

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
BAGIAN RING FRAME DI PT JESI JASON
SURYA MAKMUR KABUPATEN SUBANG**

Oleh:

**RETNA AISAH SEPTIANI
4122.16.11.0067**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
BANDUNG**

2019

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
BAGIAN RING FRAME DI PT JESI JASON
SURYA MAKMUR KABUPATEN SUBANG**

Oleh:

**RETNA AISAH SEPTIANI
4122.16.11.0067**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung, 02 Agustus 2019

Poniah Juliawati, A.KS., MM
Pembimbing

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Dr. H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM., CHRA.

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RETNA AISAH SEPTIANI

NIM : 4122.6.11.0067

Program Studi : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Ring Frame di PT Jesi Jason Surya Makmur Subang adalah:

1. Merupakan Skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Winaya Mukti maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Di dalam Skripsi ini tidak terdapat karya – karya atau pendapat – pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir didalam naskah Skripsi ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh – sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian isi pernyataan ini dengan keadaan sebenarnya.

Bandung, 02 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,

RETNA AISAH SEPTIANI
4122.6.11.0067

ABSTRAK

Retna Aisah Septiani, NIM : 4122.6.11.0067, Judul : “ Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan bagian Ring Frame di PT. Jesi Jason Surya Makmur”.

Pembimbing: Ibu Poniah Juliawati. S. Sos., MM

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel X (Pelatihan) dan variabel Y (Produktivitas). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pelatihan kerja di PT. Jesi Jason Surya Makmur, produktivitas karyawan bagian ring frame di PT. Jesi Jason Surya Makmur dan pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian ring frame di PT. Jesi Jason Surya Makmur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yaitu untuk membahas rumusan masalah yang sudah dibuat. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui angket (kuesioner). Hipotesis dari penelitian ini adalah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian ring frame di PT. Jesi Jason Surya Makmur. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan regresi linear sederhana dan koefisien determinasi dengan bantuan aplikasi komputer IBM SPSS 25. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik yaitu regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 57 % dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,755. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian ring frame di PT. Jesi Jason Surya Makmur.

Kata kunci : Pelatihan kerja dan Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

Retna Aisah Septiani, NIM : 4122.6.11.0067, “ The Infuence of the Training Environment on Ring Frame Employee Productivity at PT. Jesi Jason Surya Makmur”.

Under the Guide of Mrs Poniah Juliawati. S. Sos., MM

In this research there are two variables. First is variable X (training) and variable Y (productivity) . This research was conducted to find out how the training in PT. Jesi Jason Surya Makmur, productivity in PT. Jesi Jason Surya Makmur and the influence of the training on productivity in PT. Jesi Jason surya Makmur. The method of this research is a quantitave method, discuss the formulation of the problem has been made. The data used are primary data collected through quetsionniries. The hypotesis of this research that is there an influence of the training on productivity in PT. Jesi Jason Surya Makmur. To measure the magnitudo of the influence of these variables used simple linear regression and the coefficiente of determination with the help of a computer application program IMB SPSS 25. Based on the results of the data analysis using a statistical method that is simple linear resression, the coefficient of determination (KD) of 57% was obtained with a correlation coefficient of 0,755. Based on these result it can be conclude that the trainig influences productivity in PT. Jesi Jason Surya Makmur.

Keywords : Training and Productivity

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah serta inayahnya, sehingga penulis diberikan kekuatan untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan bagian RF pada PT. Jesi Jason Surya Makmur” ini dengan baik.

Skripsi ini disusun guna memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Universitas Winaya Mukti. Dalam penulisannya, skripsi ini tidak lepas dari bantuan, petunjuk serta bimbingan dari berbagai pihak. Penulis menghaturkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Rektor Universitas Winaya Mukti Bandung Ibu Prof. Dr. Hj. Ai Komariah, Ir., M.S.
2. Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bapak H. Nandang Djunaedi, DRS., M.M., CHRA
3. Dosen Pembimbing Ibu Poniah Juliawati, S.Sos.,MM yang senantiasa membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini.
4. Dosen pengajar dan seluruh staff Universitas Winaya Mukti atas segala ilmu yang telah diberikan.
5. Karyawan dan seluruh staff PT. Jesi Jason Surya Makmur yang telah membantu penulis dalam penyusunan.

6. Keluarga dan Teman – teman penulis yang selalu memberikan dukungan dan kasih sayang.

Penulis telah berusaha semaksimal mungkin, namun penulis menyadari bahwa laporan ini belum sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan, kritikan dan saran agar laporan ini bisa membawa kearah yang lebih baik.

Akhir kata, penulis berharap mudah-mudahan usulan ini bermanfaat. Semoga bantuan, dukungan dari berbagai pihak menjadi amal ibadah yang mendapatkan ridho Allah SWT. Amin.

Bandung, Februari 2019

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PERNYATAAN

ABSTRA

ABSTRAK

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR ISI v

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang..... 1

1.2 Rumusan Masalah..... 4

1.3 Tujuan Penelitian4

1.4 Kegunaan Penelitian..... 5

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka..... 6

2.1.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen.....8

2.1.2 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..... 10

2.1.3 Pelatihan.....13

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan.....13

2.1.3.2 Tujuan Pelatihan.....16

2.1.3.3 Manfaat Pelatihan.....21

2.1.3.4 Metode Pelatihan.....23

2.1.3.5 Tahapan Pelatihan..... 29

2.1.3.6 Syarat – syarat Pelatihan.....29

2.1.3.7 Dimensi Pelatihan.....30

2.1.4 Produktivitas.....32

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas.....32

2.1.4.2 Metode – metode Pokok Pengukuran Produktivitas.....34

2.1.4.3 Dimensi Produktivitas Kerja Karyawan.....36

2.1.4.4 Upaya Peningkatan Produktivitas.....38

2.1.5 Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Karyawan.....	40
2.1.6 Penelitian Terdahulu.....	40
2.2 Kerangka Pemikiran.....	42
2.3 Hipotesis.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian.....	44
3.2 Operasional Variabel.....	46
3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data.....	48
3.4 Populasi dan Sampel.....	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.6 Teknik Analisis Data.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	60
4.2 Pembahasan.....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya. Instrumen-instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun instrumen yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini.

Pada era ini, menurut Edwin B Flipo semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jadi sesudah karyawan direkrut, dipilih dan dilantik selanjutnya dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan

organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas perusahaan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan. Dalam Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 24) adalah kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru.

PT Jesi Jason Surya Makmur, perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi pemintalan benang. Perusahaan ini menganggap bahwa karyawan adalah aset yang sangat berharga. Dengan memberikan pelatihan kepada karyawannya untuk lebih meningkatkan keterampilan dan kemampuan

karyawan dalam bekerja. Salah satu bentuk pelatihan yang diberikan adalah pelatihan dasar yang dilakukan setiap penerimaan karyawan baru, terutama untuk karyawan bagian ring frame. Ring frame merupakan mesin yang terdiri dari sejumlah spindel sebagai pengukur kapasitas produksi pemintalan serat seperti katun, wol atau rami dibuat menjadi benang, dimana proses ini membutuhkan waktu yang lama. Karyawan bagian ring frame diharapkan mampu untuk menjadi sigap dan handal dalam menangani mesin ring frame. Dibandingkan dengan tahap lain, bagian ring frame merupakan inti dalam proses pemintalan benang karena perubahan dari bahan baku (kapas) menjadi benang ada ditahap ini. PT Jesi Jason menyadari bagian ring frame memerlukan karyawan yang akan berdampak pada produktivitas perusahaan, sehingga dengan adanya pelatihan akan memberikan hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan.

Oleh karena itu, setelah mengikuti kegiatan pelatihan dasar, peserta diharapkan untuk bekerja lebih baik, lebih efektif dan handal dalam menangani pekerjaannya. Karena produktivitas merupakan salah satu faktor yang penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Berdasarkan uraian dan permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk mengetahui apakah pelatihan dasar yang dilaksanakan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Judul penelitian yang diajukan adalah ***“PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA BAGIAN RING FRAME”***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka diajukan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan kerja di PT Jesi Jason Surya Makmur?
2. Bagaimana produktivitas karyawan pada bagian ring frame di PT Jesi Jason Surya Makmur?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan pada bagian ring frame di PT Jesi Jason Surya Makmur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah mengenai pelatihan kerja dan produktivitas karyawan, tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pelatihan kerja di PT Jesi Jason Surya Makmur
2. Untuk mengetahui produktivitas karyawan pada bagian ring frame di PT Jesi Jason Surya Makmur
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan pada bagian ring frame di PT Jesi Jason Surya Makmur

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman peneliti ataupun pihak lain dalam bidang pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan

disiplin kerja karyawan, mejadi bahan acuan bagi perusahaan untuk perbaikan berkepanjangan.

1.4.2 Secara Praktis

1. Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan
2. Bagi peneliti dapat membandingkan, menambah dan mengembangkan ilmu manajemen personalia yang telah penulis dapatkan di bangku kuliah, khususnya mengenai pelatihan dan produktivitas kerja
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat digunakan dalam menambah pengetahuan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah yang serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per-unit produk dan memaksimalkan output per-jam kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusialah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya. Sebaik-baik usaha adalah apa yang merupakan ekspresi dari keterampilan dirinya, dan segenap tanggung jawab ekonomi yang dia berikan kepada ahli keluarganya, dinilai sebagai sedekah yang terus menerus menghasilkan pahala.

Produktivitas itu tetap harus dipertahankan dalam segala situasi dan kondisi, dengan sebuah penggambaran yang ekstrim, bahkan sekalipun anda tahu besok akan kiamat, tidak boleh membuat kita tidak berkarya dan produktif hari ini.

