

**PERANAN PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA MANDOR PANEN DI PERUSAHAAN PERKEBUNAN
KELAPA SAWIT, KABUPATEN BERAU, KALIMANTAN TIMUR**
**THE ROLE OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT PROGRAM ON IMPROVING
PERFORMANCE OF HARVESTING FOREMANS ON OIL PALM PLANTATION COMPANY,
BERAU REGENCY, EAST KALIMANTAN**

Dahlia¹, Rusli Anwar², Rusmini², Fadli Mulyadi², Sri Ngapiyatun²

¹ Mahasiswa Pengelolaan Perkebunan

² Pengajar Politeknik Pertanian Negeri Samarinda
dahliabahri87@gmail.com

ABSTRACT

The Role of human resource development program on improving performance of harvesting foremans on oil palm plantation company, berau regency, east kalimantan the background of this study is because the performance of harvesting foremans on oil palm plantation hasn't been maximized notably on the influence of training and awarding their performance. This study aims to determine how far the training and awarding that has been given by the company to harvesting foremans then can affect their perception about training and awarding also to evaluates their performance. This study also exoplores about the characteristic of the harvesting foreman as object of this study. This study used quantitative method which is multiregression analysis with training (x1) and awarding (x2) as independent variables and performance (y) as dependent variable. this study used all the popullation and questioner to collect the data then processed by using SPSS program then comparing the result of the SPSS output with the field conditions. Based on the multiregression analysis result showed that there was an influence between the training and awarding on harvesting foreman' performance with a strong correlation, therefore it could be concluded that the human resource development programs toward harvesting foremans influenced their performance.

Keywords : training, award and performance.

I. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan produsen kelapa sawit terbesar kedua di dunia setelah Malaysia. Indonesia dan Malaysia menguasai sebanyak 85% lebih pasar dunia kelapa sawit (Saragih dan Bangun, 2006). Pada sektor perkebunan, penyumbang utama devisa negara ditempati komoditas kelapa sawit pada urutan pertama. Komoditas kelapa sawit bersaing dengan komoditas kopi, kakao dan teh. Komoditas kelapa sawit akan tetap eksis hingga beberapa dekade kedepan (Nurhakim, 2014).

Menurut Ruky (2003) untuk perusahaan atau organisasi apapun, program pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah usaha untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasinya.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pelatihan dan penghargaan yang telah diberikan perusahaan kepada Mandor panen kemudian mempengaruhi persepsi nya tentang pelatihan, penghargaan serta mengevaluasi kinerjanya. Dalam penelitian ini juga digali tentang karakteristik para Mandor panen yang menjadi objek penelitian.

II. METODE

A. Definisi Variabel Penelitian

1. Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson (2002) pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

2. Penghargaan

Menurut Mahmudi (2005) penghargaan dapat didefinisikan *reward* yang berupa uang yang diberikan kepada karyawan yang bekerja melebihi dari target yang diinginkan perusahaan.

3. Kinerja

Menurut Uno dan Lamatenggo (2012) kinerja adalah pelaksanaan dari fungsi suatu tugas yang dituntut dari seseorang.

B. Subjek Penelitian

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan/individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto dan Subagyo, 1993). Sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian. Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan apabila jumlah responden kurang dari 30 orang (Sugiyono, 2001).

C. Alat Pengukuran Data

Penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu skala yang berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seorang responden terhadap suatu pernyataan. (Usman dan Akbar, 2008).

D. Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Bungin (2005), Uji validitas dilakukan untuk mengetahui alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Bungin (2005), reliabilitas alat ukur adalah kesesuaian alat ukur dengan

yang diukur, sehingga alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2008), untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua digunakan analisis regresi berganda. Berikut persamaan regresi linier berganda : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$.

