

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa

Rahmi Meutia

Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra

e-mail: rahmi.meutia@unsam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pendidikan dan pelatihan serta insentif terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat pada PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah mengumpulkan data kualitatif dan kuantitatif dari sumber data primer dan sekunder yang penulis kumpulkan dengan cara kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pria dan wanita PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa yang berjumlah 237 orang. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 70 orang responden. Data dianalisa dengan menggunakan skala likert, regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda sebesar $K = 3,431 + 0,237Pp + 0,578 I$. Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,622. Angka ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas (pendidikan dan pelatihan serta insentif) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 62,20%. Hipotesis pertama yang menyatakan pendidikan dan pelatihan serta insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa dapat diterima dengan hasil uji t pada variabel pendidikan dan pelatihan diperoleh $t_{hitung} 2,942 > t_{tabel} 1,996$ dan pada variabel insentif diperoleh $t_{hitung} 9,337 > t_{tabel} 1,996$. Hipotesis kedua yang menyatakan pendidikan dan pelatihan serta insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa dapat diterima dengan hasil nilai $F_{hitung} 55,154 > F_{tabel} 3,14$.

Kata Kunci: Pendidikan dan Pelatihan, Insentif, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memustkan perhatiannya kepada pelanggan. Globalisasi ini juga dapat memunculkan ancaman, sekaligus kesempatan bagi organisasi. Globalisasi yang terjadi di pasar dan kompetisi telah menciptakan ancaman, berupa semakin banyaknya kompetisi

dan meningkatnya kecepatan dalam bisnis. Namun demikian juga memunculkan kesempatan berupa semakin besarnya pasar dan semakin sedikitnya hambatan-hambatan yang akan muncul.

Dalam suasana kegiatan organisasi seperti ini, Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam organisasi harus mampu untuk menjadi mitra kerja yang dapat diandalkan, baik oleh para pimpinan puncak perusahaan, maupun manajer lini. Para pimpinan SDM saat ini berada dalam tekanan yang tinggi untuk menjadi mitra bisnis strategis, yaitu berperan dalam membantu organisasi untuk memberikan tanggapan terhadap tantangan-

tantangan yang berkaitan dengan *down-sizing*, restrukturisasi dan persaingan global dengan memberikan kontribusi yang bernilai tambah bagi keberhasilan organisasi.

Setiap organisasi ingin pegawainya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Banyak upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya, baik melalui pendidikan dan Pelatihan, pemberian insentif, jenjang karier dan lain-lain sebagainya. Dengan kinerja pegawai yang tinggi, diharapkan tujuan organisasi akan dapat tercapai sebagaimana telah direncanakan. Pendidikan dan Pelatihan merupakan suatu cara yang tepat diberikan bagi karyawan dalam meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan. Karyawan yang tidak terampil disebabkan tidak memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup mengenai pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut tidak dapat memberikan hasil pekerjaan yang maksimal terhadap perusahaan. Pendidikan dan Pelatihadilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap karyawan didalam perusahaan agar mampu melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik lagi. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Program Pendidikan dan Pelatihan dirasakan belum cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan, dikarenakan adanya kebutuhan-kebutuhan karyawan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Selain memberikan gaji setiap bulan yang ditetapkan berdasarkan golongan dan jabatanperusahaan harus mampu memberikan dorongan berupa motivasi kerja terhadap karyawan. Pemberian insentif merupakan salah satu daya rangsang atau motivasi yang penting bagi peningkatan semangat dan mutu kerja karyawan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Insentif dapat diartikan sebagai balas jasa kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang telah ditetapkan oleh

