

Analisa Pelatihan pada Efektivitas Kerja Karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Purwakarta

Elly Siti Nurliyah

Jurusan Manajemen, STIE MBI, Jakarta

Email enurliyah20@gmail.com

Abstrak

Teknologi yang diadaptasi oleh perusahaan, secara otomatis menuntut karyawan untuk memiliki keahlian sesuai dengan teknologi tersebut. Keahlian tersebut didapatkan dengan berbagai pelatihan yang diadakan oleh perusahaan. Setelah diadakan pelatihan, apakah pekerjaan karyawan menjadi efektif atau tidak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pelatihan dengan efektivitas kerja karyawan. Penulis berkesempatan melakukan penelitian ini di PT. Japfa Comfeed, Tbk Purwakarta.

Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dengan survei terhadap 35 karyawan PT. Japfa Comfeed, Tbk Purwakarta sebanyak 35 orang. Data dianalisis dengan software SPSS 22. Pertama-tama data perlu diadakan pengujian persyaratan analisis data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Hasil penghitungan koefisien korelasi, $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} ($0,715 > 0,344$), yang berarti terdapat pengaruh antara pelatihan dengan efektivitas kerja karyawan PT. Japfa Comfeed, Tbk Purwakarta. Nilai 0,715 tersebut berarti juga kekuatan korelasinya kuat. Dari daftar distribusi "t" dengan taraf nyata 0,05 dan dk 33 (n-2) diperoleh harga $t_{tabel} = 1,692$. Dari hasil penghitungan didapat $t_{hitung} = 5,87$ lebih besar daripada $t_{tabel} = 1,692$, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara variable dapat diterima. Untuk $r^2 = (0,715)^2 = 0,511$ artinya bahwa pengaruh variable x terhadap y adalah sebesar 51,1%. Persamaan regresi yang dihasilkan $Y = 13,649 + 0,69 X$. Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa Koefisien b sebesar 0,69 artinya, bahwa setiap kenaikan 1 skor variabel kualitas pelayanan, akan meningkatkan 13,649 skor variabel kepuasan konsumen.

Kata Kunci: Pelatihan, efektivitas kerja

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Perkembangan teknologi yang pesat, terutama di bidang informasi dan komunikasi, membuat semua pelaku ekonomi untuk bergerak menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut. Salah satu pelaku ekonomi tersebut adalah perusahaan.

Perusahaan dituntut selalu mengikuti perkembangan teknologi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Teknologi yang berkembang saat ini sangat membantu perusahaan dalam menjalankan operasional perusahaan. Teknologi mempercepat proses produksi dengan mesin-mesin yang semakin canggih dan memakai sistem komputerisasi untuk mengendalikan mesin-mesin tersebut. Di semua divisi, teknologi komunikasi dan informasi membuat semua data terintegrasi.

Teknologi yang diadaptasi oleh perusahaan, secara otomatis menuntut karyawan untuk memiliki keahlian sesuai dengan teknologi tersebut. Keahlian tersebut didapatkan dengan berbagai pelatihan yang diadakan oleh perusahaan. Pelatihan-pelatihan tersebut biasanya difasilitasi oleh divisi personalia/ Human Resources Division (HRD). Pelatihan-pelatihan tersebut tujuannya adalah membuat pekerjaan yang dilakukan karyawan menjadi efektif.

Menurut T. Hani Handoko, "efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang manajer efektif dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metoda yang tepat untuk mencapai tujuan.

Terdapat empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan menurut Richard M. Steers (1980;9), yaitu:

1. Karakteristik organisasi, terdiri dari struktur organisasi dan teknologi.
2. Karakteristik lingkungan, yaitu keadaan lingkungan luar dan dalam organisasi.
3. Karakteristik pekerja, merupakan faktor yang paling berpengaruh. Sumber daya merupakan modal

utama dalam organisasi. Betapapun baiknya sarana, prasarana dan mekanisme kerja, tanpa dukungan kualitas sumber daya manusia, tidak akan ada artinya. Kualitas pekerja salah satunya didapat dengan pelatihan.