4. Uji t

Menurut Ghozali (2013), uji t digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Adapun rumus dari uji t yaitu sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = r\sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

5. Uji F

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2008), uji statistik F pada dasarnya untuk menunjukkan secara bersama-sama apakah kedua variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

6. Koefisien Determinasi

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2008), koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Karakteristik Mandor Panen

Data karakteristik mandor tersebut khususnya untuk Mandor panen yang mengikuti pelatihan yaitu Mandor pada afdeling 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 dan 8, dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Karakteristik mandor panen

Responden	Usia	Status Jabatan	Pendidikan	Lama Bekerja
1	25	Mandor Panen Afdeling 1	D4	3 bulan
2	43	Mandor Panen Afdeling 1	SMA	7 tahun
3	39	Mandor Panen Afdeling 2	SMP	9 tahun
4	19	Mandor Panen Afdeling 3	SMA	2 tahun
5	24	Mandor Panen Afdeling 3	S1	5 bulan

Responden	Usia	Status Jabatan	Pendidikan	Lama Bekerja
6	45	Mandor Panen Afdeling 3	SMP	3 tahun
7	47	Mandor Panen Afdeling 4	SMA	2 tahun
8	46	Mandor Panen Afdeling 5	SMA	13 tahun
9	23	Mandor Panen Afdeling 6	D4	4 bulan
10	23	Mandor Panen Afdeling 6	S1	8 bulan
11	37	Mandor Panen Afdeling 7	SMA	1 tahun
12	22	Mandor Panen Afdeling 7	S1	5 bulan
13	23	Mandor Panen Afdeling 8	SMA	6 bulan

2. Karakteristik Mandor Panen

a. Persepsi Mandor panen terhadap pelatihan (X1)

Tabel 2. Persepsi mandor terhadap pelatihan (X1)

Tanggapan Mandor Panen Mengenai Pelatihan						
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Apakah karyawan Bpk selalu melebihi target	1 orang (7,7%)	7 orang (53,8%)	5 orang (38,5%)		
2	Apakah Bpk selalu bersedia bekerja diluar jam kerja		8 orang (61,5%)	5 orang (38,5%)		
3	Apakah selama mengikuti pelatihan Bpk mendapatkan ilmu mengenai panen	1 orang (7,7%)	7 orang (53,8%)	5 orang (38,5%)		
4	Apakah selama mengikuti pelatihan Bpk mendapatkan ilmu mengenai pengawasan panen	2 orang (15,4%)	7 orang (53,8%)	4 orang (30,8%)		
5	Apakah selama mengikuti pelatihan Bpk mendapatkan ilmu selain panen	5 orang (38,5%)	8 orang (61,5%)			
6	Apakah setelah mengikuti pelatihan Bpk semakin bersemangat untuk hadir bekerja tepat waktu	1 orang (7,7%)	11 orang (84,6%)	1 orang (7,7%)		
7	Apakah setelah mengikuti pelatihan Bpk selalu memberikan motivasi kepada karyawan		10 orang (76,9%)	3 orang (23,1%)		
8	Apakah Bpk hapal blok tempat Bpk bekerja	2 orang (15,4%)	9 orang (69,2%)	2 orang (15,4%)		
9	Apakah instruktur yang menyampaikan materi panen menguasai materi		12 orang (92,3%)	1 orang (7,7%)		
10	Apakah Bpk mampu menerapkan materi panen yang disampaikan instruktur		10 orang (76,9%)	3 orang (23,1%)		
11	Apakah Bpk merasa senang apabila karyawan Bpk mencapai target	2 orang (15,4%)	7 orang (53,8%)	4 orang (30,8%)		
12	Apakah Bpk merasa senang apabila karyawan Bpk melebihi target	1 orang (7,7%)	9 orang (69,2%)	3 orang (23,1%)		
13	Apabila ada karyawan yang lambat dalam melaksanakan pekerjaan Bpk langsung mencari karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaannya	2 orang (15,4%)	7 orang (53,8%)	4 orang (30,8%)		
14	Apabila krani panen tidak masuk bekerja Bpk menggantikan pekerjaannya	2 orang (15,4%)	8 orang (61,5%)	3 orang (23,1%)		
Jumlah		10,4%	65,9%	23,6%	0	0

