

# PENGARUH GAJI, TUNJANGAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANGGRAENI PERDANA CILACAP

Eri Aqmarina, Rustina Dewi Werdiasih, SE, M.Si

Program Studi Manajemen STIE Muhammadiyah Cilacap

[eriaqmarina@gmail.com](mailto:eriaqmarina@gmail.com)    [drustina22@yahoo.com](mailto:drustina22@yahoo.com)

## Abstrack

*The success of a company is strongly influenced by the performance of employees, each company will definitely try to improve employee performance in order to achieve the company's goals to the fullest. Maharjan (2012) states that performance is a result achieved because it is motivated by work and satisfied with the work they do. Efforts to improve employee performance include increasing salaries, benefits and job training for employees. This study aims to determine the effect of salary (X1), allowance (X2) and job training (X3) to Employee Performance (Y) at PT. Anggraeni Perdana Cilacap.*

*In this study using a sample of 52 employee respondents who were in PT. Anggraeni Perdana Cilacap. For sampling in this study using the total sampling method. To find out the magnitude of the effect of salary, benefits and job training on employee performance, multiple linear regression analysis is used. To test the effect as a whole, F test is used with degrees of freedom (df) = k and (n-k-2) with a level of confidence ( $\alpha = 0.05$ ). To determine the effect partially used T test with degrees of freedom (df) = k and (n-k-2) with a level of confidence ( $\alpha = 0.05$ ).*

*Based on the results of the T test obtained t count variable salary variable t count of  $1.840 > 1.67655$  hypothesis accepted. Allowance variable of tcount value of  $0.540 < 1.67655$  hypothesis is accepted. The results of the analysis were obtained by calculating the F value greater than F table, namely Fcount  $8.923 > 2.79$ . The conclusion of this study, based on the results of the study the most dominant variable affects employee performance, namely job training with a  $\beta$  coefficient of 0.389. The determination coefficient value of Adjusted R Square is 0.318. This means that 31.8% of employee performance variables can be explained by salary variables (X1), allowances (X2) and job training (X3) while 68.2% is influenced by other factors outside the research model.*

*Keywords: Salary, Allowances, Job Training, Employee Performance*

## 1. Pendahuluan

### 1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan segala aktivitas dalam perusahaan, mulai dari perencanaan, produksi, pendistribusian hingga pemasaran. Menurut Sedarmayanti (2015:13) menyatakan bahwa Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada

mesin-mesin atau sarana prasarana yang modern dan canggih, tetapi justru tergantung kepada SDM yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, setiap perusahaan pasti akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi bisa mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Maharjan 17 (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Banyak cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti melalui pendidikan, pelatihan, pemberian gaji, tunjangan dan fasilitas kerja karyawan dalam perusahaan harus di perhatikan. Dengan cara-cara seperti itu diharapkan karyawan lebih memaksimalkan diri dalam menjalankan tanggung jawab atas kewajiban yang di emban. Untuk mencapai keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian kepada karyawan melalui pemberian gaji, karena gaji adalah bentuk imbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusia.

Gaji dapat meningkatkan prestasi kerja, gaji juga bisa memotivasi karyawan agar bekerja dengan lebih giat. Oleh karena itu perhatian perusahaan terhadap pengaturan pemberian gaji yang adil juga rasional sangat diperlukan. Maruli mengungkapkan (2011;14) Gaji yaitu balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya bahwa gaji akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja. Disamping pemberian gaji, untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memberikan tunjangan bagi karyawan yang berhak dan mempunyai pengaruh besar dalam perusahaan.

Maruli (2011;15) Tunjangan adalah segala pembayaran tambahan oleh pengusaha kepada karyawan berupa tunai dan diberikan secara rutin atau periodic. Semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. (Panggabean, 2004: 132). Yang tak kalah penting untuk meningkatkan kualitas karyawan perusahaan perlu melakukan pelatihan dan pembinaan bagi karyawan. Dengan kualitas kinerja karyawan yang baik maka karyawan akan semakin ahli dan terampil dalam pekerjaannya.