4. Karakteristik kebijaksanaan dan praktek manajemen, peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi.

Dengan latar belakang tersebut, penulis ingin mengangkat judul "**Analisis Pelatihan Pada Efektivitas kerja Karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Purwakarta**"

1.2. Identifikasi masalah

Berdasarkan Latar Belakang Penelitian, penulis membuat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan?
2. Apakah karakteristik lingkungan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan?
4. Apakah karakteristik organisasi dan kebijakan manajemen berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah penulis melihat bahwa yang berpengaruh kuat terhadap efektivitas kerja karyawan adalah pelatihan.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan?
2. Seberapa besar pengaruh dari Pelatihan itu sendiri terhadap efektivitas kerja karyawan?

1.5. Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui berupa data dan uraian mendalam mengenai pengaruh faktor pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui kajian berupa data seberapa besar pengaruh pelatihan

berpengaruh terhadap efektivita kerja karyawan.

1.6. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dan Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagi akademisi
Penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dan menjadi referensi untuk penelitian lainnya.
2. Bagi praktisi
Penelitian ini diharapkan menambah wawasan ilmu tentang sumber daya manusia dan dapat diaplikasikan di tempat kerjanya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Arti, Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Pelatihan mengandung makna yang lebih khusus (spesifik), dan berhubungan dengan pekerjaan/tugas yang dilakukan seseorang. Sedangkan yang dimaksudkan praktis adalah, bahwa responden yang sudah dilatihkan dapat diaplikasikan dengan segera sehingga harus bersifat praktis, (Fandi Tjiptono, dkk, 1996).

Definisi pelatihan menurut *Center for Development Management and Productivity* adalah belajar untuk mengubah tingkah laku orang dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Pelatihan pada dasarnya adalah suatu proses memberikan bantuan bagi para karyawan atau pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Veithzal Rivai (2009:226) menegaskan bahwa “pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan”.

Tujuan pelatihan menurut Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana (1995 : 223) adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan serta meningkatkan kualitas

dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, dengan kata lain tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing.

2.1.2. Asas-asas Pelatihan

Dalam penyelenggaraan pelatihan, agar dapat bermanfaat bagi peserta dan dapat mencapai tujuan secara optimal, hendaknya penyelenggaraannya mengikuti asas-asas umum pelatihan. Menurut Dale Yoder dalam bukunya *Personal Principles and Policies*, menyebutkan sembilan asas yang berlaku umum dalam kegiatan pelatihan yaitu:

(1). *Individual differences*; (2) *relation to job analysis*; (3) *motivation* (4) *active participation*, (5) *selection of trainees*, (6). *Selection of trainers*; (7) *trainer's of training* (8) *training method's* dan (9) *principles of learning* (1962:235).

2.1.3. Pengembangan Program Pelatihan

Dalam pengembangan program pelatihan, agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis. Secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan.

Dari tiga tahap atau fase tersebut, mengandung langkah-langkah pengembangan program pelatihan. Langkah-langkah yang umum digunakan dalam pengembangan program pelatihan, seperti dikemukakan oleh William B. Werther (1989 : 287) yang pada prinsipnya meliputi (1) *need assessment*; (2) *training and development objective*; (3) *program content*; (4) *learning principles*; (5) *actual program*, (b) *skill knowledge ability of works*; dan (7) *evaluation*. Pendapat ini sesuai dengan yang dikemukakan Simamora (1997 : 3b0) yang menyebutkan delapan langkah pelatihan yaitu

(1). tahap penilaian kebutuhan dan sumber daya untuk pelatihan; (2) mengidentifikasi sasaran-sasaran pelatihan; (3) menyusun kriteria; (4) pre tes terhadap pemegang (5) memilih teknik pelatihan dan prinsip-prinsip proses belajar; (b) melaksanakan pelatihan; (7) memantau pelatihan; dan (8) membandingkan hasil-hasil pelatihan terhadap kriteria-kriteria yang digunakan.

2.1.4. Mekanisme Pelatihan

Dalam memilih metode dan teknik suatu pelatihan ditentukan oleh banyak hal. Seperti dikemukakan William B. Werther (1989 : 290) sebagai berikut : *that is no simple technique is always best; the best method depends on : cost effectiveness; desired program content; learning principles; appropriateness of the facilities; trainee preference and capabilities; and trainer preferences and capabilities.* Artinya tidak ada satu teknik pelatihan yang paling baik, metode yang paling baik tergantung pada efektivitas biaya, isi program yang diinginkan, prinsip-prinsip belajar, fasilitas yang layak, kemampuan dan preference peserta serta kemampuan dan preference pelatih.