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa persepsi mandor panen terhadap program pelatihan yang menjawab sangat setuju sebanyak 10,4%, setuju 65,9, netral 23,6%, tidak setuju 0 dan sangat tidak

setuju 0. Mayoritas mandor menjawab setuju terhadap program pelatihan.

b. Persepsi Mandor Panen terhadap penghargaan (X2)

Tabel 3. Menyajikan persepsi mandor panen terhadap penghargaan (X2). Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa persepsi mandor panen terhadap penghargaan yang menjawab sangat setuju sebanyak 16,5%, setuju 70,3%, netral 13,2%, tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0. Mayoritas mandor menjawab setuju terhadap penghargaan.

c. Persepsi Asisten terhadap Kinerja Mandor Panen (Y)

Tabel 4. Menyajikan persepsi asisten terhadap kinerja mandor panen (Y). Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa persepsi asisten terhadap kinerja mandor panen yang menjawab sangat setuju sebanyak 45,6%, setuju 51,1%, netral 3,3%, tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0. Mayoritas asisten menjawab setuju terhadap kinerja mandor panen.

Tabel 3. Persepsi Mandor Panen Terhadap Penghargaan (X2)

Tanggapan Mandor panen Mengenai Penghargaan						
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Apakah Bpk merasa bangga apabila karyawan Bpk mencapai target	1 orang (7,7%)	11 orang (84,6%)	1 orang (7,7%)		
2	Apakah Bpk merasa bangga apabila karyawan Bpk melebihi target	2 orang (15,4%)	10 orang (76,9%)	1 orang (7,7%)		
3	Apakah gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan Bpk	4 orang (30,8%)	6 orang (46,2%)	3 orang (23,1%)		
4	Apakah gaji mampu meningkatkan semangat Bpk untuk hadir tepat waktu	4 orang (30,8%)	8 orang (61,5%)	1 orang (7,7%)		
5	Apakah gaji mampu meningkatkan semangat Bpk untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai target	4 orang (30,8%)	9 orang (69,2%)			
6	Apakah gaji mampu meningkatkan semangat Bpk dalam mengawasi kegiatan pemanenan	3 orang (23,1%)	8 orang (61,5%)	2 orang (15,4%)		
7	Apakah premi yang diberikan perusahaan sudah sesuai	1 orang (7,7%)	10 orang (76,9%)	2 orang (15,4%)		
8	Apakah jaminan sosial yang diberikan perusahaan mampu meringankan pembayaran pengobatan	2 orang (15,4%)	9 orang (69,2%)	2 orang (15,4%)		
9	Apakah air ditempat Bpk sudah memadai	2 orang (15,4%)	9 orang (69,2%)	2 orang (15,4%)		
10	Apakah tempat tinggal yang diberikan perusahaan sudah memadai	1 orang (7,7%)	10 orang (76,9%)	2 orang (15,4%)		
11	Apakah gaji yang diberikan perusahaan sesuai pada waktunya	2 orang (15,4%)	8 orang (61,5%)	3 orang (23,1%)		
12	Apakah premi yang diberikan perusahaan sesuai pada waktunya	1 orang (7,7%)	11 orang (84,6%)	1 orang (7,7%)		
13	Apakah premi mampu meningkatkan semangat Bpk untuk hadir tepat waktu	1 orang (7,7%)	12 orang (92,3%)			
14	Apakah premi mampu meningkatkan semangat Bpk untuk mengawasi kegiatan panen	2 orang (15,4%)	7 orang (53,8%)	4 orang (30,8%)		
Jumlah		16,5%	70,3%	13,2%	0	0

Tabel 4. Persepsi Asisten Terhadap Kinerja Mandor Panen (Y)

