

## PENGARUH PELATIHAN DAN INSENTIF TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. HILON SUMATERA UTARA MEDAN

Mhd. Nelson Pinem

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara  
Jl. Karya Bhakti No. 34 Medan Johor

### ABSTRAK

Pelatihan dan insentif memegang peranan penting dalam usaha meningkatkan efektivitas kerja karyawan itu sendiri, dimana insentif yang diberikan akan dapat memacu karyawan untuk bekerja secara maksimal demi peningkatan produktivitas kerja perusahaan, sedangkan pelatihan untuk memacu karyawan agar lebih giat lagi sehingga terpilih untuk mengikuti berbagai program pelatihan yang dilaksanakan oleh karyawan. Maka penulis telah melakukan penelitian dengan judul : "Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT. Hilon Sumatera Utara Medan Jl.Let.Jen Jamin Ginting Km.11 Medan Tuntungan".

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : "Berapa besar pengaruh pelatihan dan insentif terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Hilon Sumatera Utara Medan Jl.Let.Jen Jamin Ginting Km.11 Medan Tuntungan". Sedangkan hipotesanya adalah "Pelatihan dan insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Hilon Sumatera Utara Medan".

PT. Hilon Sumatera Utara Medan melakukan kegiatan perdagangan dan pemasaran peralatan dan perlengkapan rumah tangga serta perabotan dalam Produksi padding, quilting, bedding good.

Dari uji ANOVA atau F test, didapat Fhitung sebesar 34.206 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jadi Fhitung > Ftabel (34.206 > 3.10) atau sig F < 5 % (0,000 < 0,05). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel pelatihan dan insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan (y). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini dapat terbukti.

R Square untuk y (efektivitas kerja karyawan) adalah 0.461. Hal ini berarti

46.1 % variabel efektivitas kerja karyawan (y) dipengaruhi oleh variabel  $x_1$  (pelatihan) dan variabel  $x_2$  (insentif) atau pengaruh tingkat pelatihan ( $x_1$ ) dan insentif ( $x_2$ ) secara bersama-sama atau serentak terhadap variabel y (efektivitas kerja karyawan) sebesar 46.1 % dan sisanya sebesar 53.9 % ditentukan oleh variabel lain.

Dengan adanya pelatihan dan insentif yang diberikan kepada karyawan diharapkan kreatifitas maupun kerjasama antar karyawan dengan karyawan, karyawan dengan top manajemen dapat tercapai. Dengan menerapkan pelatihan dan insentif yang disesuaikan dengan keahlian dan disiplin ilmu yang dimiliki karyawan akan lebih mudah untuk dikembangkan dan diberdayakan demi kepentingan dan kemajuan perusahaan di masa yang akan datang.

**Kata Kunci** : Pengaruh, Insentif, Efektivitas Kerja, Karyawan

### PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan salah satu unsur yang dibutuhkan setiap instansi/ perusahaan baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil yang mempunyai berbagai fasilitas untuk berproduksi, seperti mesin, peralatan dan lain sebagainya. Untuk pengoperasian peralatan tersebut sangat erat kaitannya dengan tenaga kerja. Tetapi efisiensi dan efektivitas kerja bukanlah tergantung pada jumlah tenaga kerja yang banyak, tetapi melainkan dari mutu tenaga kerja tersebut.

Untuk meningkatkan gairah kerja, kadang diperlukan kompetisi atau persaingan antar karyawan itu sendiri agar dapat termotivasi untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaannya. Persaingan yang sehat antar karyawan

diperlukan agar proses pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan dapat berguna serta memacu karyawan yang lama untuk berefektivitas lebih tinggi lagi dari apa yang diperolehnya saat ini.

Pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja agar lebih bersikap profesional, bisa berimprovisasi dan melakukan berbagai perubahan yang diperlukan sehingga efektivitas kerja karyawan tersebut dapat tercapai secara maksimal. Sedangkan insentif merupakan salah satu daya rangsang atau motivasi sangat penting bagi peningkatan mutu kerja karyawan, dimana dengan adanya insentif maka akan mempertinggi efektivitas kerja karyawan dan hal ini berdampak kepada peningkatan produktivitas kerja perusahaan.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pelatihan dan insentif memegang peranan penting dalam usaha meningkatkan efektivitas kerja karyawan itu sendiri, dimana insentif yang diberikan akan dapat memacu karyawan untuk bekerja secara maksimal demi peningkatan produktivitas kerja perusahaan, sedangkan pelatihan untuk memacu karyawan agar lebih giat lagi sehingga terpilih untuk mengikuti berbagai program pelatihan yang dilaksanakan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul: **"Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di " PT. Hilon Sumatera Utara Medan"**.

#### Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan di "PT. Hilon Sumatera Utara Medan"
2. Apakah **insentif** berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan di "PT. Hilon Sumatera Utara Medan"
3. Apakah **pelatihan** dan insentif berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan di "PT. Hilon Sumatera Utara Medan"

#### Batasan dan Rumusan Masalah

##### 1. Batasan Masalah

Untuk memperjelas serta membatasi ruang lingkup permasalahan, maka

penulis merasa perlu membuat batasan masalah pada pelatihan dan insentif terhadap efektivitas kerja karyawan di **"PT. Hilon Sumatera Utara Medan"**

#### 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan penulis, maka dijumpai adanya masalah, yaitu : "Berapakah besar pengaruh pelatihan dan insentif terhadap efektivitas kerja karyawan di "PT. Hilon Sumatera Utara Medan"

- a. Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.
- b. Bagaimana Pengaruh Insentif terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.
- c. Bagaimana Pengaruh Pelatihan dan Insentif terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.

#### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian adalah untuk mendeskripsikan seberapa besar pengaruh pelatihan dan insentif terhadap efektivitas kerja karyawan di **" PT. Hilon Sumatera Utara Medan"**

- a. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.
- b. Untuk mengetahui Pengaruh Insentif terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.

### LANDASAN TEORI

#### Pengertian Insentif

Guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi karyawannya. Berbagai sistem insentif yang dikenal dewasa ini yaitu sistem insentif pada tingkat individual dan sistem insentif kelompok. Sebelum membahasnya terlebih dahulu kita mencari pengertian tentang insentif.

Menurut Handoko (2000 : 85), insentif adalah suatu pemberian atau dorongan kepada seseorang atau kelompok yang bertujuan untuk merangsang agar melakukan pekerjaan lebih giat.

Adapun pengertian insentif menurut Winardi (2000 : 44)

- a. Suatu *stimulasi ekstra organik*, yang dikombinasi dengan suatu faktor intra organik atau lebih guna menimbulkan aktifitas.

- b. Suatu *stimulasi ekstra non organik*, yang ditujukan untuk mengarahkan kelakuan tertentu atau untuk mempertahankan kelakuan tertentu.

Menurut Winardi (2000: 48), secara umum peranan insentif dalam manajemen sebagai berikut :

- a. Sebagai perangsang bagi para pegawai agar lebih giat melakukan kegiatan.
- b. Sebagai alat motivasi kepada para pegawai atau karyawan agar bekerja lebih baik dan berkualitas.
- c. Sebagai alat untuk berpacu bagi para pegawai atau para pekerja.

Pada umumnya pemberian insentif dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu:

a. *Financial Incentif*

Yaitu suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan-perusahaan yang merupakan balas jasa atau prestasi kerja seseorang atau sesuatu hasil istimewa yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang dapat dinilai dengan uang. Pemberian insentif yang bersifat keuangan ini bukan saja meliputi uang atau gaji yang sesuai, tetapi juga kemungkinan untuk memperoleh bagian dari keuntungan yang didapat perusahaan, kesejahteraan, kesehatan dan jaminan hari tua.

b. *Non Financial Intensif*

Yaitu suatu penghargaan yang diberikan perusahaan yang merupakan perangsang atau sebagai pendorong, dimana penghargaan yang diberikan perusahaan itu tidak dinilai dengan uang akan tetapi diberikan dalam bentuk sebagai berikut :

