ARTIKEL

PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV LANCAR JAYA KOTA KEDIRI

Oleh:

KARTIKA FEBDIANDINI

13.1.02.02.0152

Dibimbing oleh :

1. Dr. Subagyo M.M

2. Edy Djoko S., S.E., M.Pd., M.M.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Kartika Febdiandini
NPM	: 13.1.02.02.0152
Telepun/HP	: 082228518254
Alamat Surel (Email)	: kartikafebdiand@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV Lancar Jaya Kota Kediri
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jalan KH.Ahmad Dahlan No.76 Kota Kediri (64112).

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 03 Agustus 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dr. Subagyo M.M NIDN. 071066601	**Edy Djoko S., S.E. M.Pd., M.M.** NIDN. 0715106203	**Kartika Febdiandini** NPM : 13.1.02.02.0152

PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. LANCAR JAYA KOTA KEDIRI

KARTIKA FEBDIANDINI
NPM : 13.1.01.02.0152
FAKULTAS EKONOMI – PRODI MANAJEMEN
Email : kartikafebdiand@gmail.com
Dr. Subagyo M.M dan Edy Djoko S., S.E. M.Pd., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya sumber daya manusia yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan, karena pegawai sebagai sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam menunjang pelaksanaan kegiatan perusahaan. Penelitian ini betujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. Lancar Jaya Kota Kediri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan termasuk pada penelitian kausalitas. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 32 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 23*.

Berdasarkan hasil pengujian disimpulkan bahwa pelatihan, disiplin kerja dan insentif berpengaruh secara signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan CV Lancar Jaya Kota Kediri.

Kata kunci: pelatihan, disiplin kerja, insentif dan kinerja karyawan.

I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

CV Lancar Jaya Kota Kediri merupakan biro instalasi listrik yang bekerja sama dengan PT PLN (Persero) di wilayah Kediri. CV Lancar Jaya Kota Kediri adalah salah satu kontraktor listrik cukup tua di Kediri yang harus selalu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Hal ini merupakan tugas utama bagi CV Lancar Jaya Kota Kediri untuk selalu meningkatkan kepuasan pelanggan dalam memberikan informasi tentang prosedur serta memberikan pelayanan pemasangan sambungan listrik baru dan perubahan daya listrik, memberikan pelayanan pembayaran rekening listrik, telpon dan non taglish, juga menangani dengan secepat mungkin apabila terjadi masalah atau gangguan yang menyebabkan pemadaman listrik kepada pelanggan. Kinerja pegawai di CV Lancar Jaya Kota Kediri sangat diharapkan dapat dioptimalkan, karena dengan kinerja yang baik dapat terciptanya kuantitas dan kualitas kerja CV Lancar Jaya Kota Kediri.

Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja *(performance)* 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 standartd)*. Untuk menentukan kinerja pegawai baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan.

Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan atau standar kinerja. Karyawan dituntut untuk

mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan CV Lancar Jaya Kota Kediri juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secera efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Tampaknya kinerja inilah yang bermasalah di CV tersebut. Bedasarkan observasi peneliti menemukan beberapa masalah pada CV Lancar Jaya Kota Kediri antara lain menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, kurang adanya kesadaran untuk menaati peraturan atau tata tertib yang berlaku, dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja di antaranya adalah pelatihan, disiplin kerja dan insentif.

Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan melalui pelatihan. Prawirosentono dalam Sutrisno (2014: 170), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai. Disamping meningkatkan keterampilan kerja, pemberian pelatihan dapat membantu pegawai untuk tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Menurut Wibowo (2011:442), pelatihan sebagai suatu investasi yang sangat penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan merupakan upaya dan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu aset investasi penting dalam sumber daya manusia. Dengan semakin terampilnya pegawai akan mengurangi biaya pada pekerjaannya. Sehingga akan berpengaruh secara langsung pada peningkatan kinerja.

Pekerjaan yang lebih tinggi akan menuntut tanggung jawab yang lebih besar, sehingga mengharuskan pegawai mengikuti pelatihan. Demikian pula, perpindahan perkerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang setingkat perlu dilakukan pemahaman tentang pekerjaan tersebut

melalui pelatihan pegawai. Tanpa pelatihan, sulit bagi seorang pegawai dapat mengenal baik pada pekerjaan barunya. Dapat dinyatakan bahwa pelatihan akan menguntungkan pada pihak karyawan dan perusahaan. Karena besarnya pengaruh pelatihan pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka hubungan antara kinerja semakin penting.

