

Analisis Dampak Konsep Kebijakan Kerja, Kedisiplinan Kerja, Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN III Kebun Rantau Prapat

¹Aulia Indra, ²Rika Syahmewa Munthe, ³Usmala Dewi Siregar

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Email: 1auliandra08@gmail.com, 2rsyahmewah@gmail.com,
3usmaladewi123@gmail.com

Corresponding Mail Author : auliandra08@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the impact of the concept of work policy, work discipline, incentives and motivation on the performance of employees of PTPN III Kebun Rantau Prapat either partially or simultaneously. The population in this study is the employees of PTPN III Kebun Rantau Prapat. Determination of the number of samples using the slovin formula with a total of 98 people . Data analysis methods used are descriptive analysis methods, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. Data collection techniques in the study were obtained by means of Literature Research, Field Research (observation, interviews, and questionnaires). The results of partial hypothesis testing (t test) showed that work discipline (X2) and motivation (X4) had a positive and significant impact on employee performance at PTPN III Kebun Rantau Prapat. The results of the simultaneous hypothesis test (test F) showed the concept of work Policy (X1), work discipline (X2), incentives (X3) and motivation (X4) affect the performance of employees at PTPN III Kebun Rantau Prapat. Based on the results of the determination test, it is known that the performance of employees in PTPN III Kebun Rantau Prapat can be explained by the variable concept of work policy, work discipline, incentives and motivation by 22.4%. While the remaining 77.3% can be explained by other variables that are not discussed in this study.

Keywords: *Concept Of Work Policy, Work Discipline, Incentive, Motivation, Employee Performance.*

Pendahuluan

Manusia adalah sumber daya yang harus disediakan pembiayaannya untuk imbalan jasa atas kerja dan jasanya kepada organisasi/perusahaan tempatnya bekerja. Imbalan tersebut pada dasarnya merupakan kontribusinya secara maksimal pada usaha mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Salah satu sasaran penting dalam rangka meningkatkan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja setiap karyawan yang bersinergi terhadap perolehan Insentif yang akan diterima oleh karyawan. Tiap manajemen perlu mengetahui kinerja karyawannya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau tidak. Oleh sebab itu pihak perusahaan perlu menemukan konsep kebijakan kerja yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Konsep kebijakan kerja misalnya menetapkan suatu peraturan yang terdapat di perusahaan dapat dijadikan acuan sebagai ukuran keberhasilan dari kinerja karyawan yang dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menetapkan sasaran kerja yang baik untuk mencapai target yang di inginkan. Sikap pribadi seseorang dan kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan merupakan salah satu penentu tercapainya tujuan organisasi untuk bekerja dengan baik. Seorang

karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan PTPN III Kebun Rantau Prapat adalah sebuah perusahaan yang memiliki suatu peraturan yang terkonsep dalam menetapkan kedisiplinan kerja yang baik. Peraturan kedisiplinan kerja yang telah ditetapkan bertujuan agar dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap perusahaan dalam menambah ukuran tingkat keberhasilan kinerja karyawannya. Menurut observasi yang telah dilakukan salah satu faktor kedisiplinan kerja dapat meningkat jika besarnya gaji dan insentif yang diberikan oleh perusahaan PTPN III Kebun Rantau Prapat dapat memuaskan sehingga karyawan tersebut lebih semangat dalam bekerja. Perusahaan PTPN III Kebun Rantau Prapat memiliki suatu aturan dan tata tertib yang telah dibuat secara tertulis oleh perusahaan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran saat jam kerja. Bentuk tata tertib yang dikenakan kepada karyawan biasanya berupa surat peringatan.

Untuk meningkatkan kinerja yang ada di PTPN III Kebun Rantau Prapat maka perusahaan harus memperhatikan dengan baik konsep kebijakan kerja, disiplin kerja, pemberian insentif, dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Landasan Teori Kebijakan

Menurut (Anjas Mara & Alsyauki, 2016), kebijakan adalah “sebuah ketetapan yang berlaku yang dicirikan oleh perilaku yang konsisten dan berulang, baik dari yang membuatnya maupun yang menaatinya”. Titmuss (dalam Suharto, 2010:7) mendefinisikan kebijakan sebagai “prinsip-prinsip yang mengatur tindakan yang diarahkan kepada tujuan-tujuan tertentu”. Kebijakan menurut Titmuss senantiasa berorientasi kepada masalah (*problem-oriented*) dan berorientasi kepada tindakan (*action-oriented*).