2.1.5. Efektivitas Pelatihan

Efektivitas dipandang tiga perspektif, menurut Gibson (1988:28), sebagai berikut: (1) efektivitas dari perspektif individu; (2) efektivitas dari perspektif kelompok; dan (3) efektivitas dari perspektif organisasi. Hal ini mengandung arti bahwa efektivitas memiliki tiga tingkatan yang merupakan satu kesatuan yang saling melengkapi. Dimana efektivitas perspektif individu berada pada tingkat awal untuk menuju efektif kelompok maupun efektif organisasi.

2.1.6. Manajemen Pelatihan

Langkah-langkah yang umum digunakan dalam pengembangan program pelatihan, seperti dikemukakan oleh William B. Werther (1989:287) yang pada prinsipnya meliputi (1) *need assessment*; (2) *training and development objective*; (3) *program content*; (4) *learning principles*; (5) *actual program*-, (b) *skill knowledge*

ability of works; dan (7) *evaluation*. Pendapat ini sesuai dengan yang dikemukakan Simamora (1997:360) yang menyebutkan delapan langkah pelatihan yaitu :

(1). Tahap penilaian kebutuhan dan sumber daya untuk pelatihan; (2) mengidentifikasi sasaran-sasaran pelatihan; (3) menyusun kriteria; (4) pre tes terhadap pemegang (5) memilih teknik pelatihan dan prinsip-prinsip proses belajar; (b) melaksanakan pelatihan; (7) memantau pelatihan; dan (8) membandingkan hasil-hasil pelatihan terhadap kriteria-kriteria yang digunakan.

2.1.7. Konsep dan Pengertian Efektivitas kerja

Efektivitas kerja terdiri dari dua kata yaitu efektivitas dan kerja. Menurut Richard M. Steers (1980 : 1), efektivitas yang berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (output). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Handoko (2000:7), Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. Menurut Siagian (2013:152) efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut kamus Administrasi perkantoran efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti terjadinya suatu efek yang dikehendaki dalam suatu perbuatan (1981:24).

2.1.8. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Mengenai efektivitas kerja banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti yang dikemukakan oleh Richard M Steers (1985 : 1) :

“Disamping faktor struktur, teknologi dan lingkungan yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, barangkali kontribusi paling langsung bagi keberhasilan organisasi datang dari

perilaku pekerjanya sendiri, para pekerjalah yang membentuk struktur organisasi dan yang memanfaatkan teknologi organisasi. Lagi pula para pekerjalah yang mengadakan tanggapan terhadap variasi dan tekanan lingkungan. Pada kenyataannya mudah dijelaskan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah cara bekerja sama para anggota organisasi bagi pencapaian tujuan” lebih rinci lagi Richard M.Steers (1985 : 209) mengidentifikasi 4 faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu :

- Ciri organisasi
- Ciri lingkungan
- Ciri pekerja
- Kebijakan dan praktek manajemen

2.1.9. Dasar-dasar pengukuran efektivitas kerja

Pengukuran efektifitas dapat diukur melalui berbagai segi yaitu Perencanaan pelaksanaan, pengawasan dan sebagainya, hal I ni sesuai pendapat Sondang P.Siagian (1997 : 32) yang mengemukakan bahwa efektivitas kerja pegawai dapat diukur dari berbagai hal, diantaranya :

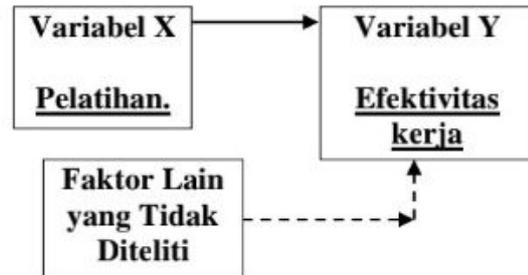
- Kejelasan tujuan yang dikehendaki
- kejelasan strategi pencapaian tujuan
- proses analisa dan perumusan kebijaksanaan yang mantap
- perencanaan yang matang
- penyusunan program yang tepat
- tersedianya sarana dan prasarana
- Pelaksanaan yang efektif dan efisien
- Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik

2.2. Kerangka Pikir

Dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja karyawan, Perusahaan akan melakukan beberpa pendektan dan perbaikan terhadap hal-hal yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Hal-hal tersebut diantaranya karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik kualitas pekerja, dan kabijakan manajemen. Pelatihan yang akan meningkatkan kualitas pekerja, akan dijadikan objek penelitian, sedangkan efektivitas kerja karyawan sebagai subjek penelitian.