Sumber daya manusia berperan penting dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan asset yang harus diperhatikan, dipertahankan serta ditingkatkan kualitas kerjanya. Manullang (2012), mengatakan istilah

sumber daya manusia atau kepegawaian, mengandung arti, yaitu: keseluruhan orang yang bekerja pada suatu organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada soal-soal pegawai atau sumber daya manusia, di dalam suatu organisasi. Untuk peningkatan kemampuan, keterampilan serta produktivitas kerja sumber daya manusia yang ada, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia tersebut. Sehingga Samsudin (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat di ambil kesimpulan bahwa manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, sehingga mampu menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktivitas yaitu dengan memberikan berbagai bentuk pelatihan kepada karyawan serta menciptakan sistem kerja, pembagian kerja, serta menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

2.1.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Adapun unsur-unsur manajemen yang terdiri dari 6M yaitu *man, money, methode, machines, materials*, dan *market*. Manajemen adalah suatu cara atau seni mengelola sesuatu untuk dikerjakan oleh orang lain. Untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien yang bersifat masif, kompleks dan bernilai tinggi tentulah sangat dibutuhkan manajemen. Sumber daya manusia merupakan kekayaan (aset) organisasi yang harus didayagunakan secara optimal sehingga diperlukannya suatu manajemen untuk mengatur sumber daya manusia sedemikian rupa guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sejak awal.

Adapun definisi manajemen yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012;1) menyatakan:

“manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Sedangkan menurut G.R. Terry (2010;16) menjelaskan bahwa:

“Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”.

Berdasarkan definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu, seni dan proses kegiatan yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan bersama dengan mengelola sumber daya

manusia dan sumber daya lainnya secara optimal melalui kerjasama antar anggota organisasi.

Dalam manajemen terdapat sejumlah fungsi-fungsi operasional. Fungsi-fungsi tersebut telah dikemukakan oleh para penulis dengan berbagai sudut pendekatan dan sudut pandang yang berbeda. Adapun fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012;3) diantaranya menurut G.R. Terry ialah :

- a. Perencanaan adalah tindakan memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktivitasaktivitas yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- b. Pengorganisasian yaitu tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu.
- c. Penggerakan adalah membuat semua anggota organisasi mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usahausaha pengorganisasian.
- d. pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan bila perlu melakukan perbaikan-perbaikan,

sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana atau selaras dengan standar.

2.1.2 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia berperan penting dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan *asset* yang harus diperhatikan, dipertahankan serta ditingkatkan kualitas kerjanya. Menurut Manullang (2012), mengatakan istilah sumber daya manusia atau kepegawaian, mengandung arti, yaitu: keseluruhan orang yang bekerja pada suatu organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada soal-soal pegawai atau sumber daya manusia, di dalam suatu organisasi. Untuk peningkatan kemampuan, keterampilan serta produktivitas kerja sumber daya manusia yang ada, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia tersebut. Sehingga menurut Samsudin (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat di ambil kesimpulan bahwa manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, sehingga mampu menentukan tinggi rendahnya

produktivitas kerja karyawan. Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktivitas yaitu dengan memberikan berbagai bentuk pelatihan kepada karyawan serta menciptakan sistem kerja, pembagian kerja, serta menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat (*The right man on the right place*) serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012;21) ialah sebagai berikut:

1. Perencanaan Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).
3. Pengarahan Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, 5 karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebabsebab lainnya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangatlah jelas dibutuhkan oleh perusahaan sebagai pengarah, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian di dalam perusahaan agar segala kegiatan manajemen di dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Sedarmayanti (2010:164) pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, fikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk

mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Pelatihan berhubungan dengan menambah pengetahuan keterampilan dan kecakapan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Istilah pelatihan ini digunakan untuk menunjukkan setiap proses keterampilan atau kecakapan dan kemampuan para pegawai, sehingga mereka lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang mereka geluti.

Perlu dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Dalam proses pelatihan kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan.

Dari beberapa pengertian mengenai pelatihan tersebut sekarang jelas bahwa pelatihan diadakan sebagai salah satu upaya untuk peningkatan kinerja sumber daya alam, yang merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus. Karena perkembangan perusahaan harus diimbangi dengan kemampuan sumber daya manusianya. Seiring perkembangan bisnis maka

kinerja pekerja dalam suatu perusahaan harus terus menerus seiring dengan kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Dari uraian ini menjelaskan bahwa pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja pada perusahaan demi meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi perusahaan. Pelatihan juga merupakan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan terarah.

Proses kegiatan pelatihan sering dilaksanakan oleh suatu perusahaan setelah terjadi penerimaan karyawan sebab latihan hanya diberikan pada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan. Latihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Secara garis besarnya pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien.

2.1.3.2 Tujuan Pelatihan

Pelatihan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pelatihan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pelatihan karyawan. Program pelatihan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan

perusahaan saat ini maupun untuk masa yang akan datang. Pelatihan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Pimpinan perusahaan semakin menyadari bahwa karyawan baru pada umumnya hanya mempunyai kecakapan teoritis saja dibangku kuliah. Jadi perlu dikembangkan dalam kemampuan nyata untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Pelatihan untuk pengembangan karyawan memang membutuhkan biaya cukup besar, tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan di bidang personalia. Karena karyawan yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien, efektif, dan hasil kerjanya lebih baik sehingga daya saing perusahaan akan semakin besar. Hal ini akan memberikan peluang yang lebih baik bagi perusahaan untuk memperoleh laba yang semakin besar sehingga balas jasa (gaji) karyawan dapat dinaikkan. Tujuan pelatihan menurut Tujuan dan manfaat pelatihan menurut Sikula yang dikutip oleh Doni juni priansa (2014:176) adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas

Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

2. Kualitas

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.

3. Perencanaan

Tenaga Kerja Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaikbaiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari pegawai yang direncanakan, untuk memperoleh pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan.

4. Moral

Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

5. Kompensasi

Tidak Langsung Pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.

6. Keselamatan dan Kesehatan

Merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.

7. Pencegahan Kadaluarsa

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawai, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

8. Perkembangan

Pribadi Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

Suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya manusianya pada aktivitas pelatihan hanya jika hal itu merupakan keputusan yang terbaik dari manajer. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain dari memodifikasi perilaku karyawan. Hal ini juga mendukung organisasi dan tujuan organisasi, seperti keefektifan produksi distribusi barang dan pelayanan lebih efisien, menekan biaya operasi, meningkatkan kualitas, dan menyelaraskan hubungan pribadi lebih efektif.

Pelatihan bagi seseorang dalam melaksanakan sesuatu tugas tertentu untuk mencapai tujuan. Dengan pengembangan melalui pelatihan akan

terjamin tersedianya tenaga-tenaga dalam perusahaan yang mempunyai keahlian, terlatih dan terdidik, menjamin mempergunakan pikirannya dengan kritis. Disamping hal tersebut latihan membantu stabilitas pegawai dan mendorong mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lama. Bila pegawai-pegawai dilatih untuk merealisasikan potensi dirinya, maka hal itu akan memperbaiki moral dan kerja karyawan.

Para pegawai akan berkembang lebih cepat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien dan efektif, bila mereka sebelum bekerja menerima latihan dahulu di bawah pengawasan seorang pengawas dan instruktur ahli. Pelatihan perlu dilaksanakan secara sistematis demi memperoleh dan mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2010:170) Tujuan umum Pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu meningkatkan produktivitas organisasi melalui berbagai kegiatan antara lain:

1. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional
2. Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
3. Mengembangkan/merubah sikap sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai. Umar mengemukakan bahwa program pelatihan bertujuan

untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan sekarang. Pelatihan juga bertujuan agar peserta pelatihan cepat berkembang, sebab sulit bagi seseorang untuk mengembangkan diri hanya berdasarkan pengalaman tanpa adanya suatu pendidikan khusus. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri akan lebih cepat melalui pelatihan. Dengan pengembangan dan pelatihan maka pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Sebab dengan pelatihan tersebut, diusahakan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan diri para karyawan sesuai dengan keinginan.

Dari uraian tersebut di atas mencerminkan manfaatnya sangat penting dari pelaksanaan pelatihan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan yang sekaligus akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan terdapat manfaat lain bagi perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya yaitu agar lebih menjamin tersedianya tenaga-tenaga terampil dalam perusahaan, sehingga kesalahan-kesalahan dapat dihindari serta mendorong karyawan untuk.

2.1.3.3 Manfaat Pelatihan

Pelatihan sumber daya manusia merupakan salah satu topik yang sangat penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia. Pelatihan adalah salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan keunggulan bersaing organisasi perusahaan. Adanya perubahan-perubahan lingkungan bisnis, lingkungan kerja, menghendaki perusahaan harus melakukan

pelatihan sumber daya manusianya secara proaktif, demi mencapai produktivitas kerja yang lebih baik. Melalui pelatihan, karyawan dapat terbantu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan karier karyawan dan dapat membantu mengembangkan tanggung jawabnya pada saat ini maupun di masa mendatang. Sehingga ada beberapa alasan mengapa pelatihan harus dilakukan atau menjadi bagian yang sangat penting dari kegiatan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Veithzal Rivai (2010:217), manfaat pelaksanaan pelatihan bagi karyawan diantaranya yaitu:

1. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif
2. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan
3. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
4. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik
5. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
6. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi
7. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih

8. Membantu mengembangkan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan
9. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas

Adapun manfaat pelatihan bagi perusahaan/instansi menurut Rivai (2010:217) yaitu:

1. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif
2. Membantu pegawai untuk mengetahui tujuan perusahaan
3. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik
4. Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan
5. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan
6. Membantu pengembangan perusahaan
7. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan
8. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan
9. Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif
10. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja

2.1.3.4 Metode Pelatihan

Setiap perusahaan yang menjalankan pelatihan, membutuhkan metode yang tepat agar isi pelatihan tersebut dapat dengan mudah diresap oleh para

karyawan yang menjadi peserta pelatihan. Beberapa metode pelatihan menurut Widodo (2015:62-63) adalah:

1. On The Job

Metode on the job merupakan metode yang paling banyak digunakan dalam pelatihan dan pengembangan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang “pelatih” yang berpengalaman (karyawan lain). Meliputi semua upaya bagi karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya. Beberapa macam metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Rotasi Jabatan (*Job rotation*)

Memberikan karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktik berbagai keterampilan manajerial. Rotasi pekerjaan melibatkan perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Kadang-kadang dari satu penempatan ke penempatan lainnya.

2) Latihan Instruksi Pekerjaan (*Job Instruction Learning*)

Metode yang digunakan dengan memberikan petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka sekarang.

3) Magang (*Apprenticeship*)

Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan latihan „off the job“ yaitu dengan mengombinasikan materi di kelas dengan praktik di lapangan.

