

## **PENGARUH PELATIHAN, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNITED INDO SURABAYA**

**Nadia Septaviandri**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Kota Surabaya, Jawa Timur, Indonesia  
[nadia.septavian@gmail.com](mailto:nadia.septavian@gmail.com)

**Krido Heri Gunawan**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Kota Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

### **ABSTRAK**

Dengan semakin tingginya tingkat persaingan dalam industri otomotif PT. United Indo Surabaya memberikan pelatihan secara rutin pada bagian workshop / bengkel. Selain pelatihan, untuk memberikan rasa aman atas resiko - resiko pekerjaan yang ada, PT. United Indo Surabaya memberikan insentif bagi para karyawannya. PT. United Indo Surabaya juga memiliki lingkungan kerja yang dapat memacu semangat kerja karyawannya dengan begitu karyawan akan memiliki kinerja yang baik dan perusahaan dapat mencapai tujuan dengan efektif. ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penilitan ini sebanyak 30 karyawan dan sampel diambil dengan menggunakan sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 30 karyawan. Teknik pengujian data penelitan ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji f, uji T, uji dominan, dan regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasilnya adalah Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. United Indo Surabaya. Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. United Indo Surabaya. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. United Indo Surabaya. Pelatihan, Insentif dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. United Indo Surabaya.

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

### **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. Kondisi ini harus benar-benar disadari dan dipersiapkan secara proposional. Persiapan ini terutama pada faktor sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai. Sumber daya manusia

merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan disamping sumber daya yang lain seperti modal, material dan mesin. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

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. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kemampuan (ability) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Kemampuan mempengaruhi langsung tingkat kinerja dan kepuasan seorang karyawan lewat kesesuaian kemampuan pekerjaan. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan sumber daya manusia karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional.

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. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Ivancevich dalam Marwansyah 2010 : 154). Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan dimasa yang akan datang. Dalam kegiatan pelatihan terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan antara lain kesesuaian silabus dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih atau instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan

prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang simetris serta penyediaan biaya. Apabila aspek-aspek tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan akan menentukan kinerja karyawan, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik.

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. Kemudian untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan dapat menerapkan insentif. Insentif menurut (Melayu S.P. Hasibuan 2010 : 118) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Namun demikian pemberian insentif juga perlu dilakukan dengan cara yang tepat. Jika tidak, karyawan bukannya semakin bersemangat tetapi justru dapat merusak moral kerja perusahaan. Di sini perlu diperhatikan cara pemberian insentif yang benar, apakah dengan menggunakan pemberian insentif berdasarkan kinerja individual, kinerja kelompok, ataukah kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pemberian insentif yang tepat tentu membutuhkan dasar pertimbangan dan patokan yang dapat menentukan seberapa besar insentif yang akan diberikan. Di sini perusahaan dapat menentukan insentif karyawan berdasarkan kinerjanya. Semakin tinggi hasil kinerja karyawan maka semakin besar pula insentif yang didapatkan.

Menurut Sedarmayati (2010 : 1), mengidentifikasi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa 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. Lingkungan kerja beserta semua faktor faktornya akan dapat merugikan kesehatan karyawan apabila tidak dikelola dengan baik. Penyakit akibat kerja timbul akibat kerja terpapar pada lingkungan kerja yang mengandung bermacam macam bahaya kesehatan baik yang bersifat kimia, fisik, biologi, fisiologi, dan mental psikologi. Bahaya tidak hanya berhenti pada satu tempat saja akan muncul dimana dan kapan saja, identifikasi bahaya pemeliharaan dan pemantauan

terhadap lingkungan atau kesehatan kerja merupakan satu kesatuan yang berkaitan, sehingga dalam lingkungan kerja yang buruk akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Bagus Kisworo (2012) yang berjudul “Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Krasidenan Semarang Jawa Tengah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja.