Pelatihan sebagai variabel yang mempengaruhi (Variabel X) dan efektivitas sebagai Variabel yang dipengaruhi (Variabel Y). Dengan pola hubungan variabel X dan Variabel Y secara sistematis ddapat digambarkan sebagai berikut :

Kerangka Pikir



2.3. Hipotesis

H1: “Diduga terdapat hubungan dan pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan.”

H0: “Diduga tidak terdapat hubungan dan pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan.”

3. METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah Deskriptif Kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metoda statistik.

3.2. Subjek dan Objek Penelitian

3.3.1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah orang, tempat atau benda yang diamati. Adapaun subjek penelitian adalah karyawan PT.Japfa Comfeed Indonesia yang berada di daerah Purwakarta Jawa Barat.

3.3.2. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah yang menjadi sasaran penelitian. Adapun objek penelitian adalah Efektivitas Kerja Karyawan.

3.3. Operasional Variabel

Penelitian ini membahas dua variabel yaitu variabel Pelatihan sebagai variabel independen atau variabel bebas dan efektifitas kerja sebagai variabel dependen atau variabel terikat.

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka penelitian ini menetapkan item-item variabel serta indikator sebagai ukuran pencapaian variabel, adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
OPERASIONAL
VARIABEL PENELITIAN

| Variabel | Indikator | Skala |
|---|--------------|---------|
| Variabel bebas : Pelatihan | Pengetahuan | Ordinal |
| | Kemampuan | |
| | Sikap | |
| Variabel terikat : Efektivitas kerja | Keterlibatan | Ordinal |
| | Konsistensi | |
| | Adaptasi | |
| | Misi | |

3.4. Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian adalah sumber-sumber dimana peneliti dapat memperoleh data yang dibutuhkan. Baik itu secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan obyek penelitian.

3.4.1. Sumber data primer

Sumber data primer dalam pelaksanaan penelitian dapat diperoleh melalui penelitian langsung ke lapangan, yaitu dengan penyebaran angket, observasi dan wawancara pada pihak-pihak yang dijadikan obyek penelitian. Yang dimaksud data primer oleh penulis disini ini adalah berupa questioner yang berisi berbagai macam pertanyaan yang diperoleh dari para karyawan PT.Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Purwakarta.

3.4.2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data untuk penelitian dimana tidak berhubungan langsung dengan obyek penelitian yang sifatnya membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Sumber-sumber data yang dimaksud adalah seperti dari buku-buku, laporan ilmiah, data dan dokumen perusahaan yang dimiliki yang berkaitan dengan penelitian.

3.5. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.5.1. Populasi

Dalam melakukan penelitian merupakan kenyataan bahwa dibutuhkan obyek dan peristiwa-peristiwa yang merupakan sumber untuk memperoleh data. Keseluruhan karakteristik obyek penelitian ini dinamakan Populasi. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sudjana (2004 : 161), yaitu : "Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung maupun pengukuran, kuantitatif ataupun kualitatif, dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan subyek yang lengkap dan jelas".

Populasi yang menjadi obyek penelitian ini adalah karyawan dilingkungan PT. Japfa Comfeed, Tbk Purwakarta sebanyak 70 orang.

3.5.2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai sumber data yang dianggap representatif untuk mewakili populasi tersebut. Sugiono (1997 : 51) mengatakan bahwa Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Winarno Surachmad (1990 : 100) menyatakan bahwa : "Untuk keperluan umum saja dapat dikatakan bahwa apabila populasi cukup homogen, terhadap terhadap populasi dibawah 100 dapat dipergunakan sampel sebesar 50 % dan diatas seribu sebesar 15 %". Sehubungan dengan adanya populasi sebanyak 70 orang maka yang digunakan adalah 50 % yaitu 35 orang, jadi populasi yang akan diambil adalah sebanyak 35 orang.