Tanggapan Mandor Panen Mengenai Kinerja						
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Apakah mandor bersikap adil terhadap karyawan yang melakukan kesalahan	5 orang (38,5%)	7 orang (53,8%)	1 orang (7,7%)		
2	Apabila ada karyawan yang lambat dalam melaksanakan pekerjaan, mandor mencarikan karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaannya	6 orang (46,2%)	7 orang (53,8%)			
3	Apakah mandor hapal blok yang diawasinya	6 orang (46,2%)	7 orang (53,8%)			
4	Apakah mandor bekerja sesuai rotasi panen	7 orang (53,8%)	5 orang (38,5%)	1 orang (7,7%)		
5	Apakah mandor mampu mempengaruhi karyawan untuk bekerja mencapai target	6 orang (46,2%)	7 orang (53,8%)			
6	Apakah mandor hadir tepat waktu pada apel pagi	5 orang (38,5%)	7 orang (53,8%)	1 orang (7,7%)		
7	Apakah mandor memiliki pengetahuan dalam pengawasan kegiatan panen	7 orang (53,8%)	6 orang (46,2%)			
8	Apakah mandor memiliki pengetahuan mengenai mutu buah	5 orang (38,5%)	7 orang (53,8%)	1 orang (7,7%)		
9	Apakah mandor selalu mengawasi mutu buah	5 orang (38,5%)	7 orang (53,8%)	1 orang (7,7%)		
10	Apakah mandor selalu mengabsen karyawan setiap apel pagi	7 orang (53,8%)	5 orang (38,5%)	1 orang (7,7%)		
11	Apakah mandor mengisis laporan harian mandor setiap hari	6 orang (46,2%)	7 orang (53,8%)			
12	Apakah mandor konsisten dalam melakukan pekerjaannya	6 orang (46,2%)	7 orang (53,8%)			
13	Apakah mandor melaporkan hasil kerja apa adanya	6 orang (46,2%)	7 orang (53,8%)			
14	Apakah mandor mampu mengarahkan karyawannya	6 orang (46,2%)	7 orang (53,8%)			
Jumlah		45,6%	51,1%	3,3%	0	0

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Terhadap Semua yang Digunakan Untuk Mengukur Variabel Pelatihan (X1)

No	Pertanyaan	Pearson Correlation (r hitung)	Signifikan	Taraf Signifikan(%)	(r tabel)	Status Validitas
1	Karyawan Bpk selalu melebihi target?	0,557*	0,048	0,05	0,553	Valid
2	Bpk selalu bersedia bekerja diluar jam kerja?	0,664*	0,013	0,05	0,553	Valid
3	Selama mengikuti pelatihan Bpk mendapatkan ilmu mengenai panen?	0,557*	0,048	0,05	0,553	Valid
4	Selama mengikuti pelatihan Bpk mendapatkan ilmu mengenai pengawasan panen?	0,650*	0,016	0,05	0,553	Valid
5	Selama mengikuti pelatihan Bpk mendapatkan ilmu selain panen?	0,646*	0,017	0,05	0,553	Valid
6	Setelah mengikuti pelatihan Bpk semakin bersemangat untuk hadir bekerja tepat waktu?	0,625*	0,022	0,05	0,553	Valid
7	Setelah mengikuti pelatihan Bpk selalu memberikan motivasi kepada karyawan?	0,600*	0,030	0,05	0,553	Valid
8	Bpk hapal blok tempat Bpk bekerja?	0,619*	0,024	0,05	0,553	Valid
9	Instruktur yang menyampaikan materi panen menguasai materi?	0,562*	0,046	0,05	0,553	Valid
10	Bpk mampu menerapkan materi panen yang disampaikan instruktur?	0,716**	0,006	0,05	0,553	Valid
11	Bpk merasa senang apabila karyawan Bpk mencapai target?	0,700**	0,008	0,05	0,553	Valid
12	Bpk merasa senang apabila karyawan Bpk melebihi target?	0,654*	0,015	0,05	0,553	Valid

No	Pertanyaan	Pearson Correlation (r hitung)	Signifikan	Taraf Signifikan(%)	(r tabel)	Status Validitas
13	Ada karyawan yang lambat dalam melaksanakan pekerjaan Bpk langsung mencari karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaannya?	0,700**	0,008	0,05	0,553	Valid
14	Apabila krani panen tidak masuk bekerja Bpk menggantikan pekerjaannya?	0,642*	0,018	0,05	0,553	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Terhadap Pertanyaan yang Digunakan untuk Mengukur Variabel Penghargaan (X2)