Pelatihan dan pengembangan juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu. Pelatihan dan pengembangan di lakukan untuk sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan umum bagi karyawan. Pelatihan dan pengembangan semakin penting manfaatnya Karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Setiap personel dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pelatihan dan pengembangan ini dilakukan untuk tujuan nonkarier maupun karier bagi para karyawan (baru atau lama) melalui latihan dan pendidikan. Dewasa ini persaingan di dunia bisnis semakin ketat, mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan persaingan yang tinggi, sehingga perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anggraeni Perdana Cilacap?
2. Apakah tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anggraeni Perdana Cilacap?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anggraeni Perdana Cilacap?
4. Apakah gaji, tunjangan dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anggraeni Perdana Cilacap?
5. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anggraeni Perdana Cilacap?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Anggraeni Perdana Cilacap.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan di PT. Anggraeni Perdana Cilacap.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anggraeni Perdana Cilacap.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaji, tunjangan dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Anggraeni Perdana Cilacap.
5. Untuk menguji dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anggraeni Perdana Cilacap.

## **2. Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis**

### **2.1. Kinerja**

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan, yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu yang akhirnya akan menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. 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 di tentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Sedangkan menurut Moehersono (2012:95) Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Abdullah (2014:3) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

### **2.2 Gaji**

Pengertian Gaji Menurut Kadarisman (2012:316) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan

perusahaan atau organisasi. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Maruli (2011;14) Gaji yaitu balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya bahwa gaji akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja. Sedangkan menurut Sadili (2010;189) Gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang di berikan kepada pegawai atau karyawan.

### 2.3. Tunjangan

Menurut Maruli (2011;15) Tunjangan adalah segala pembayaran tambahan oleh pengusaha kepada karyawan berupa tunai dan diberikan secara rutin atau periodik. Sedangkan Irma (2015:277) Tunjangan adalah program peningkatan kesejahteraan masyarakat yang pemberiannya tidak berdasarkan kinerja pegawai, akan tetapi berdasarkan keanggotannya sebagai bagian dari organisasi, serta pegawai yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan agar dapat bekerja dengan baik. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman, sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada para pegawainya

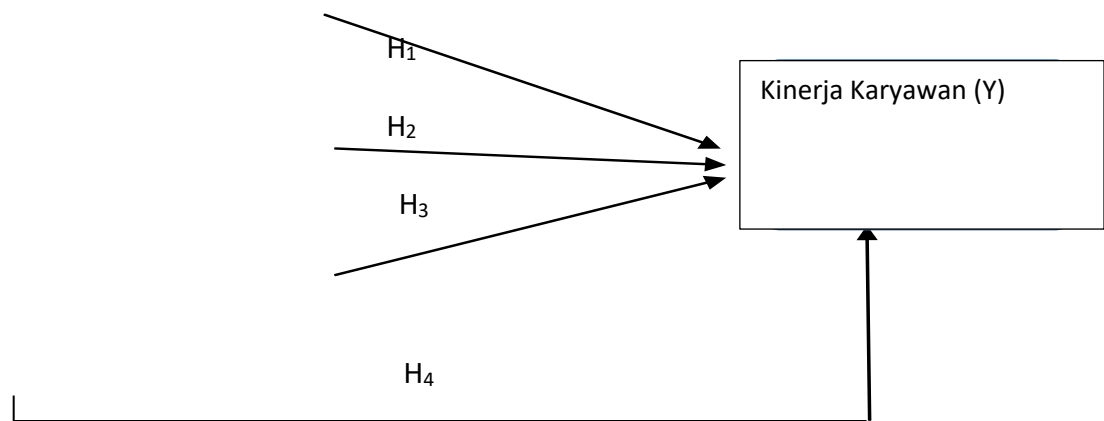
### 2.4. Pelatihan Kerja

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

### 2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini digambarkan sebagai berikut :





Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## 2.6 Hipotesis

- H1* : Diduga gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anggraeni Perdana Cilacap.
- H2* : Diduga tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anggraeni Perdana Cilacap.
- H3* : Diduga pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anggraeni Perdana Cilacap.
- H4* : Diduga gaji, tunjangan dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anggraeni Perdana Cilacap.
- H5* : Diduga gaji merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di PT. Anggraeni Perdana Cilacap

## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Jenis Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Data primer yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dengan observasi dan kusioner kepada karyawan PT. Anggraeni Perdana yang berjumlah 52 Orang. Data sekunder adalah data yang bersumber dari PT. Anggraeni Perdana dan study pustaka yang bersumber dari buku-buku maupun internet

### 3.2 Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 11-12 Juli 2018. Adapun tempat penelitian ini dilaksanakan di PT. Anggraeni Perdana Cilacap.

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Anggraeni Perdana Cilacap yang berjumlah 52 Orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Anggraeni Perdana Cilacap yang berjumlah 52 Responden.

### 3.4 Metode Pengambilan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket dengan skala Likert.

### 3.6 Teknik Analisa Data

Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya, melalui perhitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil perhitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis

statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian.

