

PENGARUH INSENTIF, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

H. Syaiful Amri Nasution
syaifulnasution57@yahoo.co.id

ABSTRACT

PT Asia Raya Foundry Tanjung Morawa provide education and training to their employees on a regular basis. In addition to educational training, the company also provides incentives to production employees. The incentive is intended to encourage the spirit of work of employees to be able to give a good performance and can achieve its goals effectively. The purpose of this study was to determine the effect of incentives, education and training on employee performance in PT Asia Raya Foundry Tanjung Morawa. The method of data collection is done by means of interviews, questionnaires and documentation studies. The conclusion of this study is no effect of incentives, education and training on the performance of employees working at PT Asia Raya Foundry Tanjung Morawa.

Keywords: *incentives, education and training, performance*

1. PENDAHULUAN

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan serta kemampuan kerja. Kinerja juga diartikan sebagai kumpulan dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya, bersifat eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan baku yang dibawa oleh seseorang ketempat kerjanya, seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan kondisi-kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi-kondisi eksternal mendukung kinerja seseorang.

Ketepatan dan kelancaran pemberian insentif juga tentunya harus diperhatikan karena jika insentif yang diterima dalam kenyataannya sering tidak lancar tentunya hal tersebut akan membuat semangat kerja karyawan akan menurun. Selain faktor insentif, faktor lain yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan. Jika tidak dibarengi dengan pendidikan dan pelatihan akan sulit untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu. Dengan diberikannya pendidikan dan pelatihan diharapkan karyawan mampu bekerja lebih efisien dan pegawai mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik,

sehingga dapat terwujud terciptanya tenaga kerja yang handal, sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

PT Asia Raya Foundry merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pengecoran logam dengan memproduksi berbagai *spare part* industri diantaranya *bearing housing, bushing/bronze, hanger bearing, coupling, roda lorry, transfer carriage, sprocket, worm screw, roda gigi, pisau cutter, coupling, stand mangle, pisau breaker, bowl liner, impact, jaw plate, paddle, toggle seat/block, liner, mantle cone, jig plate* dan sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik ingin mengetahui lebih lanjut dengan mengadakan penelitian yang berjudul "Pengaruh insentif, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Asia Raya Foundry Tanjung Morawa".

Perumusan masalah penelitian adalah : Bagaimanakah pengaruh insentif, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Asia Raya Foundry Tanjung Morawa ? sedangkan tujuan penelitian yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh insentif, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Asia Raya Foundry Tanjung Morawa.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Insentif

Suatu sukses perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju

keberhasilan. Para manajer dan departemen SDM dapat menggunakan insentif sebagai alat untuk memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Insentif diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan output atau penghematan biaya. Insentif merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah.

Pengertian insentif menurut Mangkunegara (2009:89) adalah: "Penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi".

Pengertian insentif menurut para ahli diantaranya Rivai (2004:384) mengemukakan bahwa insentif adalah: "Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan". Sedangkan pengertian insentif menurut Sedarmayanti (2011:240) adalah: "Menghubungkan kompensasi dengan prestasi kerja dengan memberikan imbalan atas prestasi kerja, bukan senioritas atau jumlah jam kerja".

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan terdiri dari serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Program pendidikan dan pelatihan berusaha mengajarkan kepada para peserta bagaimana menunaikan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Melalui pendidikan dan pelatihan dilakukan segenap upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai pada pekerjaan yang didudukinya sekarang.

Dalam pendidikan dan pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan keahlian khusus bagi para pegawai atau membantu mereka memperbaiki kelemahan kinerja mereka.

Husnan dalam Sutrisno (2011:62) mengatakan pendidikan adalah "Suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan."

Pendapat Hasibuan (2008 : 44) : "Pengertian pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu proses peningkatan

ketrampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan di dalam kelas yang berlangsung lama dan biasanya menjawab "Why" sedangkan latihan berorientasi pada praktek dilakukan di lapangan, berlangsung singkat dan biasanya menjawab "How".

Kinerja Karyawan

Menurut Bernadian dan Russell dalam Sedarmayanti (2011 : 260), "Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *out-come* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula."

Mangkunegara (2009 : 33) menyatakan: "Kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Maier dalam As'ad (2001 : 63) menjelaskan bahwa: "Kriteria ukuran prestasi kerja adalah : kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang

Indikator Kinerja Karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2000:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1. Kualitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.

2. Kuantitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3. Disiplin kerja.

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4. Inisiatif.

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5. Kerjasama.

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya

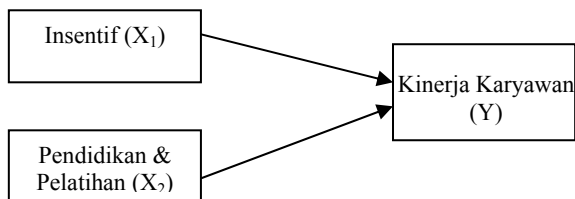
3. KERANGKA KONSEPTUAL

Insentif merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Sedangkan pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang memberikan peluang untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Uraian di atas disimpulkan pemberian insentif yang tepat ditambah dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diungkapkan suatu kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

4. METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Asia Raya Foundry yang berlokasi di Jl. Utama No. 118, Dusun I, Desa Dagang Kelambir, Kecamatan Tanjung Morawa Km 16, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 332 orang pada PT Asia Raya Foundry Tanjung Morawa.