perusahaan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, dimana dengan pemberian insentif diharapkan dapat memotivasi karyawan agar bekerja semaksimal mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Selama ini sistem pelaksanaan pendidikan dan Pelatihan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa, sudah berjalan dengan baik dan sesuai tugas pokok dan fungsi dari masing-masing bidangnya, apakah Pendidikan dan Pelatihan tentang peningkatan produksi, pemasaran dan penjualan produk, Pendidikan dan Pelatihan tentang peningkatan kemampuan dan keahlian serta kemampuan sumber daya manusia secara menyeluruh sehingga operasional perusahaan dapat berjalan sampai saat ini. Hal tersebut bertolak belakang dengan pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan, karena selama ini insentif yang diberikan seperti insentif finansial (berupa uang: Tunjangan Hari Raya, lembur, dan santunan sosial) yang dirasakan masih kurang jika dibandingkan dengan biaya hidup sekarang. Demikian juga dengan insentif non finansial (seperti cuti tahunan yang susah untuk diperoleh dengan berbagai alasan dari perusahaan, perumahan yang sekarang kondisinya kurang layak huni) dan lain sebagainya. Semua ini berdampak pada kinerja karyawan berkaitan dengan terhambatnya pembuatan laporan sesuai jadwal, keterampilan pegawai, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari, sehingga pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia (Pendidikan dan Pelatihan) yang telah dilakukan oleh perusahaan hanya berjalan ditempat.Hal inilah yang menjadi dasar peneliti melakukan pengkajian ilmiah untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta insentif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa.

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa.

2. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa.

Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Hasibuan (2004:65), Pendidikan dan Pelatihan adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan. Handoko (2000:103) mendefinisikan bahwa Pendidikan dan Pelatihan merupakan suatu persyaratan pekerjaan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan, keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin agar dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Notoadmodjo (2003:30), menyatakan bahwa pendidikan dan Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi oleh karena itu, setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan Pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar. Atmodiwirio (2002:37), mendefinisikan pendidikan dan Pelatihan adalah seluruh kegiatan yang didesain untuk membantu meningkatkan karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan, serta meningkatkan sikap dan perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang sekarang menjadi tanggung jawabnya sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

Tahap-tahap Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu usaha untuk menghilangkan kesenjangan antara unsur-unsur yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja dengan unsur-unsur yang dikehendaki oleh organisasi/perusahaan. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki tenaga kerja dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan.

Pendidikan dan Pelatihan dirasa penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai akibat dari perubahan dan

kondisi kerja, kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2004:68), Pendidikan dan Pelatihan hendaknya dilakukan dengan memperhatikan: 1) Sasaran, 2) Kurikulum, 3) Sarana, 4) Peserta, 5) Pelatih, 6) Pelaksanaan. Setiap pendidikan dan Pelatihan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai agar pelaksanaan program pendidikan dan Pelatihan dapat diarahkan ke pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Siagian (2003:4) menyatakan berbagai langkah perlu ditempuh dalam Pelatihan yaitu:

1. Penentuan kebutuhan
Pelatihan dan pendidikan diselenggarakan apabila kebutuhan untuk itu memang ada. Penentuan kebutuhan itu harus didasarkan pada analisa yang tepat karena penyelenggaraan pendidikan dan Pelatihan biasanya membutuhkan dana yang cukup besar.
2. Penentuan sasaran
Berdasarkan analisis kebutuhan maka sasaran pendidikan dan Pelatihan ditetapkan. Sasaran yang ingin dicapai dapat bersifat teknis akan tetapi dapat pula menyangkut keperilakuan.
3. Penetapan isi program
Pada pendidikan dan Pelatihan harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai sesuai dengan hasil analisis kebutuhan dan sasaran yang telah dilakukan.
4. Identifikasi prinsip-prinsip belajar
Penerapan prinsip belajar yang baik maka berlangsungnya proses belajar mengajar dapat dilakukan dengan cepat, pada dasarnya prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal, yaitu partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik.
5. Pelaksanaan program
Tepat tidaknya teknik mengajar yang digunakan sangat tergantung pada berbagai pertimbangan yang ingin ditonjolkan, seperti penghematan dalam pembiayaan, materi program, tersedianya fasilitas tertentu, preferensi dan kemampuan peserta, preferensi dan

kemampuan pelatih dan prinsip-prinsip belajar yang hendak diterapkan.

6. Identifikasi manfaat
Setelah program pendidikan dan Pelatihan dilaksanakan maka dapat diidentifikasi manfaat yang diperoleh pegawai, misalnya peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai.
7. Penilaian pelaksanaan program
Pelaksanaan suatu program pendidikan dan Pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta tersebut terjadi transformasi, dengan peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja.

Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan adalah upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan Pelatihan adalah proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Fathoni (2006:98), tujuan Pendidikan dan Pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan para pegawai agar dapat:

1. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
2. Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
3. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
4. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.

Atmodiwirio (2002:43), menjelaskan bahwa tujuan Pendidikan dan Pelatihan adalah (1) meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, (2) untuk bertukar fikiran dengan karyawan lain diluar unit kerjanya, (3) mendapatkan ide-ide baru, (4) memperoleh wawasan yang lebih luas.

Setiap pendidikan dan Pelatihan mempunyai tujuan yang berbeda-beda sesuai

dengan jenis pendidikan dan Pelatihan yang diselenggarakan. Menurut Rivai (2009:231-233) tujuan dan manfaat Pendidikan dan Pelatihan berbebeda-beda baik manfaat untuk karyawan, perusahaan dan manfaat dalam hubungan SDM sesuai dengan jenis Pendidikan dan Pelatihan yang dilakukan. Namun pada dasarnya tujuan Pendidikan dan Pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan manfaat Pendidikan dan Pelatihan bagi karyawan :
 - a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif;
 - b. Melalui Pendidikan dan Pelatihan, variable pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat dilaksanakan;
 - c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri;
 - d. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustasi dan konflik;
 - e. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap;
 - f. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan;
 - g. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi;
 - h. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih;
2. Tujuan dan manfaat Pelatihan bagi perusahaan
 - a. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan;
 - b. Memperbaiki moral SDM;
 - c. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan;
 - d. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik;
 - e. Mendukung keterbukaan dan kepercayaan;
 - f. Meningkatkan hubungan atasan dan bawahan;
 - g. Membantu meningkatkan efisiensi, efektifitas produktivitas dan kualitas pekerja;

- h. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan.

Insentif

Insentif pegawai merupakan pengeluaran dan biaya perusahaan mengharapkan dengan kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi yang lebih besar daripada karyawan. Jadi kesejahteraan harus sesuai dengan kebutuhan pegawai. Berdasarkan hal tersebut dapat dikaitkan bahwa insentif merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan.

Handoko (2002:176), mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan. Sastradipoera (2002:73), mengungkapkan bahwa insentif adalah balas jasa yang diberikan berdasarkan kinerja informal dan formal yang meningkatkan upaya manajerial menuju tujuan organisasi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata insentif merupakan kata benda mempunyai arti hal atau keadaan sejahtera, keamanan, keselamatan dan ketentraman. Hasibuan (2007:41) menyatakan insentif pegawai adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Sedangkan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Rivai (2009:767) menyatakan bahwa insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

Tujuan Pemberian Insentif

Pemberian insentif akan mampu memberikan motivasi kepada pegawai untuk lebih dapat bekerja lebih baik lagi dalam meningkatkan produktivitas kerja yang efektif bagi perusahaan. Tujuan pemberian insentif berkaitan dengan kompensasi, menurut Hasibuan (2007:121) adalah balas jasa antara lain sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Menurut Rivai (2009:767), tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat, di mana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Menurut Mathius dan Jackson (2000:118), tujuan pemberian insentif adalah sebagai berikut:

1. Terpenuhinya sisi legal dengan segala peraturan dan hukum yang sesuai.
2. Efektivitas biaya untuk organisasi.
3. Keseimbangan individual, internal, eksternal untuk keseluruhan karyawan.
4. Peningkatan keberhasilan kinerja organisasi.

Adapun tujuan pemberian insentif menurut Handoko (2002:156), sebagai berikut:

1. Memperoleh personalia yang berkualitas.
2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang.
3. Menjamin keadilan.
4. Kepuasan kerja.
5. Motivasi.
6. Disiplin.