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka teknik analisa data yang digunakan adalah:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Metode Succesive Internal (MSI)
4. Pengujian Asumsi Klasik: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas Uji Heteroskedastisitas
5. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y : kinerja karyawan

a : intercep

$b_1 b_2 b_3$  : koefisien regresi

$X_1 X_2 X_3$  : Variabel Independen

6. Uji Hipotesis

Dengan derajat kebebasan  $df = n - 2$  dan taraf nyata digunakan dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ . Kriteria uji adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima yang di dapat dari tabel distribusi t dengan  $\alpha = 0,05$  5% apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang di dapat dari tabel distribusi t dengan  $\alpha = 0,05$  5%. Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya Sarwo (2005 :157) menyatakan sebagai berikut : Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka ditolak, berarti  $H_0$  ditolak, berarti  $H_a$  di terima atau masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap Y. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima, berarti  $H_a$  ditolak atau tidak berpengaruh terhadap Y.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F) Digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang secara bersama sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu dengan membandingkan antara F tabel dengan F hitung yang terdapat dalam tabel analysis of variance.

7. Analisis Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan prosentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### 4.1 Karakteristik responden

Jumlah Responden PT. Anggraeni Perdana Cilacap berjumlah 52 Orang yang di dominasi oleh laki-laki dengan jumlah sebanyak 46 orang dengan presentasi sebesar 88,5%. Data usia responden terbanyak adalah 18 orang pada rentang usia 29 tahun sampai dengan 34 tahun. Jumlah responden dengan jenjang pendidikan SMP sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 5,7%. Responden dengan pendidikan SMA sebanyak 35 orang dengan presentase sebesar 67 %.

##### 4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil penujian bahwa r hitung keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yang besarnya 0,2732. Karena keseluruhan nilai r hitung semua indikator yang diuji lebih besar daripada nilai r tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan rumus Cronbach's Alpha. Apabila didapatkan nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,60 berarti buruk. Sekitar 0,70 diterima dan lebih atau sama dengan 0,80 adalah baik. (Sekaran, 2003:311). Nilai

Cronbach's Alpha dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah diatas atau lebih dari 0,70. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

#### 4.3. Uji Asumsi Klasik

##### 4.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005 : 114) uji normalitas dapat dilakukan pada model regresi dengan melakukan uji normal pada nilai Undstandardized Residual data. Nilai Asymp Sig dari hasil uji normalitas yaitu 0,200 artinya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

##### 4.3.2 Uji multikolonieritas

Nilai varian implation factor (VIF) pada variabel Gaji (X1), Tunjangan (X2) dan Pelatihan Kerja (X3) berada diantara 1-10, maka dari data di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

##### 4.3.3 Uji autokorelasi.

Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson dengan kriteria jika : Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif , Angka D-W di antara -2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi dan Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif . Hasil pengujian pada penelitian ini nilai D-W adalah 1,776 nilai tersebut berada di antara -2 dan +2 yang berarti tidak ada autokorelasi.

##### 4.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi 96 Rank Spearman. Dasar Pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas dengan Rank Spearman adalah jika nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) lebih besar dari nilai 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian data menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas karena signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05.

#### 4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui pengaruh dari Gaji (X1), Tunjangan (X2) dan Pelatihan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini merupakan persamaan hasil analisis regresi linier berganda:

$$Y = 4,625 + 0,164X_1 + 0,061X_2 + 0,368X_3$$

Koefisien regresi  $\beta_0$  sebesar 4,625, artinya nilai konstanta atau besarnya kinerja karyawan (Y) = 4,625 dengan asumsi Gaji (X1), Tunjangan (X2) dan Pelatihan Kerja (X3) = 0. Koefisien regresi  $\beta_1$  sebesar 0,164 menunjukkan bahwa pengaruh variabel gaji (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif. Artinya semakin tinggi gaji (X1) maka kinerja karyawan (Y) semakin tinggi. Dan sebaliknya semakin rendah gaji (X1) maka kinerja karyawan (Y) semakin rendah. Koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar 0,061 menunjukkan bahwa pengaruh tunjangan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif. Artinya semakin tinggi tunjangan (X2) maka kinerja karyawan (Y) semakin tinggi. Dan sebaliknya semakin rendah tunjangan (X2) maka kinerja karyawan (Y) semakin rendah. Koefisien regresi  $\beta_3$  sebesar 0,368 menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif. Artinya semakin tinggi pelatihan kerja (X3) maka kinerja karyawan (Y) semakin tinggi. Dan sebaliknya semakin rendah pelatihan kerja (X3) maka kinerja karyawan (Y) semakin rendah.