3.6. Teknik Analisa data

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan variabel satu terhadap variabel lainnya. Maka analisis yang digunakan adalah analisis yang bersifat korelasional untuk melihat pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja.

Dari questioner yang terkumpul maka selanjutnya diadakan pengolahan data yang memberikan skor kepada masing-masing responden. Teknik analisis data menggunakan program

software SPSS 22 (Statistical Product and Services Solutions).

3.6.1. Uji Validitas

Validitas adalah dimaksudkan untuk menyatakan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner akan mengukur apa yang ingin diukur (Umar, 2002: 99). Suatu kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengukur data variabel yang diteliti secara tepat.

Suatu item dikatakan valid jika nilai koefisien validitasnya lebih dari atau sama dengan 0.300 merujuk pendapat (Kaplan dan Saccuso, 1993:140). Jadi, jika diperoleh nilai koefisien validitas > 0.300, maka item tersebut valid sehingga skor-skor dari butir tersebut dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama (Umar, 2007: 108). Instrumen yang sudah dapat dipercaya Reliabel dan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan sesuatu.

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrument, menggunakan software SPSS 22.

Untuk menilai reliabel tidaknya instrumen dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan dengan angka tabel r product moment. Jika diperoleh r hitung > dari pada r tabel berarti instrumen tersebut reliabel. Sebaliknya jika r hitung < dari r tabel berarti instrumen tersebut tidak reliabel.

3.6.3. Regresi Linier

“Analisa regresi linier adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel “ (Setiawan, 2006:86).

Dalam analisa regresi linier ini terdapat satu variabel yang diramalkan (*dependen variabel*) yaitu Efektivitas kerja karyawan dan variabel yang

mempengaruhi (*independen variabel*) yaitu Pelatihan.

Rumus regresi linier adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel tidak bebas (*dependen variabel*)

X= Variabel bebas (*dependen variabel*)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

3.6.4. Koefisien korelasi

Data yang terkumpul selanjutnya dihitung dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara kedua variabel yang diteliti.

Tabel 3.2
INTERPRESTASI
KOOFISIEN KORELASI

| Interval koofisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0.00 – 0.199 | Sangat rendah |
| 0.2 – 0.399 | Rendah |
| 0.40 – 0.599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 0,1000 | Sangat kuat |

3.6.5. Koefisien Determinasi

Untuk mrnghitung besarnya kontribusi dari administrasi tata usaha (X) terhadap naik turunnya nilai layanan komunikasi organisasi (Y), maka diadakan analisis koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Besarnya koefisien penentu (determinan)

R = Koefisien korelasi

3.6.6. Uji Hipotesis

Untuk menguji signifikansi hubungan yaitu apakah hubungan yang ditemukan tersebut berlaku untuk seluruh populasi, maka digunakan uji t dua pihak dengan menggunakan software SPSS 22.

Ho diterima jika t hitung < t tabel

H1 diterima jika t hitung > t tabel

3.7. Jadwal Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini peneliti melakukannya dalam kurun

waktu 2 (dua) bulan yaitu Mulai tanggal Juni 2019 sampai dengan July 2019.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Japfa Comfeed Indonesia, selanjutnya disebut Japfa, adalah produsen protein (budidaya unggas, sapi, dan perairan) dan pakan ternak yang berkualitas tinggi. Perusahaan beroperasi di seluruh Indonesia. Japfa adalah perusahaan skala besar yang menggunakan teknologi terdepan dalam hal pakan ternak dan peternakan. Dalam melakukan penelitian ini penulis mendapat kesempatan meneliti di lokasi PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Breeding yang berlokasi di Purwakarta yaitu di Desa Sadarkarya Kecamatan Darangdan Purwakarta. Lahan yang dipergunakan adalah seluas kurang lebih 15 Ha, yang terdiri dari Kandang, Perkantoran, Gudang, gedung fasilitas penunjang produksi dan tempat tinggal karyawan. Karyawan Japfa Purwakarta unit Darangdan berjumlah 70 orang dimana karyawan tersebut adalah karyawan bulanan tetap.

4.1.2. Distribusi Frekuensi

Berikut adalah data statistik variabel penelitian.