Selanjutnya menurut Siagian (2002:255), tujuan pemberian insentif adalah sebagai berikut:

1. Sistem imbalan harus mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk bergabung dengan organisasi.

2. Sistem imbalan harus merupakan daya tarik kuat untuk mempertahankan tenaga kerja yang berkarya dalam organisasi.
3. Sistem imbalan yang mengandung prinsip keadilan untuk kepentingan pengembangan dan penerapan sistem imbalan.
4. Menghargai perilaku positif idealnya, sistem kompensasi harus pula mencerminkan penghargaan organisasi terhadap perilaku positif para pegawai.
5. Pengendalian pembiayaan yang jumlahnya tidak kecil di dalam organisasi.
6. Keputusan terhadap Pertauran Perundang-undangan di dalam jaminan tenaga kerja.
7. Terciptanya administrasi pengupahan dan pengkajian yang berdaya guna dan berhasil guna.

Menurut Wahyusimidjo (2000:175), tujuan pemberian insentif yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku.
2. Tuntutan serikat kerja.
3. Produktivitas kerja.
4. Kebijaksanaan organisasi.

Nawawi (2003:320) menyatakan bahwa manfaat pemberian insentif adalah sebagai berikut:

1. Insentif merupakan satu paket yang dapat saling menunjang dalam meningkatkan motivasi yang berdampak pada peningkatan produktivitas pekerja.
2. Insentif dapat dijadikan suatu struktur ganjaran yang fleksibel, yang diselenggarakan untuk merefleksikan posisi/kekuatan nyata organisasi secara ekonomis.
3. Insentif dapat meningkatkan jaminan kesejahteraan bagi para pekerja.
4. Insentif berfungsi untuk memudahkan penarikan (*rekrutmen*) dan mempertahankan pekerja yang potensial.
5. Insentif dapat mendidik pekerja secara individual untuk memahami kedudukannya dalam memberikan kontribusi sebagai faktor yang menentukan sukses organisasi.

Bentuk Insentif

Insentif sebagai motivasi untuk meningkatkan semangat kerja dengan latar

belakang kebutuhan dan hasil kerja yang berbeda dari masing-masing karyawan. Menurut Sastradipoera (2002:73) pada dasarnya ada 2 (dua) bentuk insentif yang umum diberikan, yaitu insentif *financial* dan *non financial*. Insentif *financial* merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, dan kompensasi yang ditanggihkan, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemerintah rumah dinas, tunjangan kesehatan dan tunjangan-tunjangan lainnya. Insentif *non financial* dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain berupa:

1. Pemberian piagam penghargaan.
2. Pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi ataupun pribadi.
3. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.
4. Promosi jabatan kepada karyawan yang baik selama masa tertentu serta dianggap mampu.
5. Pemberian tanda jasa/mendali kepada karyawan yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama dan mempunyai loyalitas yang tinggi.
6. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya pada mobil atau lainnya).
7. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.

Moekijat (2000:85) berpendapat bahwa fasilitas insentif yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawan terdiri dari dua bentuk yaitu:

1. Kompensasi dalam bentuk uang diberikan kepada karyawan dilakukan menurut perundang-undangan yang berlaku bahwa kompensasi cenderung diberikan secara tetap.
2. Kompensasi yang diberikan dalam bentuk *innatura* yang diberikan kepada karyawan terdiri dari pemberian fasilitas yang meliputi perumahan, kendaraan dan fasilitas kesehatan.

Handoko (2002:45) mengemukakan bahwa terdapat beberapa fasilitas insentif dalam penetapan upah bagi pegawai, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Sistem upah atau gaji tetap dalam bentuk bulanan. Sistem kompensasi ini biasanya diberikan kepada karyawan tetap.
2. Sistem kompensasi yang disesuaikan dengan volume produksi yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.
3. Sistem kompensasi yang ditetapkan berdasarkan prestasi kerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Insentif

Heidjrahman (2001:116), berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi besarnya insentif atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan, beberapa diantaranya sebagai berikut:

1. *Supply dan Demand* Tenaga Kerja.
Demand untuk tenaga kerja yang memerlukan keahlian khusus dan jumlahnya terbatas, perusahaan harus membayar mahal untuk itu.
2. Serikat kerja
Adanya serikat kerja yang aktif memperjuangkan kesejahteraan karyawan akan menyebabkan kompensasi akan menjadi relatif lebih tinggi.
3. Produktivitas kerja karyawan
Apabila perusahaan mempunyai kebijaksanaan untuk membayar kompensasi sesuai dengan produktivitas kerja maka apabila produktivitas tinggi maka kompensasinya akan lebih tinggi dan sebaliknya.
4. Kebijakan Pemerintah
Apabila keluarnya kebijakan pemerintah yang mengharuskan perusahaan untuk meningkatkan upah buruh minimum maka hal ini otomatis akan berpengaruh pada tingkat kompensasi yang diberikan oleh pemerintah.