## 4.5 Uji Hipotesis

### 4.5.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Nilai  $t$  hitung pada variabel gaji ( $X_1$ ) adalah 1,840 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,840 > 1.67655$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaji ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa gaji ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) diterima.

Nilai  $t$  hitung pada variabel tunjangan ( $X_2$ ) adalah 0,540 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,540 < 1.67655$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel tunjangan ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa tunjangan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) ditolak.

Nilai  $t$  hitung pada variabel Pelatihan Kerja ( $X_3$ ) adalah 2,886 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,886 > 1.67655$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) diterima.

### 4.5.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tujuan dari hipotesis koefisien secara serentak adalah untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara serentak berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil pengujian nilai  $F$  hitung adalah 8,923 dan hasil nilai  $F$  tabel adalah 2,79. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  artinya secara bersama-sama variabel gaji ( $X_1$ ), tunjangan ( $X_2$ ) dan pelatihan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Anggraeni Perdana Cilacap Dengan demikian Hipotesis 4 yang menyatakan variabel gaji ( $X_1$ ), tunjangan ( $X_2$ ) dan pelatihan kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) diterima.

### 4.5.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,318 artinya sebesar 31,8% kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh variabel gaji ( $X_1$ ), tunjangan ( $X_2$ ) dan pelatihan kerja ( $X_3$ ). Sisanya sebesar 68,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dilihat berdasarkan koefisien  $\beta$ . Berdasarkan hasil analisis didapatkan koefisien  $\beta$  untuk variabel pelatihan kerja ( $X_3$ ) yaitu 0,389 lebih besar dibandingkan koefisien  $\beta$  gaji ( $X_1$ ) dan tunjangan ( $X_2$ ). Berdasarkan hal tersebut maka disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Anggraeni Perdana Cilacap adalah variabel pelatihan kerja ( $X_3$ ). Dengan demikian hipotesis 5 yang menyatakan variabel gaji ( $X_1$ ) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) tidak diterima.

## 4.6 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh gaji ( $X_1$ ), tunjangan ( $X_2$ ) dan pelatihan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Anggraeni Perdana Cilacap. Pada pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaji ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) diterima. Hal ini ditunjukkan dengan didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,840 > 1,67655$ ). Terlihat disini pentingnya peran gaji terhadap



karyawan, kenaikan gaji sangat diharapkan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka karena manfaat dari kenaikan gaji ini dapat dirasakan karyawan setiap bulan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Moh. Farhan Maulana (2016) dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk” yang menunjukkan hasil serupa yaitu gaji (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pada pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa tunjangan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ditolak atau variabel tunjangan (X2) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan didapatnya nilai t hitung  $0,540 < 1,67655$ ). Penyebab hasil penelitian tunjangan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) tidak berpengaruh signifikan karena karyawan tidak menerima tunjangan tersebut secara berkala, tunjangan diberikan perusahaan kepada karyawan apabila ada kejadian-kejadian tertentu. Manfaat dari tunjangan tersebut tidak terlalu dirasakan oleh karyawan. Berbeda dengan gaji yang manfaatnya dirasakan setiap bulan oleh karyawan.

Pada pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pelatihan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diterima atau variabel pelatihan kerja (X3) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan didapatnya nilai t hitung  $> t$  tabel ( $2,886 > 1,67655$ ). Hal ini berarti apabila pelatihan kerja (X3) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Karena semakin baik dan semakin sering pelatihan kerja yang diberikan, maka karyawan akan lebih mampu dan menguasai pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lita Lestari (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Karyawan Kampung Djowo Sekantul, Kendal, Jawa Tengah menunjukkan hasil pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada hipotesis keempat hasil olah data didapatkan nilai F hitung pada penelitian sebesar 8,923 sedangkan F tabel sebesar 2,79 sehingga dapat diketahui F hitung  $> F$  tabel yaitu  $8,923 > 2,79$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan variabel gaji (X1), tunjangan (X2) dan pelatihan kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis keempat diterima.