Dampak Kebijakan

Policy outcomes atau dampak dari kebijakan publik menurut Agustino (2012:10) adalah “konsekuensi kebijakan yang diterima masyarakat, baik yang diinginkan atau yang tidak diinginkan, yang berasal dari apa yang dikerjakan atau yang tidak dikerjakan oleh pemerintah”. (Badriah, 2015), “dampak kebijakan adalah akibat-akibat dan konsekuensi yang ditimbulkan dengan dilaksanakannya kebijaksanaan-kebijaksanaan”.

Kedisiplinan Kerja

Menurut (Daryanto, 2013) bahwa: “Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut (Sutrisno, 2010) bahwa: “Disiplin kerja merupakan suatu metode yang dipergunakan para pemimpin perusahaan sebagai media berkomunikasi dengan pegawai dengan tujuan untuk mengubah perilaku pegawai untuk lebih mematuhi peraturan perusahaan.

Insentif

Menurut (Alex, 2012) Insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif

merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja yang berbakat. Insentif dibagi menjadi dua yaitu: Insentif langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

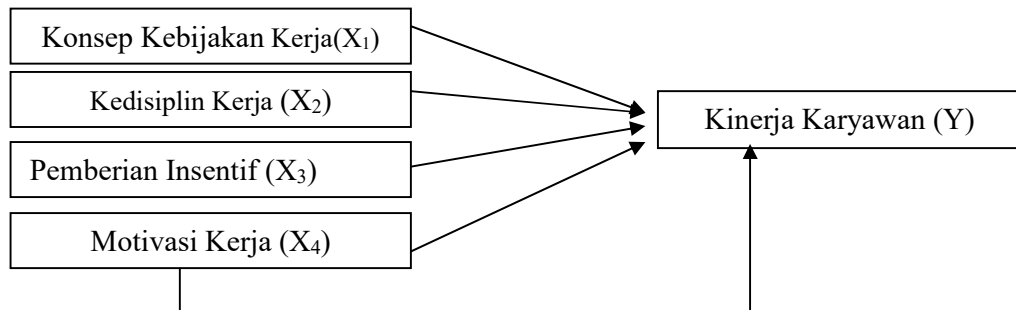
Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan kan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketarampilan tenaga dan waktunya untuk meyenggarakan berbagai keegiatan yang menjai tannggung jawabnya dan menjalankan semua kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelum nya (Daryanto, 2013).

Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai (Melayu & S.p.d, 2012). Kinerja seorang karyawan tidak hanya dinilai berdasarkan kuantitasnya saja yaitu berapa banyak output yang dihasilkan, waktu dalam menyelesaikan tugas, namun juga dinilai secara kualitasnya juga meliputi ketepatan dalam bekerja, kemampuan mengevaluasi, kemampuan karyawan dan ketrampilannya.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PTPN III Kebun Rantau Prapat sebanyak 130 orang.

Teknik dalam menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, jadi sampel yang diambil adalah 98.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah digunakan untuk Konsep Kebijakan Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Pemberian Insentif (X₃) dan Motivasi (X₄) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun bentuk umum yang digunakan

adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y	: Kinerja Karyawan
a	: Nilai Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃ , b ₄	: Koefisien Regresi Berganda
X ₁	: Konsep Kebijakan Kerja
X ₂	: Kedisiplinan Kerja
X ₃	: Pemberian Insentif
X ₄	: Motivasi
E	: Standar Error

Data diolah secara statistic menggunakan program SPSS 20.0 *for windows*

Uji Hipotesis

Uji t (uji parsial)

Untuk melihat signifikansi pengaruh variable X₁, X₂, X₃, X₄ terhadap Y secara parsial dilakukan uji t yaitu membandingkan t hitung dengan t tabel dengan $\alpha=5\%$. Jika t hitung > t table maka terima H₁ dan tolak H₀, berarti signifikan, atau variabel X₁, X₂, X₃, dan X₄ secara parsial mempunyai dampak yang nyata terhadap Y.