No	Pertanyaan	Pearson Correlation (r hitung)	Signifikan	Taraf Signifikan(%)	(r tabel)	Status Validitas
1	Bpk merasa bangga apabila karyawan Bpk mencapai target?	0,675*	0,011	0,05	0,553	Valid
2	Bpk merasa bangga apabila karyawan Bpk melebihi target?	0,668*	0,013	0,05	0,553	Valid
3	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan Bpk?	0,797**	0,001	0,05	0,553	Valid
4	Gaji mampu meningkatkan semangat Bpk untuk hadir tepat waktu?	0,859**	0,000	0,05	0,553	Valid
5	Gaji mampu meningkatkan semangat Bpk untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai target?	0,866**	0,000	0,05	0,553	Valid
6	Gaji mampu meningkatkan semangat Bpk dalam mengawasi kegiatan pemanenan?	0,802**	0,001	0,05	0,553	Valid
7	Premi yang diberikan perusahaan sudah sesuai?	0,666*	0,013	0,05	0,553	Valid
8	Jaminan sosial yang diberikan perusahaan mampu meringankan pembayaran pengobatan?	0,690**	0,009	0,05	0,553	Valid
9	Air ditempat Bpk sudah memadai?	0,663*	0,013	0,05	0,553	Valid
10	Tempat tinggal yang diberikan perusahaan sudah memadai?	0,604*	0,029	0,05	0,553	Valid
11	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai pada waktunya?	0,776**	0,002	0,05	0,553	Valid
12	Premi yang diberikan perusahaan sesuai pada waktunya?	0,675*	0,011	0,05	0,553	Valid
13	Premi mampu meningkatkan semangat Bpk untuk hadir tepat waktu?	0,637*	0,019	0,05	0,553	Valid
14	Premi mampu meningkatkan semangat Bpk untuk mengawasi kegiatan panen?	0,621*	0,024	0,05	0,553	Valid

Tabel 7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Terhadap Pertanyaan yang Digunakan Untuk Mengukur Variabel Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Pearson Correlation (r hitung)	Signifikan	Taraf Signifikan(%)	(r tabel)	Status Validitas
1	Mandor bersikap adil terhadap karyawan yang melakukan kesalahan?	0,744**	0,004	0,05	0,553	Valid
2	Apabila ada karyawan yang lambat dalam melaksanakan pekerjaan, Mandor mencarikan karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaannya?	0,932**	0,000	0,05	0,553	Valid
3	Mandor hapal blok yang diawasinya?	0,811**	0,001	0,05	0,553	Valid
4	Mandor bekerja sesuai rotasi panen?	0,733**	0,004	0,05	0,553	Valid
5	Mandor mampu mempengaruhi karyawan untuk bekerja mencapai target?	0,932**	0,000	0,05	0,553	Valid

No	Pertanyaan	Pearson Correlation (r hitung)	Signifikan	Taraf Signifikan(%)	(r tabel)	Status Validitas
6	Mandor hadir tepat waktu pada apel pagi?	0,844**	0,000	0,05	0,553	Valid
7	Mandor memiliki pengetahuan dalam pengawasan kegiatan panen?	0,886**	0,000	0,05	0,553	Valid
8	Mandor memiliki pengetahuan mengenai mutu buah?	0,844**	0,000	0,05	0,553	Valid
9	Mandor selalu mengawasi mutu buah?	0,744**	0,004	0,05	0,553	Valid
10	Mandor selalu mengabsen karyawan setiap apel pagi?	0,828**	0,000	0,05	0,553	Valid
11	Mandor mengisid laporan harian mandor setiap hari?	0,932**	0,000	0,05	0,553	Valid
12	Mandor konsisten dalam melakukan pekerjaannya?	0,811**	0,001	0,05	0,553	Valid
13	Mandor melaporkan hasil kerja apa adanya?	0,811**	0,001	0,05	0,553	Valid
14	Mandor mampu mengarahkan karyawannya?	0,811**	0,001	0,05	0,553	Valid