4) *Coaching*

Merupakan suatu bimbingan dan pengarahan yang diberikan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Peranan dari pelatihan ini adalah memberikan bimbingan kepada karyawan bawahan dalam menerima suatu pekerjaan atau tugas dari atasannya.

5) Penugasan sementara

Merupakan kegiatan penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dari pemecahan masalah-masalah organisasional nyata. Dalam penugasan sementara karyawan berpartisipasi dalam memecahkan permasalahan, merencanakan masa depan dan berdiskusi serta berperan dalam isu-isu kritis bagi organisasi.

2. *Of the Job* (di luar pekerjaan)

Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Program ini memberikan karyawan dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan

pekerjaan pada waktu terpisah dari waktu kerja regular mereka. Metode yang digunakan antara lain:

1) Metode-metode Simulasi

Simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas . sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan. Metode simulasi meliputi

a) Metode studi kasus.

Merupakan metode di mana uraian tertulis atau lisan tentang masalah yang ada. Karyawan diminta untuk mengidentifikasi masalah dan merekomendasi pemecahan masalah. Diharapkan dapat mengembangkan keterampilan karyawan dalam pengambilan keputusan.

b) *Role playing* (bermain peran).

Metode yang memungkinkan para karyawan untuk memainkan berbagai peran yang berbeda. Peserta diberitahu mengenai suatu kesan dan peran yang harus mereka mainkan. Metode ini terutama digunakan untuk memberi kesempatan kepada peserta mempelajari keterampilan berhubungan antara manusia melalui praktik, pengembangan pemahaman mengenai pengaruh perilaku mereka pada peserta lainnya,

c) *Business games* (permainan bisnis).

Merupakan suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan bisnis yang nyata. Tujuannya adalah untuk melatih karyawan dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasi-operasi organisasi.

d) *Vestibule training*

Merupakan bentuk pelatihan yang dilaksanakan di area-area terpisah yang dibangun dengan berbagai jenis peralatan sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya. Jadi metode pelatihan vestibule merupakan metode di mana telah disediakan tempat khusus untuk melaksanakan pelatihan yang ditata menyerupai lingkungan pekerjaan beserta tugas yang dilakukan.

e) *Laboratory training*

Merupakan suatu bentuk latihan kelompok terutama digunakan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi. Melalui sharing pengalaman, perasaan, persepsi, dan perilaku antar beberapa peserta (karyawan).

2) Metode-metode Presentasi Informasi

Merupakan penyajian informasi, yang tujuannya untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep, atau keterampilan kepada peserta. Metode-metode yang termasuk dalam presentasi informasi yaitu:

a) Kuliah

Merupakan metode tradisional dengan kemampuan penyampaian informasi, banyak peserta dan biaya relatif murah. Berupa ceramah yang disampaikan secara lisan. Metode ini harus dikombinasikan dengan metode lainnya seperti diskusi dan Tanya jawab karena peserta cenderung pasif disebabkan adanya komunikasi satu arah saja.

b) Presentasi Video

Presentasi TV, film, slide dan sejenisnya adalah serupa dengan bentuk kuliah. Metode ini biasanya dibunkan sebagai bahan atau alat pelengkap bentuk-bentuk pelatihan lainnya.

c) Metode Konferensi

Merupakan bentuk kelas seminar di perguruan tinggi, sebagai pengganti metode kuliah. Berupa pertemuan moral formal di mana terjadi diskusi atau konsultasi tentang sesuatu yang penting. Menekankan adanya diskusi kelompok kecil dan melibatkan peserta aktif. Tujuannya adalah untuk mengembangkan kecakapan dalam

pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dan untuk mengubah sikap karyawan. Sangat berguna untuk pengembangan terhadap pengertian dan pembentukan sikap-sikap.

d) Studi sendiri (*self study*)

Metode ini biasanya menggunakan modul-modul tertulis dan kaset-kaset atau videotape rekaman di mana parakaryawan mempelajari sendiri. Studi sendiri berguna bila para karyawan tersebar secara geografis atau bila proses belajar hanya memerlukan sedikit interaksi.

2.1.3.5 Tahapan Pelatihan

a. Kegiatan Pra-pelatihan (*Pre-Class Activities*)

Identifikasi dan analisis kebutuhan pembelajaran; pencalonan peserta sesuai persyaratan dengan disertai justifikasi dan atau rencana pengembangan karir; seleksi calon peserta.

b. Pelaksanaan Pelatihan (*in-Class Activities*)

Pelaksanaan proses belajar-mengajar sesuai desain program; penyampaian konsepsi tentang rencana penerapan/aplikasi hasil pelatihan di lingkungan kerja oleh peserta; pemberian sertifikat pada akhir program pelatihan kepada peserta pelatihan yang telah mengikuti program secara keseluruhan.

c. Kegiatan Pascapelatihan (*Post-Class Activities*)

Pembuatan laporan tertulis atau presentasi materi dan rencana penerapan hasil pelatihan oleh peserta; implementasi pengetahuan dan ketrampilan yang telah dipelajari di lingkungan kerja oleh peserta; dan dalam jangka waktu 3 - 6 bulan, informasi efektivitas implementasi hasil pelatihan diberikan oleh atasan yang selanjutnya akan digunakan sebagai dasar pengembangan pelatihan.

2.1.3.6 Syarat-syarat Pelatihan

Menurut Hasibuan (2016:74), pelatihan atau instruktur yang baik hendaknya memiliki syarat sebagai berikut:

a. Teaching Skills

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pengembangan.

b. Communication Skills

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif.

c. Personality Authority

Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan.

d. Social Skills

Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pengembangan.

e. Technical Competent

Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoretis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan.

f. Stabilitas Emosi

Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat kebapakan, keterbukaan, tidak pendendam serta memberikan nilai yang objektif

2.1.3.7 Dimensi Pelatihan

Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber manusia dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Gary Dessler (2011:263)

Dimensi pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62), diantaranya:

1. Tujuan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2.1.4 Produktivitas

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas

Pengertian Masalah produktivitas adalah masalah yang sangat penting untuk saat ini. Masyarakat semakin sadar bahwa produktivitas dapat meningkatkan kesejahteraan manusia. Pentingnya produktivitas kerja mencakup banyak hal seperti produktivitas tenaga kerja, produktivitas

organisasi, produktivitas pemasaran dan sebagainya. Secara umum, pengertian produktivitas menyangkut hubungan antara keluaran dengan masukan yang digunakan. Istilah produktivitas sering kacau dengan istilah produksi. Banyak yang berpendapat bahwa semakin besar produksinya, semakin besar produktivitasnya. Para pakar pada umumnya sependapat bahwa produktivitas ialah output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2012:94), yaitu: Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Dan sebagai pebandingan untuk faktor produktivitas kerja menurut Muchdarsyah Sinugun (2015:16) pengertian produktivitas dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah *ratio* dari pada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang di pergunakan (input).

- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok akan lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor efensial, yakni : investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset dan tenaga kerja.

2.1.4.2 Metode - metode Pokok Pengukuran Produktivitas

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009:83-85) adalah sebagai berikut:

- Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seleksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian yang relative.
- Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada 2 jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Muchdarsyah Sinungan (2015:30-35) sebagai berikut :

1. Produktivitas Total adalah perbandingan antara total keluaran (*output*) dengan total masukan (*input*) persatuan waktu. Dalam perhitungan produktivitas total, semua faktor masukan (tenaga kerja, capital, bahan, energy) terhadap total keluaran harus diperhitungkan.

$$\text{Total produktivitas} = \frac{\text{Hasil total}}{\text{Masukan total}}$$

2. Produktivitas persial adalah perbandingan dari keluaran dengan satu jenis masukan atau input persatuan waktu, seperti upah tenaga kerja, capital, bahan, energy, beban kerja, dll.

$$\text{Produktivitas Partial} = \frac{\text{Hasil Partial}}{\text{Masukan Total}}$$

Produktivitas perusahaan dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Pt = \frac{Qt}{L + C + R + Q}$$

Pt = Produktivitas total (total productivity).

L = Faktor masukan tenaga kerja (labour input factor).

C = Faktor masukan modal (capital input factor).

R = Masukan bahan mentah dan barang-barang yang dibeli
(raw material and purchased parts input).

Q = Faktor masukan barang-barang dan jasa-jasa yang
beraneka macam (order miscellaneous goods and services
input factor).

Q_t = Hasil total (total output).

Agar susunan daftar produktivitas dari waktu ke waktu sebanding, setiap susunan daftar harus di sesuaikan dengan nilai waktu dasar yang menggunakan harga-harga paten. Oleh karena itu, melalui pengukuran produktivitas kita dapat menghitung tenaga kerja, modal serta faktor-faktor produktivitas lainnya. Akibatnya produktivitas faktor total merupakan rata-rata tenaga kerja dan produktivitas modal yang diukur.

Berdasarkan uraian diatas banyak sekali manfaat yang diperoleh dari pengukuran produktivitas diantaranya digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efesiensi produksi. Serta bisa terlihat dari penempatan perusahaan yang tetap seperti dalam menentukan target/sasaran tujuan yang nyata dan pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodic terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

2.1.4.3 Dimensi Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan, makna produktivitas dalam penelitian ini tidak hanya sekedar resiko antar uotput dan input, melainkan merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini (Sutrisno, 2011:100).

Menurut Sutrisno (2011:104) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi,

upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan

aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.4.4 Upaya Peningkatan Produktivitas

Untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal tersebut perlu pemahaman yang tepat terhadap faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas. Menurut Siagian yang dikutip oleh Sutrisno (2011:105) adapun faktor-faktor tersebut, yaitu :

1. Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan terus-menerus. Suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Tambahan pula, ada ungkapan yang menyatakan bahwa satu-satunya hal yang konstan di dunia adalah perubahan.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis

kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksanaan tugas pokok, maupun pelaksanaan tugas penunjang dalam organisasi.

3. Pemberdayaan SDM

SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua jabatan manajemen dalam hierarki organisasi.