## **RUMUSAN MASALAH**

PT. United Indo Surabaya yang bergerak dalam bidang jual beli dan perbaikan mobil merk Nissan. Dengan semakin tingginya tingkat persaingan dalam industri otomotif PT. United Indo Surabaya memberikan pelatihan secara rutin pada bagian workshop / bengkel. Selain pelatihan, untuk memberikan rasa aman atas resiko - resiko pekerjaan yang ada, PT. United Indo Surabaya memberikan insentif bagi para karyawannya. PT. United Indo Surabaya juga memiliki lingkungan kerja yang dapat memacu semangat kerja karyawannya dengan begitu karyawan akan memiliki kinerja yang baik dan perusahaan dapat mencapai tujuan dengan efektif. Pelatihan diberikan agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diestimasikan kepada pelanggan, menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya rework (pekerjaan kembali), mengurangi kerusakan pada kendaraan pelanggan akibat belum mengetahui alur pekerjaan dan mengurangi kerusakan pada alat kerja akibat salah penggunaan. Insentif diberikan agar memberikan motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja agar mampu memenuhi target yang di tentukan perusahaan dalam bentuk jumlah unit kendaraan yang masuk kedalam bengkel. Oleh karena itu, permasalahan yang dapat dirumuskan adalah (1) Apakah pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya ?, (2) Apakah insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya ?, (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya ?, dan (4) Apakah pelatihan, insentif, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya ?.

## **TUJUAN PENULISAN**

Penulis menggunakan brand PT. United Indo Surabaya sebagai objek adalah dengan tujuan, (1) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah terdapat pengaruh secara signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya., (2) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah terdapat pengaruh secara signifikan insentif terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya., (3) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah terdapat pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya, dan (4) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah

terdapat pengaruh secara simultan pelatihan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **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 (2011 : 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 (2010 : 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**

Karyawan profesional seolah menjadi dambaan bagi setiap perusahaan, dimana karyawan adalah faktor yang berperan penting dalam perusahaan. Melalui pelatihan diharapkan karyawan bisa memenuhi standar ideal yang ditentukan oleh perusahaan dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan baik ketrampilan, pengetahuan maupun sikap yang dapat ditingkatkan pada saat pelatihan.

Menurut Mangkunegara (2011 : 44) menyatakan bahwa “*Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personal learn technical knowledge and skills for a definite purpose*”. (Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek

yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas). Menurut Intruksi Presiden No 15 tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2013 : 164) menyatakan bahwa : Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Dari pengertian para ahli diatas tentang pelatihan, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah pendidikan untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis karyawan di dalam pekerjaannya yang sekarang atau pekerjaan yang akan dijabatnya segera dengan prosedur yang sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

### **Pengertian Insentif**

Insentif merupakan pengupahan dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda (Heidjrahman Suad Husnan 2013 : 144). Menurut Wibowo (2013 : 14) Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana - rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Dari uraian konsep di atas dapat dimaknai bahwa insentif diberikan secara sengaja kepada karyawan agar terciptanya suatu dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi perusahaan dengan adanya kinerja yang baik dan berkualitas seorang karyawan.

Dari pengertian para ahli diatas tentang insentif dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya dengan memperhitungkan hasil kerja yang dicapai, sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai produktivitas dan hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Pemberian insentif juga dapat diharapkan dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Menurut Sedarmayati (2009 : 21). Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik Menurut Sedarmayanti (2009 : 31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No.261/MENKES/SK/II/1998 Tentang : Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari pengertian para ahli diatas tentang lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihdapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja.Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009 : 18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan menurut Siswanto dalam Muhammad Sandy (2015 : 11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Rivai dalam Muhammad Sandy (2015 : 12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Pengertian kinerja menurut

Moehariono (2012 : 95) yaitu Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Abdullah (2014 : 3) memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Dari pengertian para ahli diatas tentang kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode tertentu. Kinerja mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