Tabel 8. Hasil Pengujian SPSS Menunjukkan Semua Pertanyaan Variabel Pelatihan (X1)

No	Variabel	Cronbach Alpha (r hitung)	Taraf Signifikan (5%)	(r tabel)	No Of Item	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0,879	0,05	0,553	14	Reliabel

Tabel 9. Hasil Pengujian SPSS Menunjukkan Semua Pertanyaan Variabel Penghargaan (X2)

No	Variabel	Cronbach Alpha (r hitung)	Taraf Signifikan (5%)	(r tabel)	No Of Item	Keterangan
1	Penghargaan (X2)	0,922	0,05	0,553	14	Reliabel

Tabel 10. Hasil Pengujian SPSS Menunjukkan Semua Pertanyaan Variabel Penghargaan (X2)

No	Variabel	Cronbach Alpha (r hitung)	Taraf Signifikan (5%)	(r tabel)	No Of Item	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0,964	0,05	0,553	14	Reliabel

Dari Tabel 5 menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel pelatihan (X1) dalam penelitian ini mempunyai nilai lebih besar dari 0,553 atau sama dengan r hitung > dari r tabel. Nilai signifikan memiliki nilai di bawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan variabel pelatihan (X1) yang diajukan valid.

Dari Tabel 6 menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel penghargaan (X2) dalam penelitian ini mempunyai nilai lebih besar dari 0,553 atau sama dengan r hitung > dari r tabel. Nilai signifikan memiliki nilai di bawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan variabel penghargaan (X2) yang diajukan valid.

Dari Tabel 7 menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja (Y) dalam penelitian ini mempunyai nilai lebih besar dari 0,553 atau sama dengan r hitung > dari r tabel. Nilai signifikan memiliki nilai di bawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan variabel kinerja (Y) yang diajukan valid.

Dari Tabel 8 hasil pengujian SPSS menunjukkan semua pertanyaan variabel pelatihan (X1) nilai Alpha yang lebih besar dari nilai r tabel atau r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan variabel

pelatihan (X1) tersebut reliabel atau layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

Dari Tabel 9 hasil pengujian SPSS menunjukkan semua pertanyaan variabel penghargaan (X2) nilai Alpha yang lebih besar dari nilai r tabel atau r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan variabel penghargaan (X2) tersebut reliabel atau layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

Dari Tabel 10 hasil pengujian SPSS menunjukkan semua pertanyaan variabel kinerja (Y) nilai Alpha yang lebih besar dari nilai r tabel atau r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan variabel kinerja (Y) tersebut reliabel atau layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

4. Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Analisa data menjelaskan mengenai uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Pengujian SPSS Menunjukkan Semua Pertanyaan Variabel Kinerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficient		Standar dized Coefficients Beta	T	Sig
		B	Std. Error			
1	(Constant)	14,699	15,555		0,945	0,367
	Pelatihan	0,371	0,260	0,274	1,429	0,183
	Penghargaan	0,835	0,234	0,685	3,571	0,005d

5. Uji t

Pada Tabel 11 diketahui bahwa besarnya t hitung pelatihan (X1) sebesar 1,429 dan besarnya t hitung penghargaan (X2) sebesar 3,571 serta nilai t tabel dengan tingkat keyakinan 95% atau 0,05. Nilai t hitung pelatihan (X1) yaitu 1,429 lebih kecil dari t tabel 2,22 maka tidak terdapat pengaruh antara pelatihan (X1) terhadap kinerja (Y). Nilai t hitung penghargaan (X2) yaitu 3,571 lebih besar dari t tabel 2,22 maka terdapat pengaruh antara penghargaan (X2) terhadap kinerja (Y).

6. Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

Model		ANOVA ^a				
		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regressi on Residual	357,154	2	178,577	10,519	0,003 ^b
	Total	169,769	10	16,977		
		526,923	12			

Dari Tabel 12 di atas menunjukkan jumlah F hitung sebesar 10,519 dan nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai F hitung yaitu 10,519 lebih besar dari F tabel yaitu 3,98 dan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan variabel pelatihan (X1) dan variabel penghargaan (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y).