2.1.5 Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja

Salah satu tujuan perusahaan adalah untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Produktivitas timbul apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berupa pemberian pelatihan kepada para bawahannya, adanya pengakuan yang jujur dan lain-lainnya. Cara atau bentuk pemberian pelatihan agar karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dapat berupa materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan. Hal ini akan memberikan produktivitas yang tinggi bagi karyawan ataupun tenaga kerja dalam mengemban tugas yang diberikan. Dengan adanya pelatihan yang dilakukan, maka diharapkan karyawan dapat ditingkatkan keahlian, pengetahuan guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu untuk mencapai produktivitas kerja optimal yang merupakan salah satu tujuan perusahaan, maka salah satu cara yang perlu ditempuh oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan pelatihan karyawan.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dimaksudkan agar pokok masalah yang diteliti memiliki relevansi (sesuai atau tidak sesuai) dengan sejumlah teori yang telah ada. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan bahan komplementer dalam penelitian ini dipaparkan dalam tabel berikut:

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	KETERANGAN
1	Ani Yunaningsih (2007)	Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada divmateri tempa dan cor PT Pindad Bandung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
2	Ria Noviana (2007)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada CV. Robi Motor Tanjung Tabalong / Kalimantan Selatan)	Hasil penelitian pelatihan terhadap produktivitas kerja menunjukkan hasil positif.
3	Faudzan Nur Ashari (2010)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Huda Rachma Grupindo	Hasil penelitian pelatihan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bersifat positif.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Kerangka Pemikiran

Dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan manfaat yang lebih yaitu meningkatnya profit perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, dalam suatu perusahaan perlu dilakukan pelatihan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian teori yang ada, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagai dasar penentu hipotesis seperti berikut:



2.2 Hipotesis

Hipotesis penelitian berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis penelitiannya adalah: terdapatnya pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan pada bagian ring frame di PT Jesi Jason Surya Makmur.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Menurut Subagyo (2015) Metode penelitian merupakan suatu cara atau jalan untuk memperoleh kembali pemecahan terhadap segala permasalahan. Menurut Sugiyono (2016:3) metode penelitian didefinisikan sebagai berikut:

“Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:11) yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif adalah:

“Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu,, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian merupakan cara untuk mencapai tujuan dari suatu penelitian. Sehingga metode penelitian sangat dibutuhkan dalam memecahkan suatu penelitian.

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan yang diperlukan dibutuhkan metode yang relevan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Metode deskriptif menurut (Sugiyono,2013:11) adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada pada perusahaan berdasarkan fakta, sifat-sifat populasi berdasarkan data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

Dalam penelitian ini akan dijelaskan tentang pelatihan kerja dan produktivitas karyawan di PT Jesi Jason Surya Makmur. Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Bagaimana Pelatihan kerja dan produktivitas karyawan pada bagian ring frame di PT Jesi Jason Surya Makmur

Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pertanyaan pada rumusan masalah kedua yaitu:

2. Bagaimana pengaruh Pelatihan kerja terhadap Produktivitas karyawan pada bagian Ring Frame di PT Jesi Jason Surya Makmur

3.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian menurut (Sugiyono, 2013:58) merupakan suatu hal dalam bentuk apapun yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan variabel penelitian adalah sesuatu yang hendak diamati dan diambil datanya. Di samping itu Variabel adalah suatu objek yang diungkap dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian atau objek yang diteliti. Variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable bebas dan variable terikat. Terdapat 2 variabel dalam penelitian ini, variabel bebas (independen) yaitu Pelatihan (X) dan variabel terikat (dependen) yaitu Produktivitas Karyawan (Y).

3.2.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diciptakan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013:38). Pada penelitian ini telah ditentukan 2 variabel, yaitu variabel bebas atau independen (X) dan variabel terikat atau dependen (Y).

Variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi produktivitas karyawan. Pelatihan karyawan yang

sesuai memungkinkan untuk karyawan memberikan hasil lebih optimal dan meningkatkan produktivitasnya.

2. Produktivitas kerja

Menurut Swasta dan Sukotjo Propuktivitas adalah sebuah konsepsi yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu Pelatihan (X) sebagai variabel bebas serta Produktivitas Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini disajikan table mengenai konsep dan indikator variabel :

Tabel 3.1
Operasional Variabel X dan Y

NO	VARIABEL	DEFINISI VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
1	Pelatihan Kerja (X)	“Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber manusia dalam dunia kerja.	TUJUAN	a. Meningkatkan keterampilan b. Meningkatkan target yang ingin dicapai
			MATERI	a. Ketetapan materi dengan tujuan b. Kesesuaian materi
			Metode yang Digunakan	a. Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan b. Kesesuaian metode dengan materi
			Peserta	a. Semangat mengikuti pelatihan

		Pegawai, baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.” Gary Dessler (2011:263)		b. Keinginan untuk memahami
			Instruktur	a. Memotivasi peserta b. Kebutuhan umpan balik
2.	Produktivitas (Y)	"Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai." Sutrisno (2011:99)	Kemampuan	a. Kemampuan memecahkan masalah b. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat
			Meningkatkan hasil yang dicapai	a. Mencapai target perusahaan b. Mematuhi peraturan perusahaan c. Adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan
			Semangat kerja	a. Memiliki mental berani ambil resiko, percaya diri dan pantang menyerah
			Pengembangan diri	a. Mampu memahami cara kerja mesin b. Mampu memahami sistem kerja di perusahaan
			Mutu	a. Memiliki reputasi dan prestasi di perusahaan
			Efesiensi	a. Penyelesaian tugas tepat waktu

3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data

Sumber data terbagi menjadi 2, yaitu:

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung objek yang diteliti, yang berupa wawancara dan observasi langsung.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dipublikasikan yang tersedia di perusahaan, yaitu dengan cara mengumpulkan data dari objek penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut (Sugiyono,2009:19) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukan.

Data primer dapat diperoleh dan ditentukan dari responden melalui kuestioner, wawancara, dan observasi.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generilisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:119). Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2016:120) yang dimaksud dengan sampel adalah sebagai berikut ini:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).”

Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan

sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi sebenarnya, dengan istilah lain representatif (mewakili).

Menurut Sugiyono (2016: 126) mengemukakan bahwa teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Memperhatikan pernyataan tersebut, maka penulis menetapkan sampel dalam penelitian ini adalah 100% dari karyawan pada bagian ring frame PT. Jesi Jason Surya Makmur yang sedang dalam masa training bulan Juni berjumlah 49 karyawan.

Penggunaan sampel dalam penelitian ini mempunyai beberapa alasan yaitu menghemat biaya, waktu dan tenaga, serta memungkinkan hasil penelitian lebih tepat dan teliti, karena semua data dari objek peneliti yang lebih kecil akan lebih mudah dianalisa secara detail.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Informasi-informasi yang dibutuhkan untuk memaparkan tentang sesuatu hal maupun peristiwa termuat di dalam data. Jelas artinya untuk mendapatkan informasi tersebut harus menggunakan teknik-teknik pengumpulan data, sehingga informasi yang diperlukan akan lebih mudah kita peroleh. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling

utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. (Sugiyono 2016:308)

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting dan berbagai sumber. Teknik yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

1. Teknik Observasi

Teknik observasi dalam penelitian ini adalah melakukan pengamatan langsung terhadap pelatihan kerja karyawan pada bagian ring frame, yang pada akhirnya bertujuan untuk mengetahui seberapa produktivitas karyawan yang mampu mencapai target perusahaan.

2. Teknik Angket atau Kuesioner

Angket adalah salah satu instrumen pengumpulan data berupa serangkaian pertanyaan serta alternatif jawabannya secara tertulis yang hendak diberikan dan dijawab oleh seseorang atau sekelompok orang.

Teknik angket dimaksudkan untuk mendapatkan data yang berupa jawaban tertulis yang diajukan peneliti untuk mengetahui bagaimana pelatihan kerja berdasarkan perhatian, pengetahuan, dan cara berfikir karyawan pada bagian ring frame.

3. Wawancara

Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan wawancara tidak terarah (*non directed*). Wawancara tidak terarah yakni wawancara yang bersifat santai, bebas dan memberi informan kebebasan sebesar-besarnya untuk memberikan keterangan yang ditanyakan. Wawancara tidak terarah ini penting dilakukan pada tahap pertama penelitian dilakukan karena dapat memberikan keterangan tidak terduga yang tidak kita dapatkan dan ketahui jika kita menanyakan dengan wawancara terarah. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi yang belum didapat pada angket.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui pencatatan dan menyelidiki terhadap dokumen-dokumen yang ada pada objek penelitian, seperti buku-buku, arsip-arsip, catatan harian dan dokumen yang berkenaan dengan permasalahan yang akan diteliti.

3.6 Teknik Analisis Data

Berdasarkan latar belakang masalah pokok dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis adalah analisis kuantitatif. Mengumpulkan data-data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi para karyawan/i terhadap pelaksanaan pelatihan dan

kinerja mereka itu sendiri yang pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner responden. Pengisian kuesioner menggunakan skala likert dengan ukuran interval.

1. Menentukan penilaian untuk setiap pilihan, dari setiap jawaban diberi nilai. Dimana dalam pemberian nilai ditentukan berdasarkan skala penilaian, yaitu Skala Likert.

Tabel 3.2. Bobot Nilai

Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sugiyono (2012:

Sumber : 94)

2. Menghitung skor nilai untuk setiap item pernyataan dengan cara perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Skor} = \text{Bobot Nilai} \times \text{Frekuensi}$$

3. Nilai terendah dan nilai tertinggi
 - a. Dalam hal ini nilai terendah = jumlah responden, yaitu 49 orang. Maka nilai terendah adalah 49.
 - b. Sedangkan untuk nilai tertinggi, jumlah diresponden dikalikan dengan bobot nilai tertinggi, yaitu $49 \times 5 = 245$.

4. Menentukan jarak interval dari nilai terendah sampai nilai tertinggi sehingga didapat lima kategori penilaian. Jarak interval dapat dilakukan dengan cara perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{JI} &= \frac{(N1-N2)}{5} \\
 \text{JI} &= \frac{(245-49)}{5} \\
 &= 39,2 \text{ di bulatkan menjadi } 39
 \end{aligned}$$

Keterangan:

JI = Jarak Interval

N1 = Nilai Tertinggi

N2 = Nilai Terendah

Dengan demikian kategori penilaian untuk setiap item pernyataan dari penilaian terhadap variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3. Kategori Nilai

Jarak Interval	Kategori
208-245	Sangat Baik
168-207	Baik
128-167	Cukup Baik
89-127	Tidak Baik
49-88	Sangat Tidak Baik

Sumber: Kategori nilai, diolah.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan. Sugiyono (2016:361)

Menurut Bilson Simamora (2002), pada setiap pengukuran selalu diharapkan diperoleh hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid atau sah dan reliabel atau andal.

Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut. Apabila korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:362) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *split half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode yang digunakan adalah *Split Half*, dimana instrument dibagi menjadi dua kelompok.

Dalam penelitian ini, pengujian tingkat validitas tiap item menggunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item. Jadi:

1. Bila $r_{hitung} > 0,6 r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut valid dan layak untuk pengujian hipotesis.
2. Bila $r_{hitung} < 0,6 r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.
3. Koefisien determinasi (r^2)

Menurut Ghozali (2016), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Klasifikasi koefisien korelasi. Digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variable X terhadap Y. Rumus:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = r square (koefisien korelasi)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,6 .

4. Metode Analisis Regresi Linier

Regresi merupakan suatu alat ukur yang juga dapat digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Jika kita memiliki dua buah variabel atau lebih maka sudah selayaknya apabila kita ingin mempelajari bagaimana variabel-variabel itu berhubungan atau dapat diramalkan.

Analisis regresi berguna untuk mendapatkan hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih. Selain itu analisis regresi berguna untuk mendapatkan pengaruh antar variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya atau meramalkan pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya (Usman & Akbar, 2006).

Analisis regresi mempelajari hubungan yang diperoleh dinyatakan dalam persamaan matematika yang menyatakan hubungan fungsional antara variabel-variabel. Hubungan fungsional antara satu variabel prediktor dengan satu variabel kriterium disebut analisis regresi sederhana (tunggal),

sedangkan hubungan fungsional yang lebih dari satu variabel disebut analisis regresi ganda.

Analisis regresi lebih akurat dalam melakukan analisis korelasi, karena pada analisis itu kesulitan dalam menunjukkan slop (tingkat perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya dapat ditentukan). Dengan demikian maka melalui analisis regresi, peramalan nilai variabel terikat pada nilai variabel bebas lebih akurat pula.

Persamaan Regresi Linier dari Y terhadap X

Persamaan regresi linier dari Y terhadap X dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = intersep

b = koefisien regresi/slop

5. Uji-t

Uji-t digunakan untuk menguji hubungan masing-masing variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y). Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t ini merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5% dan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (H_0 ditolak, H_a diterima).
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (H_0 diterima, H_a ditolak).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT Jesi Jason Surya Makmur

PT Jesi Jason Surya Makmur (JJSM) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang textile. Perusahaan ini sebelumnya bernama PT Benang Sari Indonesia, tetapi karena gulung tikar pada tahun 2016 Bapak Heru Alam Surja Wibowo melanjutkan perusahaan ini dengan nama anak kembarnya Jesi dan Jason agar terus berkembang. Selain PT JJSM, Bapak Heru Surja Alam Wibowo juga mendirikan perusahaan textile di Karawang dengan nama PT Surya Satria Kencana dan PT Jesi Jason Surya Wibowo di Boyolali. PT JJSM terletak di Jl. Wantilan – Cipendeuy Kabupaten Subang dengan luas tanah 14 hektar.

Berpegang pada pengalaman perusahaan textile terdahulu, maka PT JJSM mencoba kembali membangun perusahaan lebih baik lagi sehingga diharapkan dapat terus membantu, baik pemerintah maupun masyarakat yang membutuhkan. Tentunya keberhasilan ini di dukung dengan visi dan misi yang diterapkan perusahaan, diantaranya :

1. VISI

Menjadi industri spinning terbaik di Jawa Barat

2. MISI

- a. Memberikan layanan terbaik dan profesional untuk memenuhi kepuasan pelanggan.
- b. Menciptakan dan mengembangkan produk-produk inovatif dan berkualitas dengan harga bersaing.

- c. Menghasilkan laba yang dapat mendukung pengembangan usaha.
- d. Bermitra dengan stakeholder (karyawan, pelanggan, masyarakat).

4.1.2 Aspek Kegiatan usaha PT Jesi Jason Surya Makmur

PT Jesi Jason Surya Makmur merupakan perusahaan milik perorangan yang bergerak dibidang textile. Perusahaan ini sudah memiliki banyak cabang. Keberhasilan tersebut tentunya sangat erat dengan kegiatan usaha yang dijalankan. Perusahaan juga memiliki 4 spinning yang dimana dalam satu spinning ada beberapa tahap pembuatan benang:

1. *Blendomat* tempat dimana kapas dicampur dengan kapas lain sesuai kebutuhan benang apa yang akan diproduksi. Proses ini dilakukan oleh bagian mixing sesuai intruksi bagian QC. Selanjutnya gumpalan kapas akan ditarik sedikit demi sedikit.
2. *Blowroom* proses kapas yang disalurkan melalui pipa *ducting* masuk ke mesin blowing dan dicacah menjadi halus. Setelah itu kapas akan keluar menjadi sumbu besar.
3. *Drawing* disini serat yang sumbu besar akan diuraikan kembali dan dibentuk lagi menjadi lebih kecil sumbunya.
4. *Simplex* disini sumbu-sumbu serat disejajarkan dan ditentukan berat dan ketebalannya. Serta kotoran yang lolos dari mesin sebelumnya juga dibersihkan.

5. *Ring Frame* serat yang dibawa dari *simplex* akan dipilin kedalam ukuran yang lebih kecil dan digulung dalam bobbin, sehingga disebut benang *roving*.
6. *Winding* benang *roving* diregangkan dan ditarik sesuai diameter yg ditentukan. Benang yang dipilin akan digulung pada paper cone menjadi gulungan besar dengan berat yg sama dan siap dipasarkan.
7. *Packing* benang yang telah siap dipasarkan harus di bungkus agar tidak berubah kualitasnya. Dari mulai menggunakan plastik dan karung atau kardus.

Dari tahapan tersebut beberapa jenis benang yang selalu diproduksi di PT JJSM. Produksi benang dimana setiap spinning memiliki produksi benang yang berbeda. Jenis benang yang diproduksi adalah benang untuk pembuatan kain, benang tersebut:

1. Polyester (PE)

Benang yang dibuat di area spinning 1 dan 2 dengan memiliki dua jenis PE yaitu 30 PE dan 40 PE. Benang yang satu ini memiliki bahan yang terbuat dari serat sintetis dari hasil minyak bumi yang dibuat bahan berupa serat fiber poly juga untuk produk plastik berupa biji plastik. Kaos berbahan PE sendiri tidak dapat menyerap keringat cukup baik dan akan panas bila dikenakan karena bahan dasarnya terbuat dari butiran plastik. Ciri-ciri bahan PE ini adalah:

- ✓ Noda makanan dan minyak akan cukup sulit untuk dihilangkan.
- ✓ Kaos berbahan PE akan lebih kuat dan tahan lama untuk direndam, bahkan bisa sampai lebih dari 3 jam.

- ✓ Biasanya bahan PE juga sering dicampur dengan bahan lainnya, seperti linen, viscose serta katun.

2. Cotton Combed

Jenis bahan kain yang satu ini merupakan bahan yang didapatkan dari serat kapas, serat tersebut pun memiliki karakteristik benang yang lebih halus dibandingkan bahan lainnya, tidak berbulu, lebih rata dan hasil rajutannya pun lebih bagus. Cotton Combed pun memiliki beberapa jenis lagi dan diklasifikasikan berdasarkan ketebalannya, ada 20s, 24s, 30s dan 40s. Semakin besar angka dari jenis kainnya maka akan semakin tipis bahannya, dan harganya juga semakin mahal. Pada umumnya di PT JJSM produksi jenis benang 20s dan 30s mengingat kebutuhan pasar yang harus disesuaikan. Cotton Combed juga memiliki ciri-ciri atau sifat khusus yang cukup berbeda dibandingkan bahan lainnya, seperti:

- ✓ Serat benang halus
- ✓ Tekstur kain dan hasil rajutan cukup rata dan tidak berbulu
- ✓ Terasa sejuk dan tidak panas karena mampu menyerap keringat
- ✓ Tidak mudah kusut dan luntur
- ✓ Sangat mudah untuk proses sablon

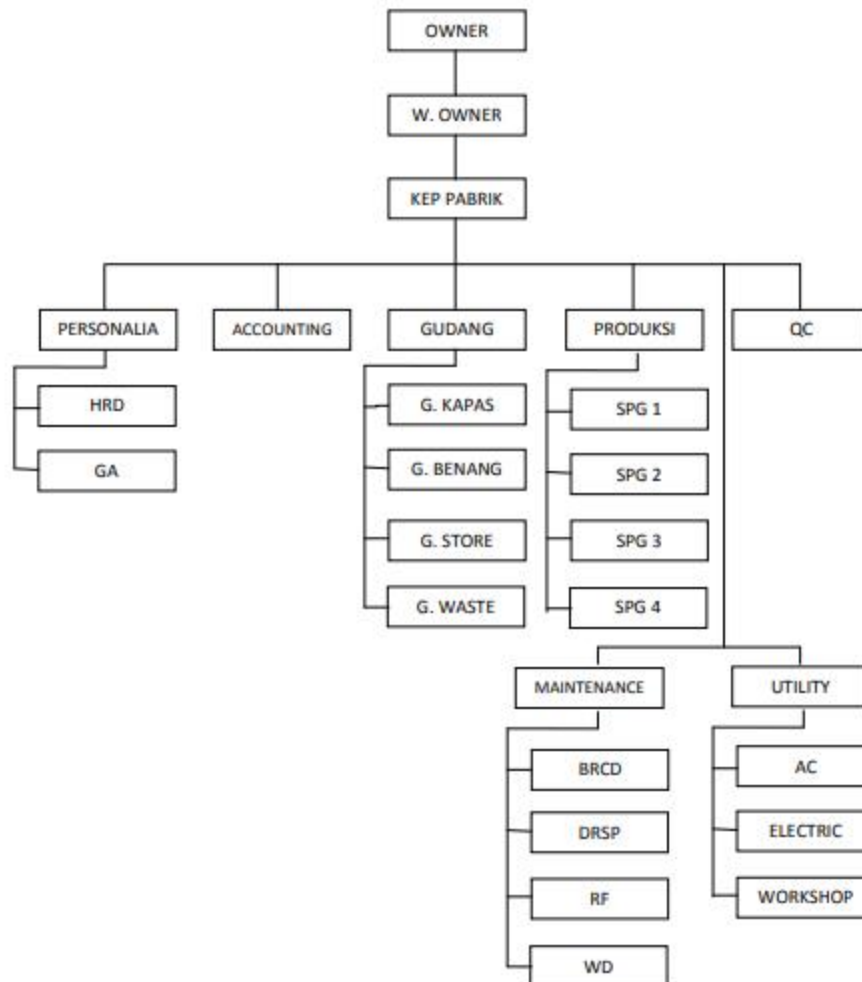
3. Cotton Carded

Bahan yang satu ini hampir memiliki kesamaan dengan cotton combed, dimana memiliki beberapa jenis seperti 20s, 30s dan yang lainnya. Namun perbedaannya serat benang dalam cotton carded tidak terlalu halus. Hasil rajutan serta penampilan dari bahan yang satu ini kurang rata dan halus. Biasanya cotton carded sering digunakan untuk kaos dengan target pasar

kelas menengah, hal tersebut karena harga dari bahan ini lebih murah dibandingkan cotton combed. Meskipun bahannya cukup murah, kaos ini masih nyaman untuk digunakan karena terbuat dari serat kapas alam. Bahan cotton carded juga memiliki ciri yang khusus, seperti:

- ✓ Serat benang kurang halus bahkan cenderung kasar dan kaku
- ✓ Tekstur bahan dan hasil rajutan kurang rata
- ✓ Terasa sejuk dan tidak panas karena mampu menyerap keringat
- ✓ Tidak mudah kusut dan luntur
- ✓ Mudah untuk proses penyablonan

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.4 Kepegawaian

Ada beberapa unit bagian kerja di PT. Jesi Jason Surya Makmur Subang sebagai berikut:

4.1.4.1 Owner

Pemilik usaha yang membangun atau menjalankan perusahaan dengan modal sendiri tidak berkelompok. Bapak Heru Surja Alam Wibowo berinisiatif untuk melanjutkan perusahaan textile ini. Mengingat kebutuhan textile yang terus meningkat dan hampir semua proses dari bahan baku sampai bahan jadi ataupun sisa bahan bisa terjual.

4.1.4.2 Wakil Owner

Perwakilan dari Owner yang mengontrol perusahaan owner termasuk PT Jesi Jason Surya Makmur. Karena Owner yang mengelola berada di pusat dengan nama PT Surya Alam Jaya berada di Jakarta.

4.1.4.3 Kepala Pabrik

Seluruh kegiatan di perusahaan harus ada persetujuan Kepala Pabrik agar terciptanya keberhasilan perusahaan. Kepala Pabrik pun bertanggung jawab mencetuskan ide-ide.

4.1.4.4 Personalia

Divisi yang bertugas mengurus karyawan perusahaan. PT JJSM memiliki dua bagian personalia yaitu HRD yang mengurus absensi, penggajian, lemburan, pelatihan kerja. Dan GA bertanggung jawab atas kecelakaan kerja, kesehatan karyawan dan kebersihan lingkungan perusahaan.

4.1.4.5 Accounting

Pengelolaan keuangan perusahaan terutama kebutuhan umum. Bukan hanya keuangan tetapi perhitungan hasil produksi yang didapat sehingga dapat diatur sedemikian rupa.

4.1.4.6 Gudang

Divisi gudang bertugas untuk mengawasi setiap tempat penyimpanan yang setiap harinya selalu ada pengeluaran dan pemasukan barang. Dipimpin oleh Kepala Gudang dan memiliki beberapa bagian yang berada di PT JJSM diantaranya:

a) Gudang kapas

Dimana gudang ini menyimpan bahan baku untuk digunakan. Petugas gudang mengecek setiap kedatangan kapas, biasanya perusahaan mengimport bahan baku dari Brazil , Argentina, Turki, Mozambique dan Burkina Faso. Untuk local biasa dikirim dari PT Indorama, PT Polycam dan PT Asia Pasifik Fibre.

b) Gudang Benang

Bahan jadi yang telah diproduksi disimpan sebelum dikirim ke *two for one* (TFO) untuk local. Sedangkan untuk benang export akan disimpan digudang export. Cara pengemasannya pun berbeda, benang local menggunakan plastic dan karung dengan isi 12 benang. Sedangkan benang export menggunakan plastic dan karton.

c) Gudang Store

Tempat dimana semua kebutuhan perusahaan terutama mesin disediakan. Dan setiap kebutuhan yang kosong atau belum pernah beli didata dan dikirim ke purchasing SAJ.

d) Gudang waste

Segala macam sisa dari bahan baku , bahan jadi, spare part dikumpulkan dan dijual kembali sehingga tidak terbuang sia – sia. Penjualan kembali hasil pembuangan biasanya dilakukan ketika ada pengepul yang datang ke perusahaan.

4.1.4.7 Produksi

Bagian yang paling utama, karena besar kecil produksi akan ditentukan oleh karyawan produksi. Karena di PT. Jesi Jason Surya Makmur Subang memiliki 4 ptempat produksi, maka karyawan produksi dibagi ke empat tempat yaitu : Spinning 1, spinning 2, spinning 3 dan spinning 4. Dan dibagi lagi sesuai mesin yang dikerjakan yaitu: *blowroom*, *carding*, *drawing*, *simplex*, *ring frame* dan *winding*.

4.1.4.8 Maintenance

Karyawan yang ditugaskan untuk membenarkan mesin yang masalah. Menjaga mesin supaya jalan terus dan menangani masalah yang ada. Karena terdapat tahapan dalam pembuatan benang, karyawan pun dibagi berdasarkan jenis mesin seperti: *blowroom*, *carding*, *drawing*, *simplec*, *ring frame* dan *winding*.

4.1.4.9 Utility

Bagian karyawan utility bertugas sama dengan maintenance hanya bukan menangani mesin tetapi lebih kepada sirkulasi udara, listrik perusahaan, persediaan air dan pembuatan perlengkapan kerja.

4.1.4.10 Quality Control

Pengawas dalam hal kualitas benang yang dihasilkan, juga membuat kapas mixing sesuai persentase yang didapat. Disini juga karyawan QC harus membuat perhitungan agar hasil yang didapat sebelumnya bisa dipastikan.

4.1.5 Profil Responden

Profil responden yaitu objek yang telah mengisi quetioner dan didapat dari karyawan pada bagianring frame yang telah terdaftar sebagai trainer di PT Jesi Jason Surya Makmur Subang.

4.1.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Jenis kelamin responden

NO	JENIS KELAMIN	FREKUENSI	PERSENTASE
1	Pria	22	45%
2	Wanita	26	54%
TOTAL		49	100%

Sumber: Hasil Olahan Quesioner2019

Adapun jenis kelamin responden terdiri dari dua yaitu pria dan wanita. Setelah kuesioner disebarkan kepada 49 orang responden maka dilakukanlah identifikasi terhadap responden yang menjadi sampel sebagai berikut. Dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut bahwa berdasarkan jenis kelamin maka responden didominasi oleh wanita 26 orang atau 54% sedang pria 22 orang atau 45%.

4.1.5.2 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4.2
Tingkat Pendidikan Responden

NO	PENDIDIKAN	FREKUENSI	PERSENTASE
1	SMA	32	66%
2	SMP	7	14%
TOTAL		39	100%

Sumber: Hasil Olahan quetioner 2019

Berdasarkan tingkat pendidikan responden maka responden terbanyak memiliki pendidikan SMU sebanyak 32 atau 66% diikuti responden yang berpendidikan SMP sebanyak 7 orang atau 14,8% responden.

4.1.5.3 Karakteristik responden berdasarkan Pengalaman / non pengalaman

Tabel 4.3

Pengalaman / non pengalaman Kerja Responden

NO	KETERANGAN	FREKUENSI	PERSENTASE
1	PENGALAMAN	21	43%
2	NON PENGALAMAN	28	57%
TOTAL		49	100%

Sumber: Hasil Olahan quetioner 2019

Berdasarkan tingkat pengalaman / non pengalaman kerja responden maka responden terbanyak memiliki non pengalaman kerja sebanyak 28 orang atau 57% diikuti responden yang pengalaman kerja sebanyak 21 orang atau 14,8% responden.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pelaksanaan Variabel Pelatihan (X)

4.2.1.1. Tabel Distribusi Frekuensi

Berdasarkan analisis Deskriptif responden, maka dapat diketahui tanggapan responden terhadap pelatihan kerja di PT Jesi Jason Surya Makmur Subang dalam tabel berikut:

Tabel 4.4
Tanggapan responden mengenai
Dengan adanya pelatihan ini, trainee mengalami peningkatan keterampilan dalam penguasaan pekerjaan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	38,78
Setuju	4	29	116	59,18
Kurang Setuju	3	1	3	2,04
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		49	214	100,00

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh tanggapan responden mengenai adanya pelatihan ini, trainee mengalami peningkatan keterampilan dalam penguasaan pekerjaan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 (38,78%) responden, yang menyatakan setuju 29 (59,18 %) responden, yang menyatakan kurang setuju 1 (2.04 %) responden. Total skor yang didapat pada tabel 4.1 adalah 214, berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 48.

Tabel 4.5
Tanggapan responden mengenai
Pelatihan yang sudah dilakukan dapat membuat produksi meningkat

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	44,90
Setuju	4	27	108	55,10

Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		49	218	100,00

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh tanggapan responden mengenai :

Dengan adanya pelatihan ini, trainee mengalami peningkatan keterampilan dalam penguasaan pekerjaan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 (44,90%) responden, yang menyatakan setuju 27 (55,10 %) responden. Total skor yang didapat pada tabel 4.2 adalah 218, berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 48.

Tabel 4.6
Tanggapan responden mengenai
Materi yang dihasilkan instruktur sudah sesuai dengan kegiatan produksi

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	55,10
Setuju	4	20	80	40,82
Kurang Setuju	3	2	6	4,08
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		49	221	100,00

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh tanggapan responden mengenai :

Dengan adanya pelatihan ini, trainee mengalami peningkatan keterampilan dalam penguasaan pekerjaan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 (55,10%) responden, yang menyatakan setuju 20 (44,82 %) responden. Total skor yang didapat pada tabel 4.2 adalah 221, berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 48.