- 1) Penempatan yang tepat bagi seorang pegawai atau karyawan.
- 2) Adanya pendidikan dan latihan bagi karyawan
- 3) Promosi yang berhubungan erat dengan kemampuan para karyawan.
- 4) Pekerjaan yang terjamin
- 5) Turut sertanya pegawai dalam pengambilan keputusan
- 6) Kondisi pekerjaan yang menyenangkan

c. *Social Incentif*

Agar pemberian rangsangan yang berwujud tingkah laku yang diharapkan anggota organisasi dari teman-temannya didalam organisasi tersebut. *Social Incentif* disini merupakan rangsangan yang berwujud sikap atau tingkah laku yang diberikan oleh anggota suatu kelompok.

### Pengertian Pelatihan

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dalam suatu perusahaan adalah menjadi tanggung jawab dari suatu perusahaan. Dalam pelaksanaan dari pelatihan tersebut, pimpinan perusahaan dapat menggunakan tenaga ahli atau pelatihan yang telah mempunyai pengetahuan dan kemampuan dibidang latihan tersebut. Walaupun demikian tanggung jawab dari tugas-tugas tersebut, tetap berada pada pimpinan perusahaan. Dalam usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan, maka sebelumnya perlu diketahui pengertian pelatihan.

Menurut Nitisemito (2001 : 86) pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari pegawainya, sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan.

Simamora (2001 : 286) mengemukakan bahwa "pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap keterampilan-keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Sedang menurut Ranupandojo (2005 : 77) *training* adalah kegiatan yang memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dalam aktifitas ekonomi.

Moekijat (2003 : 15), menjelaskan latihan adalah proses membantu pegawai untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang dalam memegang keberhasilan program pelatihan.

### Tujuan Pelatihan

Menurut Moekijat (2003 : 55) tujuan umum dari pada pelatihan adalah:

- a. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan

- kan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
  - c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

### Pengertian Efektivitas Kerja

Gibson (2000 : 30) mengatakan efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus input-proses-output.

Menurut Nitisemito (2001 : 42) efektif adalah pencapaian tujuan atau hasil dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, fikiran alat dan lain-alat yang telah dikeluarkan/digunakan. Hal ini berarti bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki.

Pengertian efektifitas dapat dilihat dari beberapa kutipan sebagai berikut: menurut Bambang (2004 : 59), memberikan pengertian: "Efektivitas kerja adalah pencapaian sasaran menurut perhitungan terbaik mengenai suasana dan kemungkinan laba"

Menurut Miftah (2000 : 108), mengartikan efektifitas kerja yaitu suatu keadaan yang mengandung pengertian yang mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki, kalau seseorang melakukan suatu perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendakinya, maka perbuatan tersebut dikatakan efektif kalau menimbulkan atau mencapai maksud sebagaimana yang dikehendaki. Defenisi ini memberikan lebih jelas, hal ini dapat dilihat pada kalimat yang berbunyi, "dikatakan efektif kalau menimbulkan akibat atau maksud sebagaimana yang dikehendaki". Suatu dikatakan efektif dapat dilihat dari aspek hasil yang dicapai. Dan pengertian-pengertian yang telah dipaparkan di atas disederhanakan sebagai berikut : "efektifitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau arah yang tepat dalam mencapai suatu tujuan".

### POPULASI DAN SAMPEL

#### 1. Populasi

Populasi adalah generalisasi dari keseluruhan subjek dan objek penelitian

yang ada. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang ada di " PT. Hilon Sumatera Utara Medan" Jl. Let jen. Jamin Ginting Km.11 Medan Tuntungan., yang berjumlah lebih kurang 150 orang karyawan.

#### 2. Sampel

Menurut Arikunto Suharsimi, 2005, apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih dari 100 orang dapat diambil antara 10 – 15 % atau 20 – 25 % atau lebih", maka yang diambil adalah 25 % dari jumlah populasi yang ada di **PT. Hilon Sumatera Utara Medan" Jl. Let jen. Jamin Ginting Km.11 Medan Tuntungan.** atau sekitar 38 orang, dengan menggunakan teknik penarikan random sampling.

### TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Untuk memperoleh data serta informasi yang dibutuhkan, digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Angket (Quesioner)  
Yaitu dengan membagikan daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan – pertanyaan yang berjumlah 10 pertanyaan.
2. Study Dokumen dan Kepustakaan  
Yaitu mempelajari data atau laporan-laporan perusahaan serta literatur-literatur yang relevan dengan penelitian.
3. Teknik wawancara  
Wawancara (interview) yaitu tanya jawab dengan cara mengadakan komunikasi langsung pada pihak yang terkait untuk memperoleh data dan informasi yang diinginkan.

### TEKNIK ANALISIS DATA

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pelatihan dan insentif terhadap efektivitas kerja karyawan, maka dipakai perhitungan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

1. Regresi linier berganda
 
$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

y = Efektivitas kerja karyawan  
a = Nilai y, apabila  $x_1 = x_2$

- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi berganda
- x<sub>1</sub> = Pelatihan
- x<sub>2</sub> = Insentif
- e = konstanta

2. Uji t  
Kemudian untuk menguji kebenaran hipotesis secara parsial diuji dengan uji t:

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

3. Uji F  
Kemudian digunakan Uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan rumus uji F sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

4. Uji D  
Kemudian untuk mengetahui sejauh mana persentase pengaruh pelatihan dan insentif terhadap efektivitas kerja karyawan adalah dengan menggunakan rumus Determinan yaitu :  
D = r<sup>2</sup> . 100 %.

**ANALISIS DAN EVALUASI**

**A. Analisis**

Dalam pembahasan ini penulis akan menguraikan secara rinci data-data angket setelah di sebar dan diisi oleh responden, untuk itu penulis akan mengolah dengan jalan mentabulasikan data dari tiap-tiap aspek pertanyaan.

Penyajian data identitas responden bertujuan untuk mengenal keadaan responden yang diteliti, sehingga lebih memudahkan pemahaman permasalahan yang diperoleh dalam penelitian.

Tabel 1. Distribusi Jawaban Responden tentang Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Sampel	Persentase (%)
1	21 – 30	20	52,63
2	31 – 40	8	21,05
3	41 – 50	5	13,05
4	51 – keatas	5	13,05
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100.00</b>

Sumber : PT.Hilon Sumatera Utara Medan 2012.

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia 21 – 30 tahun sebanyak 20 orang (52,63%), sedangkan selebihnya di atas 30 tahun.

Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden tentang Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Sampel	Persentase (%)
1	Laki-laki	10	26,31
2	Perempuan	28	73,68
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100.00</b>

Sumber : PT.Hilon Sumatera Utara Medan 2012.

Dari tabel 2 dapat dilihat mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang (73,68 %) dan 10 orang (26,31 %) adalah laki-laki

Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden tentang Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Sampel	Persentase (%)
1	SMU	20	52,63
2	D-3	8	21,05
3	S-1	10	26,31
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100.00</b>

Sumber : PT.Hilon Sumatera Utara Medan 2012.

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah SMU sebanyak 20 orang (52,63 %).

#### Variabel Bebas ( $x_1$ ) Pelatihan

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden tentang Karyawan yang telah mengikuti pelatihan akan lebih bersemangat dalam bekerja

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat setuju	20	52,63
2	Setuju	8	21,05
3	Ragu-ragu	9	23,68
4	Tidak setuju	1	2,63
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Angket, 2012.

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan yang telah mengikuti pelatihan

akan lebih bersemangat dalam bekerja sebesar 52,63 %.

#### Variabel Bebas ( $x_2$ ) Insentif

Tabel 5. Distribusi Jawaban Responden tentang Bila target penjualan tercapai Bapak/Ibu akan mendapatkan bonus

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat setuju	23	60,52
2	Setuju	12	31,57
3	Ragu-ragu	2	5,26
4	Tidak setuju	1	2,63
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Angket, 2012.

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan sangat setuju bahwa bila target penjualan tercapai Bapak/Ibu

akan mendapatkan bonus sebesar 60,52 %.