### **Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. H1 : Diduga bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya.
2. H2 : Diduga bahwa insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya.
3. H3 : Diduga bahwa Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya.
4. H4 : Diduga bahwa pelatihan, insentif, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Informasi yang hendak diambil dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan pelatihan, insentif, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Yang jadi populasinya adalah semua karyawan bagian workshop / bengkel. Cara pengumpulannya menggunakan kuesioner dan untuk mempengaruhi pengaruh variabel terikat digunakan uji statistik regresi

linier berganda. Cara pengambilan sampelnya menggunakan metode survei, metode survei yang dimaksud adalah suatu upaya untuk mendapatkan dan mengumpulkan data serta informasi faktual yang mendetail tentang gejala yang ada dari berbagai individu dengan menggunakan instrumen daftar pertanyaan (kuesioner) yang terpola dan terstruktur sesuai dengan kebutuhan data yang mengacu pada judul penelitian. Survei pada umumnya dibatasi pada penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok dan unit.

### **Tempat dan Waktu**

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. United Indo Surabaya yang ber-alamatkan di Jl. Jemursari no 335-337 Surabaya yang dimulai pada bulan Oktober – Desember 2017. Alasan peneliti menetapkan lokasi yang akan dijadikan objek dalam penelitian ini untuk memperoleh gambaran umum, informasi yang akurat tentang berbagai aspek yang berkenaan dengan masalah penelitian, dan untuk mengetahui berbagai permasalahan yang mungkin dapat dikembangkan dalam penelitian ini.

### **Jenis dan Sumber data**

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. (Sugiyono, 2006 : 14).

Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 30 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai tiap bagian unit dalam Bengkel Nissan Jemursari (PT. United Indo Surabaya).

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 di Bengkel Nissan Jemursari (PT. United Indo Surabaya).

### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi (baca : penyamarataan) yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012 : 90).

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang diteliti itu. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Karyawan Di Bengkel Nissan Jemursari (PT. United Indo Surabaya) yang berjumlah 30 orang.

### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012 : 91). Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan Sampling Jenuh, Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012 : 96). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### **Variabel Operasional Penelitian.**

Sesuai dengan judul proposal ini maka Peneliti mencari pengaruh antara satu variable dengan variable lainnya dalam satu hubungan yang bersifat kausal, artinya satu variable akan mempengaruhi variable lainnya dalam hubungan sebab akibat. Variable yang akan mempengaruhi variable lainnya disebut variable bebas (independen variable), sedangkan variable yang dipengaruhi oleh variable bebas disebut variable tidak bebas (Dependent variable). Sesuai hipotesis diatas maka peneliti membatasi penelitian dengan 4 variabel :

1. Variabel Independent (X1) = Pelatihan
2. Variabel Independent (X2) = Insentif
3. Variabel Independent (X3) = Lingkungan Kerja
4. Variabel Dependent (Y) = Kinerja Karyawan