Uji F (uji simultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Artinya secara serempak tidak terdapat dampak yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha : Artinya secara serempak terdapat dampak yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus hipotesis statistiknya adalah:

H₀ : P = 0 (tidak ada dampak antara variabel X₁, X₂, X₃, X₄ terhadap Y)

Ha : P ≠ 0 (ada dampak antara variabel X₁, X₂, X₃, X₄ terhadap Y)

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika > 5% maka, keputusannya adalah menerima hipotesis nol (Ho)
- Jika < 5% maka, keputusannya adalah hipotesis nol (Ha)

Koefesien Determinasi (R²)

Koefesien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefesien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel bebas (Konsep Kebijakan Kerja, Kedisiplinan Kerja, Pemberian Insentif, Motivasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kinerja Karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam melakukan analisis regresi linear berganda digunakan bantuan aplikasi SPSS versi 20. Hasil pengolahan data ditampilkan seperti pada Tabel berikut :

Tabel 1. Uji signifikansi Parameter Individual

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.971	2.349		3.819	.000
	Konsep Kebijakan Kerja	.025	.075	.030	.335	.738
	Kedisiplinan Kerja	.235	.065	.342	3.630	.000
	Pemberian Insentif	.038	.084	.046	.453	.651
	Motivasi	.228	.092	.256	2.468	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji SPSS di atas, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

$$Y_1 = 8.971 + 025 X_1 + 235 X_2 + 038 X_3 + 228 X_4 + e_1$$

Keterangan :

- Y₁ : Kinerja Karyawan
- X₁ : Konsep Kebijakan Kerja
- X₂ : Kedisiplinan Kerja
- X₃ : Pemberian Insentif
- X₄ : Motivasi
- e₁ : Residual

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a) =8.971 menunjukkan bahwa jika X (Konsep Kebijakan Kerja, Kedisiplinan Kerja, Pemberian Insentif, Motivasi) konstan atau X = 0, maka Kinerja Karyawan sebesar 8.971.
2. Koefisien (b₁) = 025. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Konsep Kebijakan Kerja (X₁), akan menambah Kinerja Karyawan sebesar 025.
3. Koefisien (b₂) = 235. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Kedisiplinan Kerja (X₂), akan menambah Kinerja Karyawan sebesar 235.
4. Koefisien (b₃) = 038 Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Pemberian Insentif (X₃), akan menambah Kinerja Karyawan sebesar 038.
5. Koefisien (b₄) = 228 Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Motivasi (X₄), akan menambah Kinerja Karyawan sebesar 228.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Partial (Uji T)

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, digunakan uji statistik T (uji T). Apabila nilai t hitung > nilai t tabel, maka

H0 diterima, sebaliknya apabila nilai t hitung nilai t tabel, maka H0 ditolak pada derajat kebebasan ($df = n - k = 130 - 4 = 126$). Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Partial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.971	2.349		3.819	.000
	Konsep Kebijakan Kerja	.025	.075	.030	.335	.738
	Kedisiplinan Kerja	.235	.065	.342	3.630	.000
	Pemberian Insentif	.038	.084	.046	.453	.651
	Motivasi	.228	.092	.256	2.468	.015

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

1. Dari data di atas maka dapat disimpulkan bahwa untuk Konsep Kebijakan Kerja t_{hitung} sebesar 0,335 sedangkan t_{tabel} 1,656 (t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel}) yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak atau dengan kata lain Konsep Kebijakan Kerja tidak berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,738 lebih besar dari nilai alpha 0,05.
2. Untuk Kedisiplinan Kerja dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} sebesar 3,630 sedangkan t_{tabel} 1,683 (t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}) yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima atau dengan kata lain Kedisiplinan Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05.
3. Dari data di atas maka dapat disimpulkan bahwa untuk Pemberian Insentif t_{hitung} sebesar 0,453 sedangkan t_{tabel} 1,683 (t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel}) yang berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak atau dengan kata lain Pemberian Insentif tidak berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,651 lebih besar dari nilai alpha 0,05.
4. Untuk Motivasi dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,468 sedangkan t_{tabel} 1,683 (t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}) yang berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima atau dengan kata lain Motivasi berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,015 lebih kecil dari nilai alpha 0,05.

Uji Simultan(Uji F)

Uji simultan adalah pengujian serempak yaitu keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak pada derajat kebebasan $df_1 (5 - 1 = 4)$ dan $df_2 (130 - 5 = 125)$. Maka F_{tabel} yang digunakan adalah nilai $F(4;125) = 2,44$, pengujian ini dilakukan dengan melihat tampilan tabel anova sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Simultan (f)
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	115.629	4	28.907	7.980	.000 ^b
Residual	336.871	93	3.622		
Total	452.500	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Konsep Kebijakan Kerja, Kedisiplinan Kerja, Pemberian Insentif dan Motivasi