Tabel 4.1
Data Statistik X
Statistics

| X | | |
|------------------------|---------|--------|
| N | Valid | 35 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 42,69 |
| Std. Error of Mean | | ,550 |
| Median | | 43,00 |
| Mode | | 44 |
| Std. Deviation | | 3,252 |
| Variance | | 10,575 |
| Skewness | | ,124 |
| Std. Error of Skewness | | ,398 |
| Kurtosis | | -,690 |
| Std. Error of Kurtosis | | ,778 |
| Range | | 13 |
| Minimum | | 37 |
| Maximum | | 50 |
| Sum | | 1494 |
| Percentiles | 25 | 40,00 |
| | 50 | 43,00 |
| | 75 | 45,00 |

Tabel 4.2
Data Statistik Y
Statistics

| Y | | |
|------------------------|---------|-------|
| N | Valid | 35 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 43,09 |
| Std. Error of Mean | | ,530 |
| Median | | 43,00 |
| Mode | | 42 |
| Std. Deviation | | 3,138 |
| Variance | | 9,845 |
| Skewness | | ,201 |
| Std. Error of Skewness | | ,398 |
| Kurtosis | | ,139 |
| Std. Error of Kurtosis | | ,778 |
| Range | | 13 |
| Minimum | | 37 |
| Maximum | | 50 |
| Sum | | 1508 |
| Percentiles | 25 | 41,00 |
| | 50 | 43,00 |
| | 75 | 45,00 |

4.2. Analisis Data

Adapun hasil pengolahan data dari distribusi angket terbagi dalam beberapa pembahasan sebagai berikut :

4.2.1. Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas instrumen penelitian disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.3
Hasil uji Validitas Variabel (X)

| Pertanyaan | r | Status |
|------------|--------|--------|
| 1 | 0,5301 | Valid |
| 2 | 0,5912 | Valid |
| 3 | 0,5783 | Valid |
| 4 | 0,5139 | Valid |
| 5 | 0,4971 | Valid |
| 6 | 0,5172 | Valid |
| 7 | 0,6443 | Valid |
| 8 | 0,3928 | Valid |
| 9 | 0,7081 | Valid |
| 10 | 0,5953 | Valid |

Tabel 4.4
Hasil uji Validitas Variabel (Y)

| Petanyaan | r | Status |
|-----------|--------|--------|
| 1 | 0,5764 | Valid |
| 2 | 0,6333 | Valid |
| 3 | 0,6189 | Valid |
| 4 | 0,6293 | Valid |
| 5 | 0,6181 | Valid |
| 6 | 0,4946 | Valid |
| 7 | 0,5834 | Valid |
| 8 | 0,6401 | Valid |
| 9 | 0,7087 | Valid |
| 10 | 0,3147 | Valid |

Suatu item dikatakan valid jika nilai koefisien validitasnya lebih dari atau sama dengan 0.300 merujuk pendapat (Kaplan dan Saccuso, 1993:140). Nilai koefisien validitas > 0.300, maka instrumen tersebut di atas dapat disimpulkan valid, sehingga skor-skor dari butir tersebut dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

4.2.2. Uji Realibilitas

Hasil uji realibilitas Pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan di Japfa Purwakarta dengan menggunakan Cronbach Alpha dapat disajikan melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Realibilitas Variabel X

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,751 | 10 |

Sumber : HasilPengolahan SPSS 22

Tabel 4.6
Hasil Uji Realibilitas Variabel Y

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,779 | 10 |

Sumber : HasilPengolahan SPSS 22

Tabel 4.7
Hasil Uji Realibilitas Variabel Penelitian

| Variabel | r-Alpha | r tabel | Status |
|----------|---------|---------|----------|
| (X) | 0.751 | 0,344 | Reliable |
| (Y) | 0.779 | 0,344 | Reliable |

Sumber : HasilPengolahan SPSS 22

Nilai Cronbach Alpha berada di atas 0,344 (r tabel untuk n=35).

