantara PGRI Kediri
Pada tanggal: 09 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Poniran Yudho L, S.E., M.M.
2. Penguji I : Lilia Pasca Riani Dr.
3. Penguji II : Amat Pintu Batu Silalahi, S.E., M.M.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. SUBAGYO
NIDN. 0717066601

iii

PENGARUH PELATIHAN, INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION KEDIRI

Dwi Riska Susanti
12.1.02,02,0295
Fakultas Ekonomi -Manajemen
riezcqaulum31@gmail.com
Poniran Yudho Leksono, S.E,M.M dan Amat Pintu Batu Silalahi, S.E, M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi hasil pengamatan dan pengalaman peneliti, bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan, insentif dan tunjangan. Pelatihan yang belum maksimal, insentif yang masih kurang dan tunjangan yang dirasa belum stabil dan belum terlaksana. Permasalahan penelitian ini adalah (1) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Paragon Technology and Innovation Kediri? (2) Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT Paragon Technology and Innovation Kediri? (3) Bagaimana pengaruh tunjangan terhadap terhadap kinerja karyawan PT Paragon Technology and Innovation Kediri? (4) Bagaimana pengaruh simultan pelatihan, insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan PT Paragon Technology and Innovation Kediri?

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dengan subyek penelitian karyawan PT Paragon Technology and Innovation kediri. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner dengan jumlah populasi sebesar 57, berhubung jumlah karyawan lebih kecil dari 100 orang sehingga sampel diambil dari keseluruhan populasi yang ada. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (4) Pelatihan, Insentif dan Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian ini, direkomendasikan: kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan, insentif dan tunjangan. Oleh sebab itu atasan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Kata Kunci : pelatihan, insentif, tunjangan, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun kecil. Suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan motor penggerak, tanpa manusia perusahaan tidak akan berfungsi, oleh sebab itu pemimpin harus mengetahui pengelolaan sumber daya manusia. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam meghadapi masalah-masalah manajemen sumber daya manusia khususnya di bidang organisasi.

Menurut Kasmir (2016:6), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan atau usaha sosial untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia dan meningkatkan kinerja tujuan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah pelatihan, insentif serta tunjangan.

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi.

PT Paragon Technology and Innovation merupakan perusahaan nasional yang bergerak dibidang kosmetik dan telah mendapat sertifikat CPKB (Cara Pembuatan Kosmetik yang Baik) dari BPOM dengan nomor 00150010680899.

Produk yang dihasilkan diantaranya : putri hair treatment and styling, wardah, make over, ix dan emina. Pada penelitian ini difokuskan pada kinerja karyawan seluruh PT Paragon Technology and Innovation yang berada di DC(distribution center) Kabupaten Kediri.

Dalam studi awal di perusahaan ini peneliti menemukan adanya masalah kinerja. Berikut adalah sebagian bukti-bukti untuk masalah tersebut :

Tabel 1.1
Tabel Penjualan

Bulan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Persentase
Desember	Rp. 200.000.000	Rp.210.000.000	105%
Januari	Rp. 200.000.000	Rp.195.700.000	97,8 %
Februari	Rp. 200.000.000	Rp.183.250.000	91,6%
Maret	Rp. 200.000.000	Rp.170.000.000	85%

Sumber : Data primer, diolah 2016

Dari uraian bukti diatas peneliti meyakini bahwa masalah kinerja tersebut berhubungan dengan pelatihan karyawan yang belum optimal.

Menurut Kasmir (2016:126), Pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan. Artinya untuk menambah pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan yang tentunya sudah direncanakan oleh perusahaan sebelumnya.

Pengetahuan artinya melalui pelatihan diharapkan karyawan dapat menambah pengetahuan yang dimilikinya serta untuk mengasah kemampuannya yang selama ini kurang optimal atau belum ada. Skil atau keahlian artinya keterampilan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaannya. Keahlian dapat diperoleh melalui pelatihan dan pengalamannya selama bekerja. Perilaku karyawan artinya tingkah laku karyawan yang dapat dilihat dari etika, moral dan sifat-sifat yang dimiliki karyawan selama bekerja.

Selain pelatihan karyawan yang belum optimal ternyata masalah kinerja tersebut juga berhubungan dengan minimnya insentif yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2006:118), insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau perusahaan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Dan yang terakhir yang berhubungan dengan masalah kinerja adalah tunjangan. Tunjangan yang tidak sesuai dengan sistem yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Menurut Gary (2007:136), tunjangan merupakan pembayaran keuangan dan bukan keuangan tidak langsung yang diterima karyawan yang bertujuan untuk mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan.