Dari hasil di atas diketahui bahwa $F_{hitung} = 7,980$ dan $F_{tabel} = 2,44$ dalam hal ini F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan adalah 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_5 diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas X_1, X_2, X_3 dan X_4 mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (Y) dalam hal ini variabel Konsep Kebijakan Kerja, Kedisiplinan Kerja, Pemberian Insentif, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel kinerja karyawan. Berikut hasilnya:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 ^a	.256	.224	1.90323

a. Predictors: (Constant), Konsep Kebijakan Kerja, Kedisiplinan Kerja, Pemberian Insentif dan Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai Adjusted R square sebesar 0,224 atau 22,4% menunjukkan bahwa secara simultan Konsep Kebijakan Kerja, Kedisiplinan Kerja, Pemberian Insentif dan Motivasi memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 22,4%, sedangkan sisanya sebesar 77,6 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pembahasan Analisis Dampak Konsep Kebijakan Kerja, Kedisiplinan Kerja, Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN III Kebun Rantau Prapat

Persamaan regresi linier berganda dapat diketahui dengan melihat angka koefisien regresi. Dalam penelitian ini diketahui besarnya parameter standar koefisien regresi variabel independen Konsep Kebijakan Kerja (X_1), Kedisiplinan (X_2), Pemberian Insentif (X_3) dan Motivasi (X_4) dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) secara berturut-turut sebesar 0,025 (X_1), 0.235 (X_2), 0.038 (X_3) dan 0.228 (X_4) dengan konstanta sebesar 8.971.

Dengan demikian, terlihat bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel Konsep Kebijakan Kerja, Kedisiplinan Kerja, Pemberian Insentif Dan Motivasi adalah positif terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu setiap terjadi peningkatan keempat

variabel independen tersebut, maka variabel Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan dengan catatan Kinerja Karyawan konstan pada angka -8.971 Nilai konstan (Y) sebesar 8.971 mengasumsikan bahwa jika variabel Konsep Kebijakan Kerja (X_1), Kedisiplinan Kerja (X_2), Pemberian Insentif (X_3) dan Motivasi (X_4) nilainya adalah 0 (nol), maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan berada pada angka -8.971. Dan jika koefisien regresi X_1 Konsep Kebijakan Kerja mengalami peningkatan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat dengan anggapan variabel Kedisiplinan Kerja (X_2) adalah konstan.

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, hasil penghitungan uji T, diketahui nilai t hitung untuk variabel Konsep Kebijakan Kerja adalah lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ($0,335 < 1,656$), ini artinya uji parsial yang menyatakan Konsep Kebijakan Kerja tidak Berdampak terhadap Kinerja Karyawan. Dan otomatis tidak menerima hipotesa I yang telah diajukan oleh peneliti.

Pengujian hipotesa secara parsial untuk variabel Kedisiplinan Kerja terlihat bahwa nilai t hitungnya lebih besar dibandingkan dengan t tabel ($3,630 > 1,683$), artinya variabel Kedisiplinan Kerja dapat berdampak positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dan otomatis hipotesa kedua yang diajukan peneliti tidak dapat ditolak.

Pengujian hipotesa secara parsial untuk variabel Pemberian Insentif terlihat bahwa nilai t hitungnya lebih besar dibandingkan dengan t tabel ($0,453 < 1,683$), artinya variabel Pemberian Insentif tidak dapat berdampak positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dan otomatis hipotesa ketiga yang diajukan peneliti tidak dapat ditolak.

Pengujian hipotesa secara parsial untuk variabel motivasi terlihat bahwa nilai t hitungnya lebih besar dibandingkan dengan t tabel ($2,468 < 1,683$), artinya variabel motivasi dapat berdampak positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dan otomatis hipotesa keempat yang diajukan peneliti tidak dapat ditolak.

Pengujian hipotesa secara simultan untuk variabel Konsep Kebijakan Kerja, Kedisiplinan Kerja, Pemberian Insentif Dan Motivasi dalam upaya mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan terlihat bahwa nilai f hitungnya lebih besar dibandingkan dengan f tabel ($7,980 > 2,44$), artinya variabel Konsep Kebijakan Kerja, Kedisiplinan Kerja, Pemberian Insentif Dan Motivasi dalam upaya mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan dapat berdampak positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dan otomatis hipotesa kelima yang diajukan peneliti tidak dapat ditolak.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konsep Kebijakan Kerja dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} sebesar 0.335 sedangkan t tabel 1,656 (t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel}) yang berarti Konsep Kebijakan Kerja tidak berdampak signifikan terhadap Kinerja karyawan..
2. Kedisiplinan Kerja dapat disimpulkan bahwa untuk Kedisiplinan Kerja t_{hitung} sebesar 3.630 sedangkan t tabel 1,683 (t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}) yang berarti Kedisiplinan Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja karyawan .
3. Pemberian Insentif t_{hitung} sebesar 0.453 sedangkan t tabel 1,683 (t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel}) yang berarti Pemberian Insentif tidak berdampak signifikan terhadap Kinerja karyawan.