6. Koefisien Determinasi

Tabel 13. Koefisien Determinasi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,823a	0,678	0,613	4,120

Berdasarkan Tabel 13 di atas menunjukkan persentase variabel pelatihan dan penghargaan yaitu pada *Adjusted R Square* sebesar 0,613, karena variabel dalam penelitian ini lebih dari satu, dalam hal ini dapat diartikan bahwa kinerja Mandor panen mampu dipengaruhi pelatihan dan penghargaan dengan persentase sebesar 0,613 atau 61,3 % sedangkan sisanya sebesar 38,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Pembahasan

1. Karakteristik Mandor Panen

Dari hasil penelitian ini ternyata mayoritas usia para mandor panen adalah berkisar antara 21-30 tahun dimana usia tersebut merupakan usia produktif. Berkaitan dengan hal tersebut menurut Suparmoko (2002), menyatakan bahwa tenaga kerja yaitu orang yang berada dalam usia kerja, tenaga kerja dalam usia kerja yaitu berkisar 15-64 tahun.

Dari sisi pendidikan diketahui bahwa mayoritas pendidikan para Mandor panen yaitu SMA. Berkaitan dengan hal tersebut menurut Hariandja (2002), menyatakan

bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan mampu meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Mayoritas lama bekerja para Mandor panen berkisar kurang dari 5 tahun. Berkaitan dengan hal tersebut menurut Ranupendoyo dan Saud (2005) menyatakan bahwa semakin lama individu bekerja pada sebuah perusahaan maka individu tersebut akan semakin berpengalaman.

Hal ini diduga karena setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda-beda seperti usia, pendidikan dan lama bekerja. Penelitian ini memperkuat kajian teori menurut Robbins (2006), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan dan lama bekerja dalam sebuah perusahaan.

2. Persepsi Responden

a) Persepsi Mandor terhadap pelatihan

Berdasarkan hasil penelitian mayoritas Mandor panen setuju terhadap program pelatihan. Hal ini berkaitan dengan teori Ivancevich (2008) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan sebuah proses untuk mengubah perilaku kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

b) Persepsi Mandor terhadap penghargaan

Berdasarkan hasil penelitian mayoritas Mandor panen menjawab setuju terhadap penghargaan. Hal ini berkaitan dengan teori Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa penghargaan berkaitan dengan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan yang diberikan oleh perusahaan.

c) Persepsi Asisten terhadap kinerja Mandor panen

Berdasarkan hasil penelitian mayoritas Asisten menjawab setuju terhadap kinerja Mandor panen, hal ini berkaitan dengan Hasibuan (2002) mengemukakan bahwa kinerja seorang karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan

dalam menjalankan pekerjaan dan usaha yang telah dilakukan.

3. Uji Validitas dan Reabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas untuk semua indikator yang terdapat pada variabel bebas pelatihan (X1), penghargaan (X2) dan variabel kinerja (Y) mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,553. Dengan demikian semua pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid dan reliabel atau layak digunakan sebagai alat pengumpul data.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil persamaan regresi linier berganda diperoleh $Y = 14,699 + 0,371x_1 + 0,835x_2$. Hal ini menunjukkan nilai konstanta pada angka 14,699 jika variabel pelatihan dan penghargaan tidak mengalami perubahan maka kinerja memiliki angka 14,699.

5. Uji t

Besarnya t hitung pelatihan (X1) sebesar 1,429 dan besarnya t hitung penghargaan (X2) sebesar 3,571 serta nilai t tabel dengan tingkat keyakinan 95% atau 0,05. Nilai t hitung pelatihan (X1) yaitu 1,429 lebih kecil dari t tabel 2,22 maka tidak terdapat pengaruh antara pelatihan (X1) terhadap kinerja (Y), hal ini diduga ada keterkaitan hasil pengamatan di lapangan dan dokumentasi dimana pada saat pelatihan terdapat beberapa hal yang kurang maksimal seperti waktu yang kurang tepat pada saat pelatihan, masih terdapat beberapa peserta yang terlambat dalam mengikuti pelatihan dan kurangnya fasilitas alat yang digunakan pada saat pelatihan hal ini berkaitan dengan kajian teori menurut Veithzal dan Sagala (2013), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu instruktur, peserta, materi, fasilitas, metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang.