4.2.4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui bagaimana variabel dependen akan berubah jika variabel independen ditetapkan, digunakan teknik analisis regresi linear sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$y = a + bx$$

Tabel 4.8
Persamaan Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

| Model | Unstand ardzied Coeffici ents | Standar dized Coeffic ients | t | Sig. |
|---------------|-------------------------------|-----------------------------|-------|------|
| | | | | |
| 1 (Con stant) | 13,649 | 5,029 | 2,714 | ,010 |
| X | ,690 | ,117 | ,715 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

- Berdasarkan pada tabel di atas maka persamaan regresi y atas x adalah $\bar{y} = 13,649 + 0,69 x$.
- Konstanta a sebesar 13,649 artinya bahwa efektivitas kerja karyawan sebesar 13,649 walaupun Pelatihan tidak dilakukan (skor 0).
- Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan bahwa Koefisien b sebesar 0,69 artinya, bahwa setiap kenaikan 1 skor variabel Pelatihan, akan meningkatkan 0,69 skor variabel efektivitas kerja karyawan Japfa Purwakarta.

4.2.5. Analisis Korelasi

Besarnya koefisien korelasi kedua variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Analisis Koefisien Korelasi
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,715 ^a | ,511 | ,496 | 2,228 |

a. Predictors: (Constant), X

1. Besarnya nilai koefisien korelasi yang didapat berdasarkan hasil perhitungan di atas, besarnya ***r hitung*** sebesar : 0,715. Sedangkan nilai kritis untuk r table dengan derajat bebas 2 dan jumlah n 35 pada @ (0,05) didapat ***r table*** sebesar 0,344. Dengan demikian maka nilai ***r hitung*** > dari nilai ***r tabel*** (0,715 > 0,344). Berarti terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan di Japfa Purwakarta.
2. Berdasarkan tabel korelasi dari hasil ***r hitung*** (0,715) berada di interval 0,60 – 0,799, maka dapat dinyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh Kuat terhadap efektivitas kerja karyawan Japfa Purwakarta.

4.2.6. Analisis Determinasi

Selanjutnya, untuk mencari besaran tingkat pengaruh atau regresi variabel Pelatihan (X) terhadap variabel efektivitas kerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,715 ^a | ,511 | ,496 | 2,228 |

a. Predictors: (Constant), X

1. Untuk tingkat keeratan atau pengaruh $r^2 = 0,511$, artinya bahwa tingkat pengaruh adanya Pelatihan (X) terhadap variabel efektivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 51,1%.
2. Sisanya sebesar 48,9% **artinya bahwa** Efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel-variabel lain sebesar 48,9%. Variabel-

variabel lain tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.7. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, maka digunakan uji t dua pihak dengan rumus sebagai berikut:

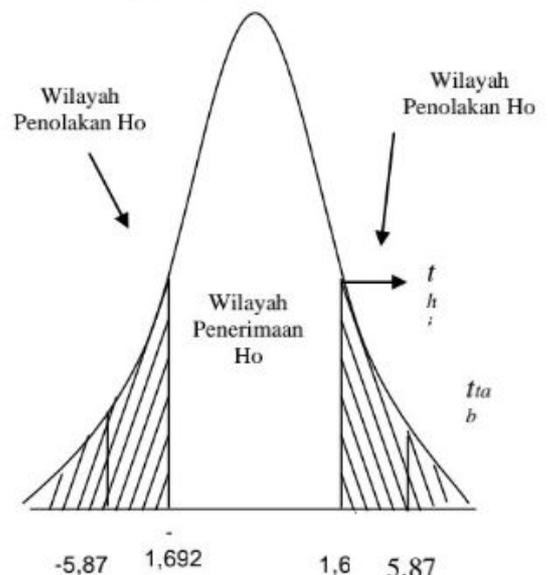
Tabel 4.11
Uji T
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 13,649 | 5,029 | | 2,714 | ,010 |
| | X | ,690 | ,117 | ,715 | 5,870 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

1. Dari daftar distribusi “t” dengan taraf nyata 0,05 dan dk 33 (n-2) diperoleh harga $t_{tabel} = 1,692$. $t_{hitung} = 5,87$ artinya lebih besar daripada $t_{tabel} = 1,692$. Ini berarti hipotesis H0 ditolak dan hipotesis H1 diterima.
2. Artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang nyata dan bersifat positif antara **variabel Pelatihan** dengan efektivitas kerja karyawan di Japfa Purwakarta. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada kurva sebagai berikut:

Gambar 4.1
Daerah Penerimaan H1 dan penolakan H0



4.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan agar dapat menekan faktor yang akan mengurangi makna dari hasil penelitian, tetapi penelitian ini masih ada beberapa kekurangan, diantaranya:

1. Kelemahan dalam pengumpulan data, karyawan bertugas silih berganti sehingga pengambilan data memerlukan waktu yang agak lama..
2. Waktu yang digunakan karyawan untuk pengisian angket relatif singkat, tetapi pertanyaan yang cukup banyak, membuat responden acapkali tidak konsentrasi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, pada bab ini akan diketengahkan kesimpulan dan saran yang bersifat sintetik dan sistemik.