Peneliti juga meyakini bahwa disiplin kerja juga mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap kinerja yang bermasalah tersebut. Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Menurut Latainer dalam Sutrisno (2014: 87), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya. Disiplin sendiri terbagi kedalam dua jenis, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah tindakan yang berusaha mendorong pegawai untuk memenuhi dan mentaati peraturan yang ada karena kesadarannya sendiri, dengan kata lain lebih bertujuan untuk mencegah para pegawai melakukan kesalahan dan pelanggaran. Sedangkan disiplin korektif

adalah tindakan yang berupa pemberian sanksi kepada pegawai atau dengan kata lain lebih bertujuan agar pegawai tidak mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

Bedasarkan masalah di atas menurut peneliti insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Menurut Panggabean (dalam Yani, 2012:145) insentif adalah kompensasi yang mengkaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang berdasarkan kepada mereka yang dapat bekerja melalui standar yang telah ditentukan. Peran insentif cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Pemberian insentif yang tinggi dan relevan pada saat pegawai bekerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang–orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya di dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawan agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki. Pegawai sebagai sumber daya manusia yang sangat besar perannya dalam menunjang pelaksanaan kegiatan perusahaan sangat perlu untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan CV Lancar Jaya Kota Kediri, termasuk pula pelatihan, disiplin kerja, dan insentif untuk kinerja yang lebih optimal dalam memajukan perusahaan.

Bedasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti **"Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan CV Lancar Jaya Kota Kediri".**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, kedisiplinan kerja, dan insentif baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai CV Lancar Jaya Kota Kediri.

II. METODE

Variabel terikat atau variabel dependen (Y) kinerja karyawan. Sedangkan variabel bebas atau variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah pelatihan (X1), disiplin kerja (X2) dan insentif (X3).

Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kolerasi, penelitian dengan korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengukur tingkat kedekatan hubungan antar variabel-variabel.

Bedasarkan dengan maksud dari teknik penelitian ini yaitu yang mengangkut rumusan, tujuan dan hipotesis, maka penelitian ini menanyakan tentang pengaruh atau hubungan kausal (sebab-akibat) dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014:10).

Penelitian dilakukan di penelitian pada CV Lancar Jaya Kota Kediri yang beralamat di Jl. Singosari no. 26 Kota Kediri. Penelitian dilakukan selama tiga bulan yaitu sejak bulan April sampai dengan bulan Juni 2017.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di seluruh bagian CV Lancar Jaya Kota Kediri yang terdiri dari 32 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, maka sampel yang diambil pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV Lancar Jaya Kota Kediri sebanyak 32 karyawan.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) dengan teknik pemberian skor menggunakan *Skala Likert*.

Penghitungan validitas dan reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23. Hasil pengujian validitas menunjukkan nilai r hitung > r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir kuesioner tersebut valid. Sedangkan uji reliabilitas menunjuknan bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel > 0,6, sehingga butir kuesioner dikatakan reliabel (layak).

Data yang primer yang diperoleh yaitu dengan menyebar kuesioner (angket) kepada responden dan data sekunder diperoleh dari kumpulan pendapat para ahli, jurnal dan dari buku buku yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang pertama menggunakan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Multikolineritas, yang kedua menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, yang ketiga menggunakan Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted* R^2), dan yang terakhir menggunakan Uji Hipotesis yang terdiri dari Uji T (parsial) dan Uji F (sumiltan).

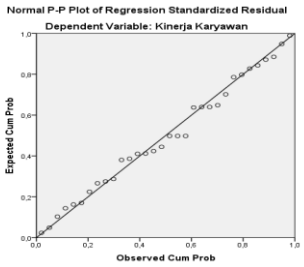
III. HASIL DAN KESIMPULAN

HASIL

Berdasarkan perhitungan uji asumsi klasik dalam penelitian ini dengan dibantu program SPSS versi 23 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23, diperoleh gambar sebagai berikut:

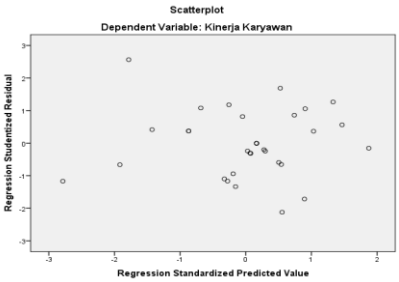


Gambar 4.2
Uji Normalitas
Sumber : Output SPSS 23

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal dan berada di sekitar garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan residual berdistribusi normal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23, diperoleh gambar sebagai berikut :



Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Output SPSS 23

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, menunjukkan titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola serta berada di atas nol dan di bawah nol. Sehingga dalam penelitian ini, asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi.

c) Uji Autokorelasi

Berdasarkan uji autokorelasi yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23 dengan melihat nilai Durbin-Watson dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	Durbin-Watson
1	1,730

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

SumbeSumber : Output SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa Durbin-Watson yang dihasilkan adalah 1,730. Banyaknya variabel bebas adalah 3 dan jumlah sampel adalah 32, maka diketahui nilai du adalah 1,78, sehingga dapat diketahui Nilai du (3,35) = 1,65 sehingga 4-du = 4-1,65 = 2,35. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai durbin watson (dw) terletak di antara du sampai dengan 4-du. Jadi asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

d) Uji Multikolineritas

Berdasarkan uji multikolineritas yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23 dengan melihat nilai VIF dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	,732	1,366
	Disiplin Kerja	,603	1,658
	Insentif	,700	1,429

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 23

Dari tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF ketiga variabel kurang dari 10. V || 8|| pelatihan memiliki nilai VIF sebesar 1,366 disiplin kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,658, sedangkan untuk variabel insentif memiliki nilai VIF sebesar 1,429. Sehingga tidak terjadi hubungan antar variabel bebas atau asumsi multikolinieritas telah terpenuhi.