Tujuan Penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Paragon Technology and Innovation Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Paragon Technology and Innovation Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Paragon Technology and Innovation Kediri.
4. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan pelatihan, insentif dan tunjangan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Paragon Technology and Innovation Kediri.

Kajian Teori

Kinerja

Menurut Wilson (2012:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan *(job requirement)*. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard)*.

Pelatihan

Menurut Kasmir (2016:126), pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Insentif

Menurut Simamora (2004:514), insentif merupakan program kompensasi yang mengaitkan bayaran *(pay)* dengan produktivitas. Tujuan dasar dari semua program insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas para karyawan

guna mencapai suatu keunggulan kompetitif.

Tunjangan

Wilson (2012:294), mengartikan tunjangan sebagai kompensasi keuangan dan bukan keuangan yang diterima karyawan secara tidak langsung untuk keberlanjutan pekerjaan mereka pada perusahaan tempatnya bekerja.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010:84), hipotesis merupakan dugaan sementara yang digunakan sebelum dilakukannya penelitian. Menurut A Muri Yusuf (2005:163), hipotesis adalah kesimpulan sementara yang belum final, suatu jawaban sementara; suatu dugaan sementara; yang merupakan konstruk penelitian terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan kajian teori yang telah disebutkan diatas, maka dalam penelitian ini hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Paragon Technology and Innovation Kediri.

H2: Ada pengaruh signifikan insentif terhadap kinerja karyawan PT Paragon Technology and Innovation Kediri.

H3: Ada pengaruh signifikan tunjangan terhadap kinerja karyawan PT Paragon Technology and Innovation Kediri.

H4: Ada pengaruh signifikan pelatihan, insentif, dan tunjangan terhadap kinerja karyawan PT Paragon Technology and Innovation Kediri.

METODE PENELITIAN

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian tergantung kepada tujuan penelitian. Adapun tujuan penelitian adalah menggambarkan secara jelas tentang fakta-fakta yang ingin di teliti. Atas dasar ketentuan tersebut maka teknik yang di gunakan adalah teknik survey.

Menurut Sugiyono (2013:13) Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.Adapun jenis pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang diperoleh dari kuisioner secara langsung.

Data-data berbentuk abstrak dan digambarkan dalam bentuk kuisioner dengan menggunakan skala likert sehingga memperoleh data kuantitatif yang berupa angka, dengan menggunakan angka-angka dan perhitungan metode statistik maka data akan diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS versi 20.

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah :

a. Angket

Angket Menurut Arikunto (2002:128) yaitu sejumlah pertanyaan tertulis digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, dalam arti laporan tentang pribadinya untuk hal – hal yang ia ketahui. Dalam penelitian ini, metode angket di gunakan untuk memperoleh informasi dari karyawan tentang pertanyaan yang mengungkapkan pengaruh pelatihan, insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT paragon technology and innovation kediri.

b. Interview

Memerlukan waktu yang cukup lama untuk mengumpulkan data, dengan metode interview peneliti harus memikirkan tentang pelaksanaannya. Memberikan angket kepada responden dan menghendaki jawaban tertulis untuk mengumpulkan data primer, lebih mudah jika dibandingkan dengan mengorek jawaban responden dengan bertatap muka. Demi kesempurnaan penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik tanya jawab kepada responden.

c. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian guna mengetahui kondisi obyek yang dituju dan keberadaan klinik yang bersangkutan

Menurut Sugiyono (2013:148), “instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variable penelitian. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner.

Menurut Sugiyono (2013:192), “kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi

seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya".

Menurut Sugiyono (2013:134), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini menggunakan instrument penelitian berupa kuisioner, yang diukur dengan menggunakan metode skala Likert (Likert's Summated Ratings) dengan tingkatan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Model jawaban dari masing-masing kuesioner

No	Bila jawabannya	Skornya sama dengan
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013:134)