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang rumusannya bersifat umum yang merupakan dasar bagi pengkajian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Dari daftar distribusi "t" dengan taraf nyata 0,05 dan dk 33 (n-2) diperoleh harga $t_{tabel} = 1,692$ dengan demikian $t_{hitung} = 5,87$ adalah lebih besar daripada $t_{tabel} = 2,021$, ini berarti bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 atau hipotesis alternatif diterima. **Berarti terdapat pengaruh efektivitas terhadap kinerja karyawan**
2. Sedangkan besarnya pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kinerja karyawan adalah sebagai berikut :
 - Berdasarkan perhitungan, didapat persamaan regresi $\bar{y} = 13,649 + 0,69 x$.
Konstanta a sebesar 13,649 artinya bahwa efektivitas kerja karyawan sebesar 13,649 walaupun Pelatihan tidak dilakukan (skor 0). Dapat dijelaskan bahwa Koefisien b sebesar 0,69 berarti bahwa setiap kenaikan 1 skor variabel Pelatihan, akan meningkatkan 0,69 skor variabel efektivitas kerja karyawan Japfa Purwakarta.
 - Berdasarkan hasil perhitungan korelasi didapat besarnya r hitung **0,715** lebih besar dari nilai r_{tabel}

pada tingkat ketelitian 95 % sebesar **0,344**. Berarti terdapat pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan. Sedangkan r hitung 0,715 menandakan bahwa hubungan antara pelatihan dan efektivitas kerja karyawan bersifat kuat.

- Untuk tingkat keeratan antar variabel dalam penelitian ini didapat melalui perhitungan koefisien determinasi dengan hasil $r^2 = (0,715)^2 = 0,511$. Berarti tingkat keeratan kedua variabel tersebut adalah 51,1 % dan 48,9 % sisanya ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

6. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk perusahaan
 - Diharapkan meningkatkan terus kuantitas dan kualitas pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan.
 - Kemudian pelatihan-pelatihan yang diadakan hendaknya disesuaikan dengan *job description* karyawan sehingga semakin meningkatkan keahlian dalam bekerja.
 - Selain itu, membuat pelatihan-pelatihan yang membuat peserta aktif. Peserta pelatihan tidak hanya sebagai pendengar, tetapi diadakan pelatihan yang membuat peserta aktif berpikir dan berkegiatan.
 - Ternyata pelatihan berpengaruh cukup signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, sehingga hendaknya diadakan jadwal yang tetap secara berkala, untuk diadakan pelatihan-pelatihan kerja
 - Pemberian apresiasi kepada karyawan ketika mengikuti pelatihan-pelatihan.
2. Bagi akademisi, penelitian ini mudah-mudahan menjadi referensi dan bisa dijadikan acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.
Demikian kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2013, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Yogyakarta.

Handoko T.Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Ed2*, BPFPE, Yogyakarta.

Husein Umar, (2007), *Metode Riset Bisnis*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Komaruddin, 1994, *Ensiklopedia Manajemen*, Bumi Aksara, Bandung.

Moh. Nasir, Ph.D, 1983, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Richard M. Steers, 1985, *Efektivitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta.

Rivai Veithzal, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Platinum, Jakarta.

Siagian, S. P, 1987, *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Gunung Agung, Jakarta.

Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian Penerbitan STIE, Yogyakarta,

Sudjana, 2004, *Metode Statistika*, Tarsito, Bandung.

Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Manajemen*, Alfabeta, Bandung.

Tjiptono, Fandy, 1996, *Strategi Bisnis dan Manajemen*, Andi, Yogyakarta

Werther, William B, (1989), *Business and Economics*, McGraw Hill, New York.

Yoder, Dalei, 1981, *Personal Management and Industrial Relations*, Prentice-hall of India Private Limited, New Delhi.