Menurut Hasibuan (2007:144), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif adalah:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
3. Serikat buruh/organisasi karyawan.
4. Produktivitas kerja karyawan.
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppresnya.
6. Biaya hidup/*cost of living*.
7. Posisi jabatan karyawan.

8. Pendidikan dan pengalaman karyawan.
9. Kondisi perekonomian nasional.
10. Jenis dan sifat pekerjaan.

Kinerja

Menurut Siagian (2002:23), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Wahyusimidjo (2000:67) mendefinisikan kinerja merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi fisik yang digunakan individu dalam menjalankan suatu tugas. Mangkunegara (2000:67), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2009:548-549) memberikan definisi bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Selanjutnya menurut Wibowo (2010:2), kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pada umumnya dalam memilih faktor-faktor kinerja karyawan adalah hal yang sulit untuk dilakukan dan membutuhkan pertimbangan yang matang dari pihak perusahaan, sehingga manajer dalam melakukan penilaian mempunyai penilaian yang berbeda dalam menentukan faktor-faktor ini disesuaikan dengan kebijaksanaan dari tiap-tiap perusahaan atau organisasi

Faktor-faktor yang digunakan dalam kinerja menurut Wahyusimidjo (2000:67) adalah:

1. Kualitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau

hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.

3. Kerjasama adalah menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab adalah menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
5. Inisiatif yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

Sedangkan menurut Siagian (2002:225), penilaian kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Selanjutnya Handoko (2001:79) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Adapun perbaikan kinerja yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah faktor kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai. Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu ketrampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, trampil berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisir kegiatan yang menjadi tugasnya. Faktor-faktor tersebut memang tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan, namun memiliki bobot pengaruh yang sama.

Pengukuran Kinerja

Wibowo (2010:235) menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja, namun ukuran kinerja harus relevan, signifikan, dan komprehensif. Selanjutnya ukuran kinerja diklasifikasi sebagai berikut:

1. Produktivitas, merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi input.
2. Kualitas, biasanya menyangkut ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak dan

cacat, maupun ukuran eksternal seperti kepuasan atau penilaian frekuensi.

3. Ketepatan Waktu, mengukur persentase ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan.
4. *Cycle Time*, menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.
5. Pemanfaatan Sumber Daya, biasanya mengukur tingkat pemanfaatan sumber tenaga kerja atau produktifitas.
6. Biaya, biasanya untuk mengukur biaya per satuan unit produksi.

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang pekerja untuk memenuhi tujuan perusahaan yang dapat diukur dari standar yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) sebagai suatu usaha perusahaan untuk meningkatkan produktivitas sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam organisasi setiap individu atau sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan yang wajar dan dari perusahaan.

Menurut Notoatmodjo (2003:254), dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia, yang mendasari pentingnya penilaian kinerja. Asumsi-asumsi tersebut sebagai berikut:

1. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.
2. Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik.
3. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karir yang dinaikinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
4. Setiap orang ingin mendapat perlakuan yang objektif dan penilaian dasar prestasi kerjanya.
5. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar.
6. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin tanpa informasi.

Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2007:264), menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memerhatikan dan mengenal bawahan/pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Menurut Notoatmodjo (2003:257), manfaat penilaian kinerja dalam suatu organisasi antara lain sebagai berikut:

1. Peningkatan prestasi kerja
Dengan adanya penilaian kinerja, baik pimpinan maupun pegawai memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaannya.
2. Kesempatan kerja yang adil
Dengan adanya penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap pegawai akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan-kebutuhan Pelatihan pengembangan
Melalui penilaian kinerja akan dideteksi pegawai-pegawai yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program Pelatihan untuk

meningkatkan kemampuan pegawai yang memiliki kemampuan rendah tersebut.