Berdasarkan perhitungan persamaan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan (X1), disiplin kerja (X2) dan insentif (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). dengan dibantu program SPSS versi 23 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1,400	3,853
	Pelatihan	,139	,077
	Disiplin Kerja	,330	,012
	Insentif	,181	,082

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 23

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka persamaan regresi disusun sebagai berikut :

Y =1,400+ 0.139X1 + 0.330X2 + 0.181X3

a. a = 1,400, artinya apabila pelatihan (X1), disiplin kerja (X2), dan insentif (X3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali maka kinerja karyawan adalah sebesar 2,050.
b. b1 = 0,139 artinya apabila pelatihan (X1) naik (satu) satuan dan disiplin kerja (X2) serta insentif (X3) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,139 satuan.
c. b2 = 0,330 artinya apabila disiplin kerja (X2) naik (satu) satuan dan pelatihan (X1) serta insentif (X3) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,330 satuan.
d. b3 = 0,181 artinya apabila insentif (X3) naik (satu) satuan dan pelatihan (X1) serta disiplin kerja (X2) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,181 satuan.

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variable - variabel independen dalam menjelaskakn variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai R-

Square dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi
(*Adjusted R^2*)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.866[a]	.750	.723

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahu bahwa nilai R-Square adalah 0,750 menunjukkan besarnya variabel pelatihan (X1), disiplin kerja (X2) dan insentif (X3) dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 75,0%. Berarti masih ada variabel lain sebesar 25,0% yang dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan perhitungan uji hipotesis dalam penelitian ini dengan dibantu program SPSS versi 23 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

a) Uji T (Parsial)

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23, diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,400	3,853		,363	,719
	Pelatihan	,139	,077	,201	1,817	,040
	Disiplin Kerja	,330	,012	,395	3,245	,003
	Insentif	,181	,082	,670	5,928	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 23

Dari tabel di atas, untuk variabel pelatihan (X1) nilai sig. 0.040 < 0.05, maka H1 diterima yang artinya pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja (X2) nilai sig. 0.003 < 0.05, maka H2 diterima yang artinya disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel insentif (X3) nilai sig. 0.000 < 0.05, maka H3 diterima yang artinya insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil uji f yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23, diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	421,206	3	140,402	27,978	,000[b]
	Residual	140,513	28	5,018		
	Total	561,719	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan, Disiplin Kerja

Sumber : Output SPSS 23

Dari tabel di atas diperoleh Fhitung sebesar 27,978> Ftabel sebesar 2.91 atau nilai sig. 0.000< 0.05. Sehingga H4 diterima, yang artinya secara bersama-sama Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Insentif (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada CV Lancar Jaya Kota Kediri, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Lancar Jaya Kota Kediri.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lancar Jaya Kota Kediri.
3. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lancar Jaya Kota Kediri.
4. Pelatihan, Disiplin Kerja dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lancar Jaya Kota Kediri.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Agusta, L., Sutanto, E.M. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *AGORA*, 1 (3): 1-9

Anwar, S. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Banni, M., Nilam, K., Robiansyah. 2015. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda*. Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman.

Dantes, N. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi

Ermawaty, D.A. 2015. *Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng Dan DIY).* Skripsi. Semarang: FEB Universitas Diponegoro

Fahmi, I. 2011. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta

Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ilham, M. 2013. *Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wesitan Konsultan Pembangunan di Makassar*. Skripsi. Makasar: FEB Universitas Hasanuddin.

Kapahang, J., Kojo C., Uhing Y. 2014. Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 2 (4): 503-513.

Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.

Kusuma, G.C., Musadieq, M.A., Nurtjahjono G.E. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 21 (1): 1-7

Mangkunegara, A.A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Purwoko, A. 2015. *Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan Dan Energi Kota Kediri*. Skripsi. Kediri: FE Universitas Nusantara PGRI.

Retnowati, N., Widia E. Muslichah. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Bandung: Karya Putra Darwati.

Rivai, V., Sagala, Ella, J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Siagian, S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Simajuntak, P.J. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sirait, J.T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Grasindo.

Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Suwatno, D.J.P. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitrawacana Media.