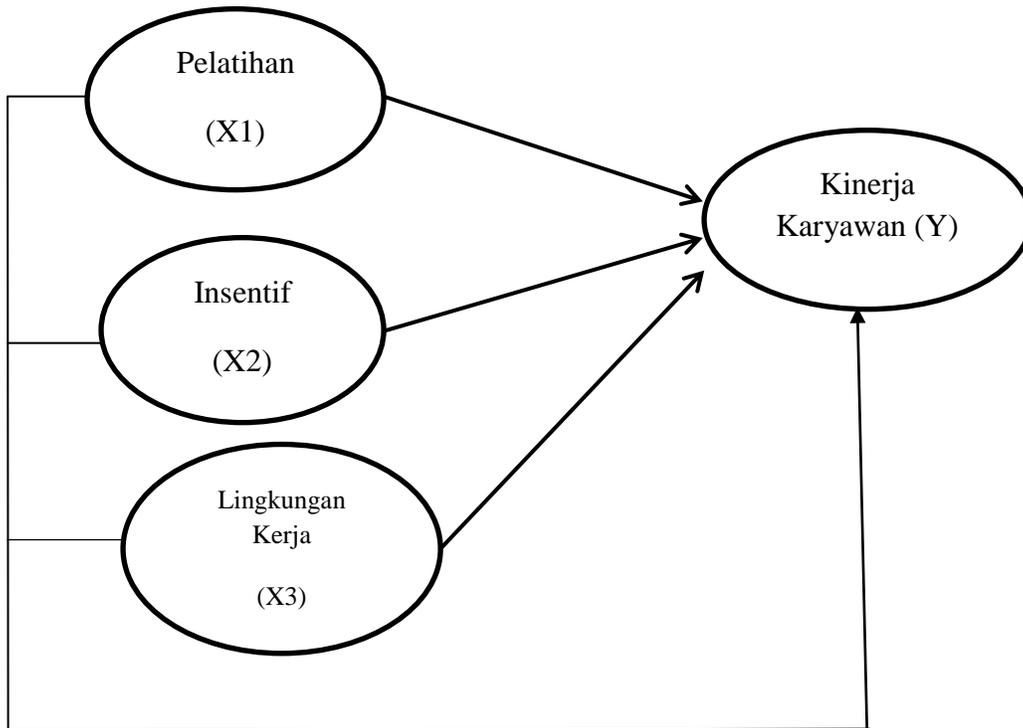
Sesuai variable-variabel diatas berdasarkan landasan teori maka penulis dapat menyimpulkan :

1. Pelatihan adalah pendidikan untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis karyawan di dalam pekerjaannya yang sekarang atau pekerjaan yang akan dijabatnya segera dengan prosedur yang sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori.
2. Insentif merupakan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya dengan memperhitungkan hasil kerja yang dicapai, sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai produktivitas dan hasil kerja sesuai dengan

tujuan perusahaan. Pemberian insentif juga dapat diharapkan dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

3. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.
4. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode tertentu. Kinerja mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

### Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan dapat digunakan untuk mengukur tentang seberapa besar tingkat pengaruh antara variabel yang mempengaruhi (variabel bebas) yaitu pelatihan, insentif dan

lingkungan kerja, sedangkan variabel yang dipengaruhi (variabel terikat) yaitu kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya.

Perhitungan serta pengukuran variabel-variabel tersebut digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel pelatihan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perhitungan tersebut digunakan untuk menguji variabel yang lebih dominan atau signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk mengetahui kedua variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dengan melakukan beberapa perhitungan secara sistematis dengan menggunakan aplikasi statistik SPSS untuk mendapatkan hasil yang akurat, seberapa akurat pengaruh variabel tersebut secara nyata.

Sampel penelitian adalah karyawan PT. United Indo Surabaya seluruhnya berjumlah 30 orang. Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, jabatan dan lama kerja :

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Prosentase
18 tahun – 25 tahun	18	60 %
26 tahun – 35 tahun	10	33,34 %
36 tahun – 45 tahun	1	3,33 %
45 tahun keatas	1	3,33 %
Jumlah	30	100 %

Berdasarkan pada tabel diatas, terlihat jelas bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia 18 tahun – 25 tahun, yaitu sebanyak 60% (18 responden), sedangkan yang berusia 26 tahun – 35 tahun sebanyak 33,34% (10 responden), yang berusia 36 tahun – 45 tahun sebanyak 3,33% (1 responden), sedangkan responden yang berusia 45 tahun keatas dalam penelitian ini sebanyak 3,33% (1 responden).