4. Penyesuaian kompensasi
Penilaian kinerja dapat membantu para pimpinan mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus dan sebagainya.
5. Keputusan-keputusan promosi dan demosi
Hasil penilaian kinerja terhadap pegawai dapat digunakan untuk mengambil keputusan mempromosikan pegawai yang berprestasi baik, dan demosi untuk pegawai yang berprestasi jelek.
6. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
Hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja, yaitu dapat membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan desain kerja.
7. Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi
Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi pegawai yang telah lalu. Kinerja yang sangat rendah bagi pegawai baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Penelitian Sebelumnya

Mayangsari (2013) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Penjualan PT. Pupuk Sriwidjaja” menjelaskan bahwa variabel insentif memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Uji validitas diambil berdasarkan data yang didapat dari hasil kuisioner, dengan menggunakan korelasi *Product Moment*. Hasil penelitian hubungan antara variabel insentif dan kinerja bersifat searah karena hasilnya positif dengan diperoleh $Y = 10,120 + 0,523X + e$, nilai konstanta sebesar 10,120 menyatakan kinerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang sebesar 10,120 satuan, dengan ini asumsi insentif dalam keadaan tetap, dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai koefisien regresi insentif (X) 0,523, tingkat signifikan uji-t (p-value) sebesar 0,000 (< 0,05). Hasil ini membuktikan bahwa kinerja karyawan secara

signifikan akan meningkat sebesar 52,3% jika insentif bagi karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang meningkat 1%. Uji t variabel insentif $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,942 > 1,996$. Uji F (simultan) diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $24,246 > 3,98$ artinya variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk itu hipotesa diterima.

Sihite (2012) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah” menjelaskan bahwa masing-masing variabel secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif. Uji validitas diambil berdasarkan data yang didapat dari hasil kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, secara parsial motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan diperoleh $Y = 0,534 + 0,554X_1 + 0,302X_2$, nilai konstanta sebesar 0,534 menyatakan bahwa jika tanpa adanya variabel pendidikan dan pelatihan serta motivasi maka kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0,534. Nilai koefisien regresi pendidikan dan pelatihan (X_1) 0,554 menyatakan bahwa apabila pendidikan dan pelatihan di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah naik satu satuan maka kinerja pegawai naik sebesar 0,554. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_2) 0,302 menyatakan bahwa apabila motivasi pegawai di Daerah Sekretariat Kabupaten Tapanuli Tengah naik satu satuan maka kinerja pegawai naik sebesar 0,302. Uji t variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) diperoleh $t_{hitung} (3,775) > t_{tabel} (2,000)$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, menyatakan bahwa variabel diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, untuk motivasi diperoleh $t_{hitung} (1,688) < t_{tabel} (2,000)$ dengan tingkat signifikan $0,099 < 0,05$, menyatakan bahwa variabel motivasi

kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji F (simultan) diperoleh $F_{hitung} (22,035) > F_{tabel} (2,6)$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka hipotesis pada penelitian ini diterima.

Hipotesis

1. Pendidikan dan Pelatihan serta Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa.
2. Pendidikan dan Pelatihan serta Insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:
 - a. Data kualitatif yaitu data yang bukan berupa bilangan tetapi merupakan gambaran umum dari objek yang diteliti.
 - b. Data kuantitatif yaitu merupakan data yang berupa bilangan, yang diperoleh dari penilaian kuisioner (skala likert).
2. Sumber data dibagi menjadi dua dua yaitu:
 - a. Data primer yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan penelitian langsung ke objek penelitian yaitu Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa melalui observasi, wawancara dan kuisioner.
 - b. Data sekunder yaitu data pendukung guna melengkapi data primer, yang diperoleh dari literatur-literatur dan karya ilmiah lainnya pada perpustakaan Universitas Samudra.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan pada penelitian ini, maka penulis