5. HASIL UJI STATISTIK

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 7,949 + 0,400X_1 + 0,240X_2$$

1) Konstanta

Nilai konstanta sebesar 7,949 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel insentif (X_1), pendidikan dan pelatihan (X_2) yang mempengaruhi kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 7,949.

2) Koefisien regresi insentif (X_1)

Variabel insentif (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,400 yang artinya apabila variabel insentif meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,400 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel pendidikan dan pelatihan (X_2), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel insentif dan kinerja karyawan mewujudkan hubungan yang searah. Jika variabel insentif semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan jika pada variabel insentif semakin menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

3) Koefisien regresi pendidikan dan pelatihan (X_2)

Variabel pendidikan dan pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,240 yang artinya apabila variabel pendidikan dan pelatihan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,240 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel insentif (X_1) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel pendidikan dan pelatihan serta kinerja karyawan mewujudkan hubungan yang searah. Jika variabel pendidikan dan pelatihan semakin meningkat mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat dan jika pada variabel pendidikan dan pelatihan semakin menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Koefisien Determinasi (R- Square)

Tabel 4.26

Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.406	.390	2.18146

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.26 diperoleh nilai koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,390. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel insentif (X_1), pendidikan dan pelatihan (X_2) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Asia Raya Foundry Medan sebesar 39%. Sedangkan sisanya sebesar 61% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan lain-lain.

Uji Serempak (Uji F)

Tabel 4.27. Hasil Uji F (Serempak)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	240.708	2	120.354	25.291	.000 ^a
Residual	352.149	74	4.759		
Total	592.857	76			

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (25,291) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (3,11), dan $sig \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} dapat membuktikan bahwa secara serempak insentif, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Raya Foundry, dengan tingkat pengaruh yang signifikan. Ini memberi arti bahwa insentif, pendidikan dan pelatihan sangat menentukan kinerja karyawan pada PT Asia Raya Foundry.

Uji Secara Parsial

Tabel 4.28. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	5.035	.000
Insentif	3.827	.000
Pendidikan dan Pelatihan	2.373	.020

a *Dependent Variabel*: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

Nilai pada t_{hitung} variabel insentif adalah 3,827 dan t_{tabel} bernilai 2,000 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.827 > 2,000), atau nilai sig t untuk variabel insentif (0,000) lebih besar dari alpha (0,05).

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel insentif. Dengan demikian, secara parsial variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Raya Foundry Medan.

Nilai pada t_{hitung} variabel pendidikan dan pelatihan adalah 2,373 dan t_{tabel} bernilai 2,000 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,373 > 2,000), atau nilai sig t untuk variabel pendidikan dan pelatihan (0,020) lebih kecil dari alpha (0,05).

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_2 untuk variabel

pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian, secara parsial variabel insentif lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Raya Foundry.

6. PEMBAHASAN

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan terbukti terdapat pengaruh positif signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,827 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Raya Foundry. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Fadly (2012) yang menyatakan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan terbukti terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Raya Foundry. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,373 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,020 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Asia Raya Foundry. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Fadly (2012) yang menyatakan pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan: secara serempak insentif dan pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Raya Foundry, dengan tingkat pengaruh yang signifikan. Ini memberi

arti bahwa insentif dan pendidikan dan pelatihan dapat menentukan kinerja karyawan pada PT Asia Raya Foundry. Besarnya tingkat pengaruh variabel insentif, pendidikan dan pelatihan ini dapat dijadikan pedoman bagi pihak PT Asia Raya Foundry dalam menentukan kinerja karyawan. Secara parsial variabel insentif lebih berpengaruh daripada variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Asia Raya Foundry yang artinya bahwa insentif lebih berperan dalam menentukan kinerja karyawan PT Asia Raya Foundry dibandingkan dengan pendidikan dan pelatihan.

Kesimpulan menolak H_0 dan menerima H_{12} yang berarti ada pengaruh insentif, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Raya Foundry.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadly, MN. 2012. *Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Bosowa*. Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar.
<http://administrasi.bisnis@unhas.ac.id>. diakses 18 Februari 2018
- Hasibuan, Malayu. SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Cara Menggunakan dan memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Martcahyo, Vendy Aries . Hidayat, Wahyu dan Suryoko, Sri (2012). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Fumira Semarang*. Jurnal. Semarang: Univ. Diponegoro.
<http://administrasi.bisnis@undip.ac.id>. diakses 18 Februari 2018
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Djambatan
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Mediakom.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad, Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi 4. Cetakan Kesepuluh. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Jakarta: Penerbit Andi
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Bandung: Refika Aditama
- Sofyandi, Herman.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi dua. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Taufiq, Achmad. 2007. *Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Karyawan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Sumatera Prima Fibreboard bulan april 2007*. Universitas Kader Bangsa Palembang.