4. Untuk Motivasi dapat disimpulkan bahwa untuk Motivasi t_{hitung} sebesar 2.468 sedangkan t_{tabel} 1,683 (t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}) yang berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima atau dengan kata lain Motivasi berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5. Dari uji simultan diketahui bahwa $F_{hitung} = 7,980$ dan $F_{tabel} = 2,44$ dalam hal ini F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (Y) dalam hal ini variabel Konsep Kebijakan Kerja, Kedisiplinan Kerja, Pemberian Insentif Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Konsep kebijakan kerja pada PTPN III Kebun Rantau Prapat perlu ditertibkan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas jasa pelayanan masyarakat.
2. Reputasi PTPN III Kebun Rantau Prapat Kabupaten Labuhan Batu yang dikenal berbeda dari PTPN lainnya yang dimiliki oleh kabupaten lain perlu dipertahankan dan bila perlu sebaiknya manajemen PTPN semakin berinovasi lagi supaya semakin menumbuhkan kepercayaan untuk melakukan keputusan manajemen sumber daya manusia.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya untuk bidang yang sama dalam meningkatkan sumber daya manusia terutama dibidang kesejahteraan masyarakat .
4. Untuk memperoleh hasil studi yang lebih baik, maka perlu dilakukan uji lagi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam manajemen sumber daya manusia dengan menambahkan variabel bebas yang lebih banyak.

Daftar Pustaka

- Agung, S., Fajri, K., & Alsyauami, K. (2016). manajemen sdm. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung*, 13(1), 22–44.
- Alex, N. (2012). pengembangan sdm. In . PT. Raja Grafindo Persada (Ed.), *Manajemen pengembangan sumber daya manusia* (p. 68). jakarta.
- Andrew. (2013). Analisis Kinerja pegawai. In *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (pp. 10–12). bandung: karya kencana.
- Arikunto. (2013). Metopel. In *Metode Penelitian* (edisi ke t, p. 213). bandung: Cv. Pustaka setia.
- Badriah, M. (2015). Kinerja Pegawai. In *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan I, p. 219). bandung: Cv. Pustaka setia.
- Bejo, S. (2013). No Title. In *Manajemen Tenaga Kerja Indosnesia. Pendekatan Administratif Dan Operasional* (p. 221). jakarta: Bumi Aksara.
- Daryanto. (2013). Manajemen Inovasi. In *Inovasi pembelajaran efektif* (p. 41). bandung: Yirma widya.
- Dr, H., & Dewi, SE, M. (2012). Pengaturan SDM. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 80). jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

- Kadarisman. (2012). pengembangan sdm. In *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (p. 68). jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Melayu, & S.p.d, H. (2012). peningkatan kinerja pegawai. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 102). Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution, N. L. (2019). Analisis Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 1–13. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i2.1>
- Pebian, R., Ikram, A., & Sari, I. (2016). analisis upah dan tenga kerja. *Pengaruh Upah Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di UD. Pakem Sari, Desa Sumberpakem, Kecamatan Sumberjambe, Kabupaten Jember*, 13(1), 14–33.
- Riana, N., Fajri, K., & Aalsyumi, K. (2016). tingkat keselamatan kerja. *Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Kota Malang*, 13(1), 21–31.
- Ritonga, Z., Harahap, E., & Harahap, A. (2020). *The Influence of Brand Community Products, Promotions, Store Atmosphere and Price on Consumer Purchasing Decisions at PT Asia Jaya Properti*. 5(5).
- Setiawan, K. C. (2013). kinerja pegawai. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Ka Ryawan Level Pelaksanaan Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*, 13(1), 34.
- Sugiono. (2013). metodel. In *metode penelitian* (p. 117). bandung: Cv. Pustaka setia.
- Sutrisno, E. (2010). tipe kinerja pegawai. In *Manajemen sumber daya manusia* (edisi pert, p. 151). jakarta: penerbit kencana.