menggunakan 2 (dua) cara pengumpulan data, yaitu:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu merupakan cara untuk mendapatkan data yang bersifat primer yang penulis lakukan dengan kunjungan secara langsung pada objek penelitian. Adapun penelitian lapangan ini dilakukan dengan cara :
 - a. Observasi yaitu pengumpulan data lapangan secara langsung pada karyawan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa.
 - b. Wawancara yaitu pengumpulan data yang penulis lakukan dengan komunikasi langsung dengan beberapa karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa.
 - c. Kuisisioner yaitu pertanyaan yang diberikan kepada responden. Kuisisioner ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rensis Likert (Nazir, 2003: 338), dimana pengukuran untuk masing-masing variabel dilakukan dalam bentuk *scoring* menurut *Skala Likert*. Tujuan pembuatan *Skala Likert* menjadi 5 alternatif jawaban adalah untuk menghindari pengaruh tendensi sentral, yang mana responden cenderung menempatkan jawaban mereka ditengah-tengah angka sentral. Kategori penilaian terhadap tiap nomor digolongkan pada lima kategori atau tingkatan sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju (STS)	bernilai 1
Tidak Setuju (TS)	bernilai 2
Kurang Setuju (KS)	bernilai 3
Setuju (S)	bernilai 4
Sangat Setuju (SS)	bernilai 5
2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu merupakan cara untuk memperoleh data yang penulis lakukan dengan membaca buku-buku dari perpustakaan Universitas Samudra serta bacaan lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa yang berjumlah 237 orang.

Untuk menentukan besarnya sampel dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin (Umar, 2003:120), yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

dimana

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

1 : konstanta

e² : kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (10%).

$$n = \frac{237}{(1+237 \cdot 0,01)} = \frac{237}{1+2,37}$$

$$n = \frac{237}{3,37} = 70,32 = 70 \text{ responden.}$$

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 responden.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*. Menurut Suhariyadi (2004:326), penarikan sampel acak sederhana adalah pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

Metode Analisis Data

Untuk melakukan analisa data-data dilakukan dengan menggunakan metode:

- a. Analisis kualitatif, merupakan metode analisa data yang akan diuraikan sedemikian rupa dan didukung oleh pendapat ahli sebagai landasan teoritis.
- b. Analisa kuantitatif, merupakan metode analisa yang bersifat angka yang diperoleh dari hasil penelitian yang dikemukakan oleh Umar (2003:111), yaitu regresi linear berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Dependen variabel

a = Konstanta

b₁-b₂ = Koefisien variabel

X₁- X₂ = Independen variabel

e = error

Untuk kebutuhan penelitian ini maka rumus dimodifikasi menjadi :

$$K = a + b_1Pp + b_2I$$

Keterangan :

- K = Kinerja
- a = Konstanta
- Pp = Pendidikan dan Pelatihan
- I = Insentif
- b₁-b₂ = Koefisien regresi

HASIL ANALISIS

Dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan atau tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting sebagai pelaksana kegiatan operasional. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan hidup karyawan tersebut, salah satunya dengan pemberian insentif. Selain hal tersebut perusahaan juga perlu memperhatikan kemampuan karyawannya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut perusahaan perlu mengadakan pendidikan dan pelatihan untuk karyawannya.

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 70 orang karyawan di kantor pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa yang berupa tanggapan responden mengenai pendidikan dan pelatihan, insentif dan kinerja karyawan yang dimasukkan kedalam tabulasi data dan dianalisa dengan persamaan regresi linier berganda, uji t, uji F serta koefisien determinasi (R²). Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan serta insentif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan analisa dihitung dengan menggunakan

program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 16.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui dan memprediksi nilai suatu variabel dependen (K) berdasarkan nilai variabel independen (Pp) dan (I). Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat melalui Tabel 1 berikut:

Dari Tabel 1 diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$K = 3,431 + 0,237Pp + 0,578I$$

1. Variabel konstanta sebesar 3,431 artinya jika tanpa variabel pendidikan dan pelatihan serta insentif maka kinerja karyawan pada kantor pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa sebesar 3,341.
2. Variabel Independen Pendidikan dan Pelatihan (Pp) mempengaruhi variabel kinerja sebesar 0,237. Hal ini menjelaskan bahwa apabila pendidikan dan pelatihan karyawan kantor pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa naik satu satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,237 dengan asumsi variabel insentif tetap.
3. Variabel Independen Insentif (I) mempengaruhi variabel kinerja sebesar 0,578. Hal ini menjelaskan bahwa apabila pemberian insentif kepada karyawan kantor pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa naik satu satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,578 dengan asumsi variabel pendidikan dan pelatihan tetap.