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Sedangkan jika kita lihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden, seperti yang tercantum pada tabel berikut :

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki –laki	30	100 %
Perempuan	0	0 %
Jumlah	30	100 %

Apabila kita perhatikan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa karakteristik responden yang dijadikan sebagai obyek penelitian ini adalah seluruhnya laki-laki sebesar 100 %.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan / Pekerjaan**

Sedangkan jika kita lihat karakteristik responden berdasarkan jabatan / pekerjaan responden, seperti yang tercantum pada tabel berikut :

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan / Pekerjaan**

Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
Service Advisor	5	16,7%
Foreman	4	13,3%
Partman	2	6,7%
Workshop Admin	2	6,7%
Teknisi	17	56,7%
Jumlah	30	100 %

Berdasarkan pada tabel diatas, terlihat jelas bahwa responden memiliki jabatan yang berbeda-beda mulai dari Kepala Bengkel, Service Advisor, Foreman, Partman, Workshop Admin, dan yang paling mendominasi adalah Teknisi.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Pembelian bahan baku dapat diperhitungkan berdasarkan kebijakan perusahaan yang melakukan pemesanan setiap bulan sekali, maka dapat diketahui sebagai berikut :

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1 - 5 tahun	14	46,7%
6 – 10 tahun	11	36,7%
11 – 15 tahun	4	13,3%
16 – 20 tahun	1	3.3%
Jumlah	30	100 %

Berdasarkan pada tabel diatas terlihat jelas bahwa sebagian besar responden yang mendominasi responden penelitian adalah responden yang mempunyai masa kerja antara 1 – 5 tahun yaitu sebanyak 46,7% (14 responden), sedang responden yang mempunyai masa kerja 6 -10 tahun sebanyak 36,7% (11 responden), sedangkan responden yang mempunyai masa kerja antara 11 – 15 tahun sebanyak 13,3% (4 responden), dan responden yang mempunyai masa kerja antara 16 tahun – 20 tahun sebanyak 3,3% (1 responden).

## Pengujian Hipotesis

### Uji Simultan (Uji F)

Uji Simulan (Uji F) menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari Pelatihan (P), Insentif (I), Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (KK).

**Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13.124	3	4.375	156.516	.000 <sup>a</sup>
Residual	.727	26	.028		
Total	13.851	29			

Langkah-langkah pengujian:

- Hipotesis
  - $\beta_i = 0; i = 1, 2, 3$
  - $H_0$  : artinya variabel bebas yang terdiri dari Pelatihan, Insentif dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
  - $\beta_i \neq 0; i = 1, 2, 3$
  - $H_1$  : artinya variabel bebas yang terdiri dari Pelatihan, Insentif dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
- Jika nilai signifikansi dari uji F sig < 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan tabel diatas, besarnya nilai signifikansi adalah 0.000 berarti kurang dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari Pelatihan, Insentif dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

**Uji Parsial (Uji T)**

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdiri dari Pelatihan (P), Insentif (I), berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (KK).

**Tabel 6. Uji Parsial (Uji T)**

Variabel	$t_{hitung}$	$T_{tabel}$	$T_{sig}$
Pelatihan (P)	2.709	1,6563	0.012
Insentif (I)	3.385	1,6563	0.002
Lingkungan Kerja(LK)	2.813	1,6563	0.009

**Uji T (parsial) pada variabel Pelatihan (P)**

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variable Pelatihan(P) terhadap variabel Kinerja Karyawan (KK).

1. Hipotesis :
  - a.  $H_0 : \beta_i = 0$ , artinya variabel Pelatihan (P) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (KK).
  - b.  $H_1 : \beta_i \neq 0$ , artinya variabel Pelatihan (P) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (KK).
2. Kriteria :
  - a. Jika nilai probabilitas  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
  - b. Jika nilai probabilitas  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

3. Kesimpulan :

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai signifikan sebesar 0.012 lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  ditolak pada signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Pelatihan (P) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan (KK).

**Uji T (parsial) pada variabel Insentif (I)**

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Insentif (I) terhadap variabel Kinerja Karyawan (KK).