Tabel 6. Distribusi Jawaban Responden tentang Bagi karyawan yang berprestasi akan mendapatkan penghargaan

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat setuju	26	68,42
2	Setuju	10	26,31
3	Ragu-ragu	1	2,63
4	Tidak setuju	1	2,63
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Angket, 2012.

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan sangat setuju bahwa bagi karyawan yang berprestasi akan

mendapatkan penghargaan sebesar 68,42 %.

Tabel 7. Distribusi Jawaban Responden tentang Penghargaan merupakan bagian dari insentif

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat setuju	23	60,52
2	Setuju	12	31,57
3	Ragu-ragu	2	5,26
4	Tidak setuju	1	2,63
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Angket, 2012.

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan sangat setuju bahwa penghargaan merupakan bagian dari insentif sebesar 60,52 %.

Tabel 8. Distribusi Jawaban Responden tentang Bagi karyawan yang berprestasi akan mendapatkan fasilitas kendaraan

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat setuju	26	68,42
2	Setuju	10	26,31
3	Ragu-ragu	2	5,26
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Angket, 2012.

#### Variabel Terikat (y) Efektivitas kerja karyawan

Tabel 9. Distribusi Jawaban Responden tentang Suasana lingkungan kerja mendukung terciptanya efektivitas kerja

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat setuju	26	68,42
2	Setuju	9	23,68
3	Ragu-ragu	2	5,26
4	Tidak setuju	1	2,63
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Angket, 2012.

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan sangat setuju bahwa suasana lingkungan kerja mendukung terciptanya efektivitas kerja sebesar 68,42 %.

Tabel 10. Distribusi Jawaban Responden tentang Karyawan selalu mengikuti pendidikan dan latihan agar dapat efektif dalam bekerja

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat setuju	26	68,42
2	Setuju	10	26,31
3	Ragu-ragu	1	2,63
4	Tidak setuju	1	2,63
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Angket, 2012.

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan selalu mengikuti pendidikan dan latihan agar dapat efektif dalam bekerja sebesar 68,42 %.

Tabel 11. Distribusi Jawaban Responden tentang Efektivitas kerja karyawan akan terlaksana apabila ada kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat setuju	20	52,63
2	Setuju	8	21,05
3	Ragu-ragu	9	23,68
4	Tidak setuju	1	2,63
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Angket, 20112

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan sangat setuju bahwa efektivitas kerja karyawan akan terlaksana apabila ada kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan sebesar 52,63 %.

Tabel 12. Distribusi Jawaban Responden tentang Karyawan selalu mengikuti pendidikan dan latihan agar dapat efektif dalam bekerja

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat setuju	26	68,42
2	Setuju	10	26,31
3	Ragu-ragu	1	2,63
4	Tidak setuju	1	2,63
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Angket, 2012.

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan selalu mengikuti pendidikan dan latihan agar dapat efektif dalam bekerja sebesar 68,42 %.

Tabel 13. Distribusi Jawaban Responden tentang Efektivitas kerja karyawan akan terlaksana apabila ada kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat setuju	20	52,63
2	Setuju	8	21,05
3	Ragu-ragu	9	23,68
4	Tidak setuju	1	2,63
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Angket, 20112

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan sangat setuju bahwa efektivitas kerja karyawan akan terlaksana apabila ada kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan sebesar 52,63 %.

Tabel 14. Distribusi Jawaban Responden tentang Karyawan selalu mengikuti pendidikan dan latihan agar dapat efektif dalam bekerja

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat setuju	26	68,42
2	Setuju	10	26,31
3	Ragu-ragu	1	2,63
4	Tidak setuju	1	2,63
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Angket, 2012.

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan selalu mengikuti pendidikan

dan latihan agar dapat efektif dalam bekerja sebesar 68,42 %.