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik

Variabel	B	t	Sig. t
Konstanta	3,431	1,741	0,091
Pendidikan dan Pelatihan	0,237	2,942	0,004
Insentif	0,578	9,337	0,000
R. Square	= 0,622		
F	= 33,411		
Sig. F	= 0,000		

Sumber: Data Primer diolah, 2015

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil analisis korelasi berganda dari Tabel 1 tersebut diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan, insentif memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, sebab nilai R positif dan mendekati 1. Nilai R^2 sebesar 0,622 (62,20%) menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (pendidikan dan pelatihan, insentif) mampu menjelaskan sebesar 62,20% variasi dari variabel kinerja karyawan, sisanya sebesar 37,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembuktian Hipotesis

Uji Parsial/Individual (Uji t)

Hasil uji t yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Pp)
Dari hasil perhitungan pada tabel IV-8 diperoleh nilai t_{hitung} untuk pendidikan dan pelatihan sebesar 2,942 dan t_{tabel} 1,996, serta memiliki nilai signifikan $0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan hipotesis diterima yaitu pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel Insentif (I)
Dari Tabel 1 diperoleh nilai t_{hitung} untuk insentif sebesar 9,337 dan t_{tabel} 1,996, serta memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan hipotesis diterima yaitu insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan/Serempak (Uji F)

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai F_{hitung} 55,154 > F_{tabel} 3,14 maka dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan pendidikan dan pelatihan serta insentif secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu $K = 3,431 + 0,237Pp + 0,578I$. Pendidikan dan pelatihan sebesar

0,237 serta insentif sebesar 0,578 dengan konstanta sebesar 3,431 memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PTPerkebunan Nusantara I (Persero) Langsa.

2. Dari nilai koefisien determinasi (R^2), diketahui bahwa pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan serta insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 62,20%, sedangkan sisanya sebesar 37,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
3. Hasil pengujian hipotesa uji t untuk variabel pendidikan dan pelatihan diperoleh t hitung sebesar 2,942 dengan tingkat sig. 0.004 (lebih kecil dari taraf signifikan 0.05) dan untuk variabel insentif diperoleh t hitung sebesar 9,337 dengan tingkat sig. 0.000 (lebih kecil dari taraf signifikan 0.05) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan serta insentif secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
4. Secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan serta insentif diperoleh nilai F_{hitung} (55,154) > F_{tabel} (3,14) dengan nilai sig F (0,000) < sig α (0,05) dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan serta insentif secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PTPerkebunan Nusantara I (Persero) Langsa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Fathoni, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: PT. Mandar Maju.
- Arikunto, Suharsimi, 2002, **Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan**, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Atmodiwirio, Soebagio, 2002, **Manajemen Pelatihan**, Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006, **Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Handoko, Hani, 2000. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: BPFE.
- , 2001, **Seni Kompensasi**, Yogyakarta: BPFE.
- , 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Dua, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, 2004, **Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah**, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- , 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi 9, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrahman, Ranupandojo, 2001, **Manajemen Personalia**, Yogyakarta: BPFE.
- Kamus Bahasa Indonesia, **Ejaan Yang Disempurnakan**, Jakarta: Balai Pustaka.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Matus & Jackson, 2000, **Motivasi dalam Perkembangan Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazir, Moh, 2003, **Metode Penelitian**, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoadmodjo, Soekidjo, 2003, **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai Veithzal, Sagala, Ella Jauvan, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Dari Teori ke Praktek**, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sastradipoera, Komaruddin, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif**, Edisi Pertama, Bandung: Kappa-Sigma.
- Sedarmayanti. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: PT. Aksara.
- , 2003, **Perilaku Organisasi**, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Suhariyadi dan Purwanto, 2004. **Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, buku 2**, Jakarta: Salemba Empat.
- Susilo, Martoyo, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: BPFE.
- Umar, Husein, 2003, **Metode Riset Bisnis**, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyusimidjo, 2000, **Kepemimpinan dan Motivasi**, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wibowo, 2010, **Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.