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2005:49), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Tahapan yang sangat penting dalam proses penelitian ilmiah adalah menyusun alat ukur (instrumen) penelitian sebagai pedoman untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Alat ukur tersebut harus *valid* dan *reliable*. Valid yaitu suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur sedangkan reliable yaitu keajekan (konsisten) alat pengumpul data penelitian. Mengukur validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Yaitu dnegan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel untuk *degree or freedom* (df)= n-2, dimana (n) jumlah sampel penelitian. Jika rhitung > rtabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Oleh sebab itu kuesioner yang telah disusun yang jumlahnya 32 buah harus divalidasi yaitu menguji kemampuannya untuk mengungkap sesuatu secara besar dan menguji kekonsistenan jawaban. Hasil dari uji validitas pada penelitian ini semua instrumen dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuisioner yang merupakan indikator dari

variabel atau konstruk. Menurut Ghozali (2005: 41), suatu instrument dikatan reliabel jika instrument tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument itu sudah baik. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 20.0, yakni dengan uji stastistik *Cronbach Alpha.* Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Jika koefisien *cronbach alpha*> 0,60 menunjukkan reliabel.
b. Jika koefisien *cronbach alpha* < 0,60 menunjukkan tidak reliabel.

Dari hasil uji reliabilitas pada penelitian ini semua lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel pelatihan, insentif, tunjangan, dan kinerja karyawan dinyatakan handal atau dapat dipercaya sehingga alat ukur reliabel.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan teknik pengumpulan data diatas maka teknik analisis datanya adalah :

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum menganalisis data dengan menggunakan analisis regresi linier dan uji hipotesis, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi klasik yaitu :

a. Uji normalitas

Menurut Ghozali (2005: 110),"uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak". Model regresi yang baik adalah mempunyai ditribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal.

b. Uji Multikolinear

Menurut Ghozali (2005:91), "uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas". Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat *problem multikolinearitas*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel

independent. Uji multikolinearitas pada penelitian dilakukan dengan matriks korelasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai *VIF (Variance Inflation Factor)dan Tolerance*-nya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolinearitas. Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2005:95-96), "uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan penganggu pada periode t-1 (sebelumnya)".

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian ini akan menggunkan uji Durbin Watson (dw) yang mensyaratkan adanya konstanta (*intercept*) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara independen.

Menurut Ghozali (2005:95-96), kriteria uji dengan membandingkan nilai dw dengan nilai d dari tabel Durbin Watson sebagai berikut:

1) Jika du < dw < 4-du artinya tidak terjadi autokorelasi
2) Jika dw < dl atau dw > 4-dl artinya terjadi autokorelasi.
3) Jika dl <dw< du atau 4-du < dw < 4-dl, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2005:105), "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain".

Model regresi yang baik adalah terjadi homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2005:105), cara

mendeteksi terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2) Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sanusi (2013:134), regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Setelah data terkumpul, selanjutnya adalah melakukan analisis data. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Yaitu untuk mengukur pengaruh seberapa jauh pengaruh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, analisis ini menggunakan bantuan aplikasi *SPSS for Windows* versi 20. Analisis regresi selalu menghasilkan persamaan atau model regresi dan persamaan atau model regresi dapat digunakan untuk melakukan pendugaan atau peramalan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2011:83), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1, berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan. Menurut Sanusi (2013:136), mengemukakan bahwa "persamaan regresi linier berganda semakin baik apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1) dan cenderung meningkat nilainya sejalan dengan peningkatan jumlah variabel bebas".

Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2005:84), "uji t (*individual test*) digunakan untuk

menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y".Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel pelatihan (X_1), insentif (X_2) dan tunjangan (X_3), benar-benar berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

1) Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05, maka H_0 diterima dan Ha ditolak.
2) Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05, maka H_0 ditolak dan Ha diterima.

b. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2005:84), "uji F (*simultan test*) digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y)". Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat siginifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Menurut Ghozali (2005:84), dasar pengambilan keputusannya dalam uji F adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi,yaitu:

1) Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05, maka H_0 diterima dan Ha ditolak.
2) Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05, maka H_0 ditolak dan Ha diterima.

HASIL DAN KESIMPULAN

Pembahasan diarahkan pada upaya menjawab permasalahan utama penelitian yaitu pelatihan, insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT paragon technology and innovation kediri

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Menurut Gary (2010:189), pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Perusahaan akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya.Menurut kasmir (2016:144) adapun indikator dalam pelatihan adalah Instruktur atau pelatih, Materi pelatihan, Lokasi

pelatihan dan waktu pelatihan.

Hasil pengujian parsial (Uji t) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadapkinerja karyawan.Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai Sig. 0,005lebih kecil dari 0,05. Sehingga membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian ini menguatkan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugroho (2014), bahwa pelatihan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (studi padaPT Bank Danamon Madiun).