Tabel 4.7
Tanggapan responden mengenai
Materi yang diberikan sudah sesuai dengan kondisi perusahaan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	12,24
Setuju	4	24	96	48,98
Kurang Setuju	3	14	42	28,57
Tidak Setuju	2	5	10	10,20
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		49	178	100,00

Dengan adanya pelatihan ini, trainee mengalami peningkatan keterampilan dalam penguasaan pekerjaan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 (12,24%) responden, setuju 24 (48,98 %) responden, kurang setuju sebanyak 14 (28,57 %) dan tidak setuju 5 (10,20) responden. Total skor yang didapat pada tabel 4.2 adalah 178, berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 48.

Tabel 4.8
Tanggapan responden mengenai
Materi yang diberikan sudah sesuai dengan jenis pelatihan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	32	160	65,31
Setuju	4	16	64	32,65
Kurang Setuju	3	1	3	2,04
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		49	227	100,00

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh tanggapan responden mengenai adanya pelatihan ini, trainee mengalami peningkatan keterampilan dalam penguasaan pekerjaan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 (65,31 %) responden,

setuju 16 (32,65 %) responden dan kurang setuju sebanyak 1 (2,04 %) responden. Total skor yang didapat pada tabel 4.2 adalah 227, berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 48.

Tabel 4.9
Tanggapan responden mengenai
Materi yang diberikan sudah sesuai dengan jenis pekerjaan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	10,20
Setuju	4	29	116	59,18
Kurang Setuju	3	12	36	24,49
Tidak Setuju	2	3	6	6,12
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		49	183	100,00

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh tanggapan responden mengenai adanya pelatihan ini, trainee mengalami peningkatan keterampilan dalam penguasaan pekerjaan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 (10,20 %) responden, setuju 29 (59,18 %) responden, kurang setuju sebanyak 36 (24,49 %) responden dan yang tidak setuju 3 (6,12 %) responden. Total skor yang didapat pada tabel 4.2 adalah 183, berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 48.

Tabel 4.10
Tanggapan responden mengenai
Dengan adanya pelatihan ini, trainer mendapatkan semangat untuk mengikuti pelatihan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	12,24
Setuju	4	20	80	40,82
Kurang Setuju	3	16	48	32,65
Tidak Setuju	2	7	14	14,29
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		49	172	100,00

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh tanggapan responden mengenai adanya pelatihan ini, trainee mengalami peningkatan keterampilan dalam penguasaan pekerjaan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 (12,24 %) responden, setuju 20 (40,82 %) responden, kurang setuju sebanyak 16 (32,65 %) responden dan yang tidak setuju 7 (14,29 %) responden. Total skor yang didapat pada tabel 4.2 adalah 172, berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 48.

Tabel 4.11
Tanggapan responden mengenai
Dengan adanya pelatihan ini, trainer dapat memahami apa saja yang akan menjadi tugas
dalam pekerjaan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	48,98
Setuju	4	25	100	51,02
Kurang Setuju	3	0	0	0,00
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		49	220	100,00

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh tanggapan responden mengenai adanya pelatihan ini, trainee mengalami peningkatan keterampilan dalam penguasaan pekerjaan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 (48,98 %) responden, setuju 25 (51,02 %) responden. Total skor yang didapat pada tabel 4.2 adalah 220, berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 48.

Tabel 4.12
Tanggapan responden mengenai
Trainer harus mendapatkan motivasi dari adanya pelatihan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	59,18
Setuju	4	20	80	40,82
Kurang Setuju	3	0	0	0,00
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		49	225	100,00

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh tanggapan responden mengenai adanya pelatihan ini, trainee mengalami peningkatan keterampilan dalam penguasaan pekerjaan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 (59,18 %) responden, setuju 20 (40,82 %) responden. Total skor yang didapat pada tabel 4.2 adalah 225, berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 48.

Tabel 4.13
Tanggapan responden mengenai
Penjelasan tidak dipahami, instruktur menjelaskan lebih baik lagi

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	16,33
Setuju	4	34	136	69,39
Kurang Setuju	3	7	21	14,29
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		49	197	100,00

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh tanggapan responden mengenai adanya pelatihan ini, trainee mengalami peningkatan keterampilan dalam penguasaan pekerjaan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 (40 %) responden, setuju 34 (69,39 %) responden, kurang setuju 7 (14,29 %) responden. Total skor yang

didapat pada tabel 4.2 adalah 197, berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 48.

4.2.1.2. Tabel Rekapitulasi Variabel Pelatihan (X)

Penilaian yang didapat dari indikator pada tabel-tabel sebelumnya, bahwa tanggapan responden terhadap pelatihan di PT jesi Jason Surya Makmur Subang sebagai berikut:

Tabel 4.14

Tanggapan responden terhadap Pelatihan di PT Jesi Jason Surya Makmur Subang

NO	Pernyataan	Target Skor	Skor	Kategori Nilai
1	Dengan adanya pelatihan ini, trainee mengalami peningkatan keterampilan dalam penguasaan pekerjaan	208 - 245	214	Sangat Baik
2	Pelatihan yang sudah dilakukan dapat membuat produksi meningkat	208 - 245	218	Sangat Baik
3	Materi yang dihasilkan instruktur sudah sesuai dengan kegiatan produksi	208 - 245	221	Sangat Baik
4	Materi yang diberikan sudah sesuai dengan kondisi perusahaan	168 - 207	178	Baik
5	Materi yang diberikan sudah sesuai dengan jenis pelatihan	208 - 245	227	Sangat Baik
6	Materi yang diberikan sudah sesuai dengan jenis pekerjaan	168 - 207	183	Baik
7	Dengan adanya pelatihan ini, trainer mendapatkan semangat untuk mengikuti pelatihan	168 - 207	172	Baik
8	Dengan adanya pelatihan ini, trainer dapat memahami apa saja yang akan menjadi tugas dalam pekerjaan	208 - 245	220	Sangat Baik
9	Trainer mendapatkan motivasi dari adanya pelatihan	208 - 245	225	Sangat Baik

10	Penjelasan tidak dipahami, instruktur menjelaskan lebih baik lagi	168 - 207	197	Baik
JUMLAH			2055	Sangat Baik
RATA - RATA			206	Baik

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh jumlah skor rata-rata terhadap 10 pernyataan dan pertanyaan yang berhubungan dengan pelatihan sebanyak 206. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan di PT Jesi Jason Surya Makmur Subang, berada dalam kategori baik.

4.2.2. Pelaksanaan Variabel Produktivitas (Y)

4.2.2.1. Tabel Distribusi Frekuensi

Berdasarkan analisis Deskriptif responden, maka dapat diketahui tanggapan responden terhadap pelatihan kerja di PT Jesi Jason Surya Makmur Subang dalam tabel berikut:

Tabel 4.15
Tanggapan responden mengenai
Saat kendala di lapangan, trainer dapat memecahkan masalah tersebut

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	55,10
Setuju	4	22	88	44,90
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		49	223	100,00

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh tanggapan responden mengenai adanya pelatihan ini, trainee mengalami peningkatan keterampilan dalam penguasaan

pekerjaan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 (55,10 %) responden, setuju 22 (44,90 %) responden. Total skor yang didapat pada tabel 4.2 adalah 223, berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 48.

Tabel 4.16
Tanggapan responden mengenai
Trainer mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	53,06
Setuju	4	23	92	46,94
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		49	222	100,00

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh tanggapan responden mengenai adanya pelatihan ini, trainee mengalami peningkatan keterampilan dalam penguasaan pekerjaan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 (53,06 %) responden, setuju 23 (46,94 %) responden. Total skor yang didapat pada tabel 4.2 adalah 222, berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 48.

Tabel 4.17
Tanggapan responden mengenai
Trainer mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	63,27
Setuju	4	17	68	34,69
Kurang Setuju	3	1	3	2,040816327
Tidak Setuju	2	0	0	0

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		49	226	100,00

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh tanggapan responden mengenai adanya pelatihan ini, trainee mengalami peningkatan keterampilan dalam penguasaan pekerjaan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 (63,27 %) responden, setuju 17 (34,69 %) responden. Total skor yang didapat pada tabel 4.2 adalah 226, berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 48.

Tabel 4.18
Tanggapan responden mengenai
Setiap trainer wajib mematuhi peraturan perusahaan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	24,49
Setuju	4	27	108	55,10
Kurang Setuju	3	10	30	20,41
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		49	198	100,00

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh tanggapan responden mengenai adanya pelatihan ini, trainee mengalami peningkatan keterampilan dalam penguasaan pekerjaan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 (24,49 %) responden, setuju 27 (55,10 %) responden dan kurang setuju 10 (20,41 %) responden. Total skor yang didapat pada tabel 4.2 adalah 198, berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 48.

Tabel 4.19
Tanggapan responden mengenai
Trainer wajib mempunyai sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	14,29
Setuju	4	34	136	69,39
Kurang Setuju	3	8	24	16,33
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		49	195	100,00

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh tanggapan responden mengenai adanya pelatihan ini, trainee mengalami peningkatan keterampilan dalam penguasaan pekerjaan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 (14,29 %) responden, setuju 34 (69,39 %) responden dan kurang setuju 8 (16,33 %) responden. Total skor yang didapat pada tabel 4.2 adalah 195, berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 48.

Tabel 4.20
Tanggapan responden mengenai
Trainer harus memiliki mental berani ambil resiko, percaya diri dan pantang menyerah

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	10,20
Setuju	4	25	100	51,02
Kurang Setuju	3	13	39	26,53
Tidak Setuju	2	6	12	12,24489796
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		49	176	100,00

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh tanggapan responden mengenai adanya pelatihan ini, trainee mengalami peningkatan keterampilan dalam penguasaan pekerjaan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 (10,20 %) responden, setuju 25 (51,02 %) responden dan kurang setuju 6 (12,24 %) responden. Total skor

yang didapat pada tabel 4.2 adalah 176, berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 48.