1. Hipotesis :
  - a.  $H_0 : \beta_i = 0$ , artinya variabel Insentif (I) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (KK).
  - b.  $H_1 : \beta_i \neq 0$ , artinya variabel Insentif (I) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (KK).

2. Kriteria :
  - a. Jika nilai probabilitas  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
  - b. Jika nilai probabilitas  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

3. Kesimpulan :

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai signifikan sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  ditolak pada signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Insentif (I) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

### **Uji T (parsial) pada variabel Lingkungan Kerja (LK)**

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Lingkungan Kerja (LK) terhadap variabel Kinerja Karyawan (KK).

1. Hipotesis :
  - a.  $H_0 : \beta_i = 0$ , artinya variabel Lingkungan Kerja (LK) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (KK).
  - b.  $H_1 : \beta_i \neq 0$ , artinya variabel Lingkungan Kerja (LK) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (KK).
2. Kriteria :
  - a. Jika nilai probabilitas  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
  - b. Jika nilai probabilitas  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

3. Kesimpulan :

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai signifikan sebesar 0.009 lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  ditolak pada signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Lingkungan Kerja (LK) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan (KK).

### **Uji Dominan**

Uji Dominan digunakan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi nilai variabel terikat dalam suatu model regresi linier, maka gunakanlah koefisien Beta (*Beta Coefficient*). Koefisien tersebut disebut *standardized coefficient* (Ghozali 2005 : 88).

**Tabel 7. Uji Dominan**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.204	.193		-1.054	.302
1 X1	.384	.142	.382	2.709	.012
X2	.403	.119	.393	3.385	.002
X3	.231	.082	.245	2.813	.009

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki hubungan kuat / paling dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah variabel Insentif (I) karena memiliki koefisien beta (*Standardized Coefficient*) sebesar 0.393.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Pelatihan(P), Insentif (I), Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK). Berdasarkan dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

**Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.204	.193		-1.054	.302
1 Pelatihan(P)	.384	.142	.382	2.709	.012
Insentif(I)	.403	.119	.393	3.385	.002
Lingkungan Kerja(LK)	.231	.082	.245	2.813	.009

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut :

$$KK = -0,204 + 0,384 P + 0,403 I + 0,231 LK$$

Dimana:

KK	=	Kinerja Karyawan
P	=	Pelatihan
I	=	Insentif
LK	=	Lingkungan Kerja

Variabel Pelatihan mempunyai nilai sebesar 0.384, Artinya apabila variabel Pelatihan naik satu satuan akan menambah Kinerja Karyawan sebesar 0.384 satuan apabila faktor yang lain tetap. Pelatihan bernilai positif artinya semakin tinggi Pelatihan maka semakin tinggi juga Kinerja Karyawan.

Variabel Insentif mempunyai nilai sebesar 0.403, Artinya apabila variabel Insentif naik satu satuan akan menambah Kinerja Karyawan sebesar 0.403 satuan apabila faktor yang lain tetap. Insentif bernilai positif artinya semakin tinggi Insentif, maka akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan.

Variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai sebesar 0.231, Artinya apabila variabel Lingkungan Kerja naik satu satuan akan menambah Kinerja Karyawan sebesar 0.231 satuan apabila faktor yang lain tetap. Lingkungan Kerja bernilai positif artinya semakin tinggi Lingkungan Kerja, maka akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan.

#### Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

**Tabel 9. Koefisien Korelasi Berganda dan Determinasi Berganda**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 <sup>a</sup>	.948	.941	.16718

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas Pelatihan(P), Insentif(I), Lingkungan Kerja (LK) dengan variabel terikat Kinerja Karyawan (KK). Besarnya koefisien korelasi adalah 0.973. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel Pelatihan(P), Insentif (I), Lingkungan Kerja (LK) dengan Kinerja Karyawan (KK) sangat kuat karena nilai korelasi 0.973 mendekati angka 1.

Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan(KK). Hasil dari perhitungan

diperoleh nilai  $R^2 = 0.948$  yang berarti bahwa sebesar 94.8% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan (P), Insentif(I),Lingkungan Kerja(LK) dan sisanya yang mana sebesar 5.2% dijelaskan oleh variabel lain selain model yang diteliti.

## **RINGKASAN, SIMPULAN, & SARAN**

### **Ringkasan**

#### **1. Pengaruh Pelatihan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan**

- a. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. United Indo Surabaya, hal ini dapat diketahui dari nilai  $t$  sig 0.001 atau  $< 0.05$ , sehingga kesimpulannya adalah variabel Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. United Indo Surabaya.
- b. Pengaruh variabel tersebut adalah positif yang berarti terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin sering pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan PT. United Indo Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa jika PT. United Indo Surabaya ingin meningkatkan Kinerja Karyawan maka perlu memperhatikan pelatihan karyawan.
- c. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan Mangkuprawira (2012:135) 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. Pelatihan meningkatkan kemampuan, kompetensi, ketrampilan, produktivitas organisasi, dan kinerja karyawan menjadi baik yang kemudian akan menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam setiap bidang kerja, dan akan membawa kesuksesan bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan.
- d. Berdasarkan uraian analisis yang dikemukakan maka H1 yang berbunyi “Hendak membuktikan dan menganalisis pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.United Indo Surabaya” dapat dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

#### **2. Pengaruh Insentif secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan**

- a. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Insentif memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. United Indo Surabaya, hal ini dapat diketahui dari nilai  $t$  sig 0.001 atau  $< 0.05$ , sehingga kesimpulannya adalah variabel

Insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. United Indo Surabaya.

- b. Pengaruh variabel tersebut adalah positif yang berarti terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi Insentif yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan PT. United Indo Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa jika PT. United Indo Surabaya ingin meningkatkan Kinerja Karyawan maka perlu memperhatikan Insentif karyawan.
  - c. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Aldila Nursanti (2014:23) Insentif merupakan bentuk dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja. Dikaitkan dengan teori reinforcement yang mengatakan bahwa seseorang akan bekerja secara maksimal bila suatu pekerjaan mendatangkan suatu konsekuensi yang sangat penting bagi seorang pekerja, sebab uang dapat menjadi alat penting untuk memenuhi kebutuhan primer seperti kebutuhan fisik, rasa aman dan pengakuan. Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena memang prestasi kerja yang berbeda, sehingga hal ini akan memotivasi karyawan untuk memiliki kinerja yang lebih baik.
  - d. Berdasarkan uraian analisis yang dikemukakan maka H2 yang berbunyi “Hendak membuktikan dan menganalisis pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.United Indo Surabaya” dapat dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan
- a. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. United Indo Surabaya, hal ini dapat diketahui dari nilai  $t$  sig 0.001 atau  $< 0.05$ , sehingga kesimpulannya adalah variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. United Indo Surabaya.
  - b. Pengaruh variabel tersebut adalah positif yang berarti terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin bagus Lingkungan Kerja yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan PT. United Indo Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa jika PT. United Indo Surabaya ingin meningkatkan Kinerja Karyawan maka perlu memperhatikan Lingkungan Kerja karyawan.
  - c. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Veithzal Riva'i (2010:16) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu Kemampuan,

Keinginan dan Lingkungan , bisa dikatakan apabila lingkungan kerja nyaman dan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak nyaman dan tidak memadai maka akan menurunkan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai keterkaitan dengan kinerja karyawan.