2. Pengaruh Insentif Terhadap kinerja Karyawan

Menurut Pangabean (2002:93), insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas, insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Hasil pengujian parsial (Uji t) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai Sig. 0,023lebih kecil dari 0,05. Sehingga membuktikan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian ini menguatkan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra (2014), bahwa gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Studi pada Bank Mandiri Cabang Kudus.).

3. Pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan

Menurut Simamora (2004:540), tunjangan karyawan adalah pembayaran dan jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini.

Hasil pengujian parsial (Uji t) menunjukkan bahwa tunjangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi tunjangan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai Sig. 0,009lebih kecil dari 0,05. Sehingga membuktikan bahwa tunjangan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian ini menguatkan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bara (2013), bahwa gaji, upah dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Studi pada PT Apindowaja Ampuh Persada.).

4. **Pengaruh Pelatihan, Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja karyawan.**

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh empat orang ahli, pertama teoriGary (2010:189), pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Kedua, dikemukakan oleh Pangabean (2002:93), insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas, insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Ketiga oleh Simamora (2004:540), tunjangan karyawan adalah pembayaran dan jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan (X_1), insentif (X_2), dan tunjangan (X_3), terhadap keputusan pembelian (Y) yang ditunjukkan dari nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini sesuai dengan hipotesis keempat yang menyatakan ada pengaruh signifikan antara pelatihan, insentif, dan tunjangan terhadap kinerja karyawan PT paragon technology and innovation kediri.

Selain itu penelitian ini juga menguatkan penelitian yang dilakukan oleh tiga orang peneliti terdahulu, yaitu pertamaNugroho (2014), yang berjudul Analisis Pengaruh pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT Bank Danamon Madiun).Kedua Putra (2014), yang berjudul Analisis Pengaruh pemberian gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan.(Studi kasus Padapada Bank Mandiri Cabang Kudus).Dan ketiga Bara (2014), dengan judul Pengaruh gaji, upah dan tunjangan

karyawan terhadap kinerja karyawan. (Studi Kasus di PT Apindowaja Ampuh Persada).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, insentif, dan tunjangan terhadap kinerja karyawan PT paragon technology and innovation Kediri. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis secara parsial (Uji t), menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT paragon technology and innovation Kediri. Hal ini berarti, semakin tinggi kualitas pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawanakan meningkat.
2. Berdasarkan analisis secara parsial (Uji t), menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT paragon technology and innovation Kediri. Hal ini berarti, semakin banyakinsentif yang diberikan kepada karyawan , maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Berdasarkan analisis secara parsial (Uji t), menunjukkan bahwa tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT paragon technology and innovation Kediri Hal ini berarti, semakin terealisasinya semua tunjangan yang ada, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
4. Sesuai dengan hasil (Uji F), dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan bersama-sama atau secara simultan antarapelatihan, insentif, dan tunjangan terhadap kinerja karyawan PT paragon technology and innovation Kediri

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, wilson. 2012 .*Manajemen Sumber Daya Manusia.*Bandung: PT Gelora Aksara Pratama

Desler, Gary. 2007 .*Manajemen Sumber Daya Manusia*-Edisi 10 jilid 2.indonesia :PT Macanan Jaya Cemerlang.

Febriawan Ardi Nugroho. 2014 . *Pengaruh Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Danamon Madiun* (Skripsi). Ngawi: Universitas Soerjo Ngawi.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro Semarang.

Hasibuan, Melayu S.P. 2006 .*Manajemen*-Edisi Revisi.Jakarta:bumi aksara.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002 . *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Maulana Adi Putra. 2014 . *Pengaruh Pemberian Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Kudus* (Skripsi). Kudus: Universitas Muria Kudus.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Cetakan ke-1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Khairunnisa Batu bara. 2013 . *Pengaruh Gaji, Upah dan Tunjangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT Apindowaja Ampuh Persada* (Skripsi). Medan: Universitas Sumatera Utara.

Panggabean, Mutiara S. 2002 . *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Cetakan pertama.Jakarta: Ghalia Indonesia.

Robbins, S. 2003 . *Perilaku Organisasi.* Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Sanusi, A. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Jakarta: Salemba Empat

Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Simamora, Henry. 2004 .*Manajemen Sumber Daya Manusia*-Edisi III.Yogyakarta: STIE YKPN

Statistic Program For Social Science (SPSS) version 20.0

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Supriyanto, Ahmad Sani, dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang:UIN Maliki Press

Yusuf. A. Muri. 2005. *Metode Penelitian*. Padang. UNP Press.