Pada hipotesis kelima yang menyatakan variabel gaji (X1) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ditolak atau tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan didapatnya nilai koefisien  $\beta$  dari gaji (X1) sebesar 0,257, nilai koefisien  $\beta$  tunjangan (X2) sebesar 0,074 dan nilai koefisien  $\beta$  pelatihan kerja (X3) sebesar 0,389. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien  $\beta$  pelatihan kerja (X3) lebih besar dibandingkan nilai koefisien  $\beta$  gaji (X1) dan tunjangan (X2) yaitu sebesar 0,389 yang artinya variabel pelatihan kerja (X3) adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Pelatihan kerja paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan di dalam pengaplikasian / perbaikan pipa-pipa atau tanki, karyawan harus mengerti bagaimana cara untuk menggunakan produk, mesin atau alat-alat kerja dengan baik. Pelatihan sangat penting bagi karyawan agar tidak terjadi kesalahan saat melakukan pekerjaan, karena akan sangat fatal akibatnya jika terjadi kesalahan dalam memperbaiki kebocoran pipa atau aktivitas tanki lainnya dan akan membahayakan keselamatan diri sendiri dan orang lain. Dalam penelitian ini terdapat hal

yang perlu dipertimbangkan sebagai bagian dari kelemahan penelitian yaitu variabel yang diteliti belum mampu menjelaskan semua tentang kinerja karyawan (Y), sehingga perlu menggali variabel lain yang dapat mempengaruhi. Hal tersebut terlihat pada nilai Adjusted R Square yang bernilai 0,318 atau sebesar 31,8% yang artinya masih ada 68,2% faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.

## 5. Kesimpulan dan saran

### 5.1 Kesimpulan

1. Variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anggraeni Perdana Cilacap hal ini ditunjukkan dari  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $1,840 > 1,67655$ ).
2. Variabel tunjangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anggraeni Perdana Cilacap hal ini ditunjukkan dari  $t$  hitung  $<$   $t$  table ( $0,540 < 1,67655$ ).
3. Variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anggraeni Perdana Cilacap hal ini ditunjukkan dari  $t$  hitung  $>$   $t$  table ( $2,886 > 1,67655$ ).
4. Variabel gaji, tunjangan dan pelatihan kerja secara simultan atau bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anggraeni Perdana Cilacap hal ini ditunjukkan dari  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $8,923 > 2,79$ ).
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anggraeni Perdana Cilacap adalah variabel pelatihan kerja, hal ini ditunjukkan nilai  $\beta$  sebesar 0,389.

### 5.2 Saran

1. Bagi perusahaan meningkatkan gaji, pelatihan kerja dan pemberian tunjangan secara berkala perlu dilakukan agar meningkatkan kinerja karyawan.
2. Mengingat pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disarankan perusahaan dapat terus menyelenggarakan pelatihan kerja kepada seluruh karyawan secara merata agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien sehingga dapat terjadi peningkatan kinerja karyawan yang baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar terus dapat mengembangkan penelitian. Karena masih banyak variabel-variabel diluar yang belum dapat diteliti oleh penulis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- A.A. Anwar Mangkunegara Prabu. 2009. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Jayatmi Irma, 2015 Hubungan Gaji, Tunjangan, dan Pengembangan Profesi terhadap Kinerja Pendidik Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju jakarta. Jakarta.
- Kadarisman, M, 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rajawali Pers, Jakarta.
- Lestari, Lita. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

- Yogyakarta : Universitas Sanata Darma, (On-line), [https:// repository.usd.ac.id](https://repository.usd.ac.id). Diakses 10 Juni 2016.
- Maharjan, 2012 Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ko Perasi. Unud. Denpasar.
- Mangkuprawira, Syafri. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan pertama, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Maulana, Moh. Farhan: Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk. 2016, Skripsi, Manajemen, FE, UN PGRI Kediri.
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Raja Grafindo Persada. Jakarta. Moh. Nazir, 1998. Metode Penelitian. Jakarta : Ghalia Indonesia. .
- Rivai, Veithzal. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sahat Maruli, 2011 Pengaruh Tunjangan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Samsudin, Sadili 2010 Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia. Bandung.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati. Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Tesis Universitas Widayatama. Bandung.
- Sedarmayanti, 2015 Manajemen Sumberdaya Manusia. Pt Rafika Aditama. Bandung.
- Sekaran, Uma. (2003). Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Alfabeta. Bandung.
- Suliyanto. 2011. Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS. Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Supardi. 2005. Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta: UII Press.
- Suryadinata, Ermaya. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Tujuan Wawasan Masa Depan. Bandung : CV. Ramadan.
- Tahir, Muh. 2011. Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan. Universitas Muhammadiyah. Makassar. Wahyuni, Indah. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan Bogor. Jakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan Jakarta, (On-line), [https:// repository.usd.ac.id](https://repository.usd.ac.id). Diakses 2013.