Tabel 15. Distribusi Jawaban Responden tentang Efektivitas kerja karyawan akan terlaksana apabila ada kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat setuju	20	52,63
2	Setuju	8	21,05
3	Ragu-ragu	9	23,68
4	Tidak setuju	1	2,63
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Angket, 20112

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan sangat setuju bahwa efektivitas kerja karyawan akan terlaksana apabila ada kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan sebesar 52,63 %.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Dari uraian-uraian sebelumnya, penulis mencoba mengambil beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji parsial, terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan (X1) terhadap efektivitas kerja (Y).
2. Berdasarkan uji parsial, terdapat juga pengaruh yang signifikan antara insentif (X2) terhadap efektivitas kerja (Y).
3. Berdasarkan uji simultan, terdapat pengaruh yang signifikan antar pelatihan (X1) dan insentif (X2) terhadap efektivitas kerja (Y).
4. Berdasarkan kontribusi variabel (uji determinasi), diperoleh nilai kontribusi variabel pelatihan (X1) dan insentif (X2) terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 87,7% dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### B. Saran

1. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan diharapkan kreatifitas maupun kerjasama antar karyawan dengan karyawan, karyawan dengan top manajemen dapat tercapai.. Dengan menerapkan pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan keahlian dan

disiplin ilmu yang dimiliki karyawan akan lebih mudah untuk dikembangkan dan diberdayakan demi kepentingan dan kemajuan perusahaan di masa yang akan datang.

2. Diharapkan perusahaan dalam memberikan diklat lebih menitikberatkan kepada kecermatan dan ketelitian karyawan dalam menganalisis setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya agar tercipta efektivitas kerja sehingga produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan meningkat.
3. Dalam pemberian insentif, kadang pihak perusahaan lebih mementingkan jabatan yang lebih tinggi yang disebabkan tingkat pendidikan dan kedekatan dengan pihak top manajemen. Jadi hendaknya hal tersebut dihilangkan agar dapat memberikan semangat dan kegiaarahan kerja yang baru kepada karyawan dimana insentif yang diberikan juga sama fasilitasnya dengan karyawan yang berada di top manajemen. Karena karyawan merupakan ujung tombak perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja baik untuk karyawan maupun perusahaan itu sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus, 2004, Pengertian dan Arti Pentingnya Pelatihan itu Sendiri.
- Arikunto, S. 2005,. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Bandung.

- Mhd. Nelson Pinem : Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap .....*
- Bambang, K. 2002, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Seri Manajemen, Cetakan Kedua, Jakarta, LPPM.
- Dessler, G. 2002, Human Resource Management (7rd ed.), New Jersey, Prentice Hall, Inc
- Dessler, G. 2004, Manajemen Personalialia, Teknik dan Konsep Modern, Diterjemahkan oleh : Agus Dharma, Erlangga, Edisi Ketiga, Jakarta.
- Gibson. 2000, Efektivitas Adalah Menggambarkan Seluruh Siklus Input-Proses-Output
- Handoko T. H. 2000, Manajemen, Edisi Keempat, Yogyakarta, BPFE Universitas Gajah Mada.
- Hasibuan, M. SP. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, P., dan Blanchard, Kenneth H., 2002, Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resource, Prentice Hall, Inc., New Jersey.
- Komaruddin, 2001, Analisa Organisasi Manajemen Modern, Edisi Baru, Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Kontz, O.D et.al. 2003, Management, Edisi Delapan, Alih Bahasa H. Gunawan, Erlangga. Jakarta
- Manullang, M. 2001, Dasar-dasar Manajemen, Yogyakarta, Penerbit Liberty.
- Miftah, 2000, Efektifitas Kerja Suatu Keadaan Yang Mengandung Pengertian Yang Mengenai Terjadinya Suatu Efek Atau Akibat.
- Moekijat. 2003, Latihan dan Pengembangan Pegawai, Bandung, Alumni.
- Nitisemito. 2001, Pencapaian Tujuan Atau Hasil Dikehendaki Tanpa Mengiraukan Faktor Tenaga, Waktu, Biaya, Fikiran, dan Lain Alat Yang Di Keluarkan / Digunakan
- Ranupandjojo dan Husnan, 2002, Sistem Insentif Yang di Berikan Secara Teratur Terarah dan Baik.
- Ruky, S. A. 2002. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian. 2007. Sistem Insentif Kelompok / Individu.
- Simamora, H. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soeprihantono, J., 2001, Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Winardi, 2000, Peranan Insentif Dalam Manajemen.