6. Uji F

Nilai F hitung yaitu 10,519 lebih besar dari F tabel yaitu 3,98 dan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pelatihan dan penghargaan terhadap kinerja. Hal ini diduga apabila program pelatihan dan penghargaan

dilaksanakan secara bersamaan maka akan berpengaruh terhadap kinerja mandor panen. Hal ini berkaitan dengan kajian teori menurut Priyatno (2012), uji F atau uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama atau simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

7. Koefisien Determinasi

Persentase variabel pelatihan dan penghargaan yaitu pada *Adjusted R Square* sebesar 0,613, dalam hal ini dapat diartikan bahwa kinerja mandor panen mampu dipengaruhi pelatihan dan penghargaan dengan persentase sebesar 0,613 atau 61,3 %. Hal ini berkaitan dengan kajian teori menurut Ghazali (2016), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana model menjelaskan variabel terikat.

V KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa karakteristik Mandor panen (dari aspek usia, pendidikan dan lama bekerja) yang ada di wilayah studi adalah bahwa: a). Mayoritas usia Mandor panen adalah berkisar antara usia 21-30 tahun sebanyak 46,1%. b). Mayoritas pendidikan Mandor panen adalah lulusan Sekolah Menengah Atas yaitu sebanyak 6 orang atau 46,1%. c). Mayoritas lama bekerja para Mandor panen yaitu 1-5 tahun Berdasarkan persepsi Mandor panen mengenai pelatihan dan penghargaan terhadap kinerja antaralain:
 - a. Persepsi Mandor panen terhadap pelatihan teknis maupun manajemen pada bidangnya adalah baik dimana mayoritas Mandor panen setuju terhadap program pelatihan.
 - b. Persepsi Mandor panen terhadap pentingnya suatu penghargaan bagi pemanen adalah juga baik, dimana mayoritas Mandor panen menjawab setuju terhadap adanya penghargaan.
 - c. Mayoritas Asisten menjawab setuju terhadap kinerja Mandor panen, hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi asisten terhadap kinerja Mandornya adalah baik.
2. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas semua variabel baik variabel bebas dan variabel terikat semua pertanyaan yang diajukan valid dan konsisten atau reliabel, dengan kata lain pertanyaan yang diajukan layak untuk digunakan sebagai alat pengumpul data.
3. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, variabel pelatihan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja, (X2) berpengaruh terhadap kinerja. Pada uji F dimana nilai F hitung 10,519 lebih besar dari F tabel yaitu 3,98 yang berarti bahwa terdapat pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama antara variabel pelatihan dan penghargaan terhadap kinerja. Pada koefisien determinasi mengenai persentasi variabel pelatihan dan penghargaan mampu mempengaruhi kinerja yaitu sebesar 61,3%%.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin B. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Pustaka Media.
- Djarwanto dan Subagyo P. (1993). *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Ghozali I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- _____. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mathis R L dan Jackson J H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Selemba Emban Patria.
- Saragih B dan Bangun D. (2006). *Panduan Lengkap Kelapa Sawit*. Bogor: Penebar Swadaya.

- Stephen P Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian*. Bandung: CV Alfa Beta.
- Suharyadi dan Purwanto. (2008). *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suparmoko. (2002). *Ekonomi Publik, Untuk Keuangan dan Pembangunan Daerah*. Yogyakarta: Andi.
- Nurhakim Y I. (2014). *Perkebunan Kelapa Sawit Cepat Panen*. Jakarta: INFRA Group.
- Priyatno. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ranupendoyo dan Saud. (2005). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Pustaka Binawan.
- Ruky A S. (2003). *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Uno H B dan Lamatenggo N. (2012). *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Gorontalo: Bumi Aksara.
- Usman, Husaini dan Akbar, S Purnomo. (2008). *Metodelogi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal dan Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.