- d. Berdasarkan uraian analisis yang dikemukakan maka H3 yang berbunyi “Hendak membuktikan dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya” dapat dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.
4. Pengaruh Pelatihan, Insentif, dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan
    - a. Hasil analisis menunjukkan variabel Pelatihan, Insentif dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan . Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig. dalam uji F sebesar 0.000 yang artinya  $<$  dari 0.005, sehingga seluruh variabel independen yang terdiri dari Pelatihan, Insentif dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Indo Surabaya (bengkel Nissan Jemursari). Pelatihan meningkatkan kemampuan, kompetensi, ketrampilan, produktivitas organisasi, dan kinerja karyawan menjadi baik yang kemudian akan menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam setiap bidang kerja, dan akan membawa kesuksesan bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Insentif merupakan bentuk dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah. Lingkungan kerja pun mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan, Insentif, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan saling berhubungan sehingga dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan apabila ke empat variabel tersebut berjalan dengan baik.
    - b. Dengan demikian H4 penelitian yang berbunyi “Hendak membuktikan dan menganalisis pengaruh Pelatihan, Insentif, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya.” Dapat dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan guna menjawab rumusan masalah. Beberapa simpulan tersebut adalah :

1. Variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. United Indo Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dinyatakan diterima.

2. Variabel Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. United Indo Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dinyatakan diterima.
3. Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. United Indo Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dinyatakan diterima.
4. Variabel Pelatihan, Insentif dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. United Indo Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat dinyatakan diterima.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan simpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan agar PT. United Indo Surabaya mampu meningkatkan pelatihan dengan cara memberikan pelatihan khusus setiap minggunya dalam internal bengkel untuk memberikan masukan setiap masalah yang muncul sehingga dapat dilakukan pembahasan bersama untuk menemukan solusinya.
2. Diharapkan agar PT. United Indo Surabaya mampu menerapkan sistem insentif dengan sebijak mungkin karena insentif sebagai salah satu motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Diharapkan agar PT. United Indo Surabaya dapat membuat lingkungan kerja semakin nyaman dan baik karena hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi penelitian selanjutnya agar penelitian dapat lebih beragam maka diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah ataupun memasukkan variabel bebas lain yang lebih mempengaruhi Kinerja Karyawan.

## **REFERENSI**

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- [2] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : PT. Refika Aditama
- [3] Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- [4] Al-amin, Maratin Nafiah. 2015. Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minmarket Rizky di Kabupaten Sragen. Skripsi dipublikasikan. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.

- [5] Aldila Nursanti, 2014, Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV Kedai Digital, Universitas Negeri Yogyakarta
- [6] Alex, S Nitisemito, 2008, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- [7] Andrew E. Sikula. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga. Bandung.
- [8] Da Silva Pereira, Belarmino. 2013. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Hospital Nacional Guido Valadares Timor Leste. Tesis Manajemen di Universitas Padjajaran Bandung.
- [9] Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat : PT. Indeks.
- [10] Ghozali, Imam, 2005. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [11] Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [12] Gie, Liang. 2010. The Liang Gie kemandirian Siswa Dalam Belajar.
- [13] Hasibunan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- [14] Hasibuan, Malayu S.P. Drs. H. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- [15] Kisworo, Bagus. 2012. Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karisidenan Semarang Jawa Tengah. Tesis. UNY.
- [16] Mangkuprawira, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Jakarta.
- [17] Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : ALFABETA
- [18] Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- [19] Rasul, Agung Abdul. 2011. Ekonometrika (Formula dan Aplikasi dalam Manajemen). Mitra Wacana Media, Jakarta.
- [20] Rivai, Veithzal. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- [21] Sandy, Muhammad. 2015. Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati. Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Tesis Universitas Widyatama Bandung.
- [22] Sarjono, Haryadi, dan Julianita, Winda. 2011. SPSS VS LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset. Jakarta : Penerbit Selemba Empat.

- [23] Sedarmayanti. 2012. Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya. Bandung : PT. Refika Aditama.
- [24] Sedarmayanti. 2012. Good Governance : Pemerintahan yang Baik. Bagian Kedua Edisi Revisi. CV Mandar Maju.
- [25] Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.
- [26] Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Keempatbelas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- [27] Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D . Bandung: Alfabeta.
- [28] Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung : Alfabeta
- [29] Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D Bandung:Alfabeta.
- [30] Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- [31] Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.