Tabel 4.21
Tanggapan responden mengenai
Setiap trainer mampu memahami cara kerja mesin

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	46,94
Setuju	4	22	88	44,90
Kurang Setuju	3	4	12	8,16
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		49	215	100,00

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh tanggapan responden mengenai adanya pelatihan ini, trainee mengalami peningkatan keterampilan dalam penguasaan pekerjaan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 (46,94 %) responden, setuju 22 (44,90 %) responden dan kurang setuju 4 (8,16 %) responden. Total skor yang didapat pada tabel 4.2 adalah 215, berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 48.

Tabel 4.22
Tanggapan responden mengenai
Setiap trainer mampu memahami sistem kerja di perusahaan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	10,20
Setuju	4	31	124	63,27
Kurang Setuju	3	9	27	18,37
Tidak Setuju	2	4	8	8,16
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		49	184	100,00

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh tanggapan responden mengenai adanya pelatihan ini, trainee mengalami peningkatan keterampilan dalam penguasaan pekerjaan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 (10,20 %) responden, setuju 31 (63,27 %) responden, kurang setuju 9 (18,37 %) responden dan tidak setuju sebanyak 8 (8,1 %) responden. Total skor yang didapat pada tabel 4.2 adalah 185, berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 48.

Tabel 4.23
Tanggapan responden mengenai
Setiap trainer bisa memiliki prestasi kerja di perusahaan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	44,90
Setuju	4	27	108	55,10
Kurang Setuju	3	0	0	0,00
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		49	218	100,00

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh tanggapan responden mengenai adanya pelatihan ini, trainee mengalami peningkatan keterampilan dalam penguasaan pekerjaan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 (44,90 %) responden dan setuju 27 (55,10 %) responden. Total skor yang didapat pada tabel 4.2 adalah 218, berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 48.

Tabel 4.24
Tanggapan responden mengenai
Trainer mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	48,98
Setuju	4	22	88	44,90
Kurang Setuju	3	3	9	6,12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		49	217	100,00

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh tanggapan responden mengenai adanya pelatihan ini, trainee mengalami peningkatan keterampilan dalam penguasaan pekerjaan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 (48,98 %) responden, setuju 22 (44,90 %) responden dan kurang setuju sebanyak 3 (6,12 %) responden. Total skor yang didapat pada tabel 4.2 adalah 217, berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 48.

4.2.2.2 Tabel Rekapitulasi Variabel Produktivitas (Y)

Penilaian yang didapat dari indikator pada tabel-tabel sebelumnya, bahwa tanggapan responden terhadap produktivitas di PT jesi Jason Surya Makmur Subang sebagai berikut:

Tabel 4.24
Tanggapan responden terhadap Produktivitas di PT Jesi Jason Surya Makmur Subang

NO	Pernyataan	Target Skor	Skor	Kategori Nilai
1	Jika ada kendala di lapangan, trainer dapat memecahkan masalah tersebut	208 - 245	223	Sangat Baik
2	Trainer mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat	208 - 245	222	Sangat Baik
3	Trainer dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan	208 - 245	226	Sangat Baik

4	Setiap trainer wajib mematuhi peraturan perusahaan	168 - 207	198	Baik
5	Trainer wajib mempunyai sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan	168 - 207	195	Baik
6	Setiap trainer harus memiliki mental berani ambil resiko, percaya diri dan pantang menyerah	168 - 207	176	Baik
7	Setiap trainer mampu memahami cara kerja mesin	208 - 245	215	Sangat Baik
8	Setiap trainer mampu memahami sistem kerja di perusahaan	168 - 207	184	Baik
9	Setiap trainer bisa memiliki prestasi kerja di perusahaan	208 - 245	218	Sangat Baik
10	Trainer mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	208 - 245	217	Sangat Baik
JUMLAH			2074	
RATA - RATA			207	BAIK

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh jumlah skor rata-rata terhadap 10 pernyataan yang berhubungan dengan produktivitas sebanyak 207. Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas di PT Jesi Jason Surya Makmur Subang, berada dalam kategori baik.

4.2.3 Analisis Data

4.2.3.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan. Sugiyono (2016:361). Untuk

mencari nilai validitas dari sebuah item kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut. Apabila korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid.

1. Pengujian Validitas Pelatihan

Hasil perhitungan uji validitas pelatihan sebagai berikut:

Tabel 4.25
Hasil Perhitungan Uji Validitas Pelatihan

NO	Pernyataan	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Kriteria
1	Dengan adanya pelatihan ini, trainee mengalami peningkatan keterampilan dalam penguasaan pekerjaan	0,559	0,3	valid
2	Pelatihan yang sudah dilakukan dapat membuat produksi meingkat	0,537	0,3	valid
3	Materi yang dihasilkan instruktur sudah sesuai dengan kegiatan produksi	0,558	0,3	valid
4	Materi yang diberikan sudah sesuai dengan kondisi perusahaan	0,561	0,3	valid
5	Materi yang diberikan sudah sesuai dengan jenis pelatihan	0,556	0,3	Valid
6	Materi yang diberikan sudah sesuai dengan jenis pekerjaan	0,598	0,3	Valid
7	Dengan adanya pelatihan ini, trainer mendapatkan semangat untuk mengikuti pelatihan	0,401	0,3	Valid
8	Dengan adanya pelatihan ini, trainer dapat memahami apa saja yang akan menjadi tugas dalam pekerjaan	0,444	0,3	Valid
9	Trainer mendapatkan motivasi dari adanya pelatihan	0,321	0,3	Valid

10	Penjelasan tidak dipahami, instruktur instruktur menjelaskan lebih baik lagi	0,504	0,3	Valid
----	--	-------	-----	-------

Sumber: penelitian tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.25 menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas pernyataan nomor 1 dinyatakan valid dengan r-hitung adalah 0,559. Pernyataan nomor 2 dinyatakan valid dengan r-hitung adalah 0,537. Pernyataan nomor 3 dinyatakan valid dengan r-hitung adalah 0,558. Pernyataan nomor 4 dinyatakan valid dengan r-hitung adalah 0,561. Pernyataan nomor 5 dinyatakan valid dengan r-hitung adalah 0,556. Pernyataan nomor 6 dinyatakan valid dengan r-hitung adalah 0,598. Pernyataan nomor 7 dinyatakan valid dengan r-hitung adalah 0,401. Pernyataan nomor 8 dinyatakan valid dengan r-hitung adalah 0,444. Pernyataan nomor 9 dinyatakan valid dengan r-hitung adalah 0,321. Pernyataan nomor 10 dinyatakan valid dengan r-hitung adalah 0,504.

2. Pengujian Validitas Produktivitas

Hasil perhitungan uji validitas produktivitas sebagai berikut:

Tabel 4.26
Hasil Perhitungan Uji Validitas Produktivitas

NO	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kategori Nilai
1	Jika ada kendala di lapangan, trainer dapat memecahkan masalah tersebut	0,314	0,3	valid
2	Trainer mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat	0,360	0,3	valid
3	Trainer dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan	0,417	0,3	valid
4	Setiap trainer wajib mematuhi peraturan perusahaan	0,531	0,3	valid

5	Trainer wajib mempunyai sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan	0,489	0,3	valid
6	Setiap trainer harus memiliki mental berani ambil resiko, percaya diri dan pantang menyerah	0,607	0,3	valid
7	Setiap trainer mampu memahami cara kerja mesin	0,421	0,3	valid
8	Setiap trainer mampu memahami sistem kerja di perusahaan	0,677	0,3	Valid
9	Setiap trainer bisa memiliki prestasi kerja di perusahaan	0,423	0,3	Valid
10	Trainer mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,351	0,3	Valid

Sumber: penelitian tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.25 menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas pernyataan nomor 1 dinyatakan valid dengan r-hitung adalah 0,314. Pernyataan nomor 2 dinyatakan valid dengan r-hitung adalah 0,360. Pernyataan nomor 3 dinyatakan valid dengan r-hitung adalah 0,417. Pernyataan nomor 4 dinyatakan valid dengan r-hitung adalah 0,531. Pernyataan nomor 5 dinyatakan valid dengan r-hitung adalah 0,489. Pernyataan nomor 6 dinyatakan valid dengan r-hitung adalah 0,607. Pernyataan nomor 7 dinyatakan valid dengan r-hitung adalah 0,421. Pernyataan nomor 8 dinyatakan valid dengan r-hitung adalah 0,677. Pernyataan nomor 9 dinyatakan valid dengan r-hitung adalah 0,423. Pernyataan nomor 10 dinyatakan valid dengan r-hitung adalah 0,351.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:362) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini, pengujian tingkat validitas tiap item menggunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item. Jadi:

6. Bila $r_{hitung} > 0,6 r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut valid dan layak untuk pengujian hipotesis.
7. Bila $r_{hitung} < 0,6 r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

1. Pengujian Reliabilitas Pelatihan

Table 4.27
Perhitungan Reliabilitas Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.712	11

Sumber: hasil pengolahan data tahun 2019

Berdasarkan data pada tabel 4. diatas nilai cronbach's Alpha variabel komunikasi adalah 0,712. Karena variabel pelatihan memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,712 lebih besar dari 0.6, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari variabel pelatihan adalah reliable.

2. Pengujian Reliabilitas Produktivitas

Table 4.28

Perhitungan Reliabilitas Produktivitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.699	11

Sumber: hasil pengolahan data tahun 2019

Berdasarkan data pada tabel 4. diatas nilai cronbach's Alpha variabel komunikasi adalah 0,699. Karena variabel produktivitas memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,699 lebih besar dari 0.6, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari variabel produktivitas adalah realiable.

4.2.3.3. Uji Koefisien Determinasi

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada bagianring frame di PT Jesi Jason Surya Makmur.

Tabel 4.29
Hasil uji koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.561	1.93797
a. Predictors: (Constant), Pelatihan				

Sumber: hasil pengolahan data tahun 2019

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai r sebesar 0,755 Maka selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X

terhadap Variabel Y dengan menggunakan koefisien determinan r^2 yang dinyatakan dalam persentase. Hasilnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= (0,755)^2 \times 100\% \\ &= 0,570025 \times 100 \\ &= 57,00 \%. \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan didapat nilai koefisien determinansi sebesar 57,00%. Artinya bahwa pelatihan memberikan pengaruh sebesar 57,00% terhadap produktivitas karyawan pada bagianring frame di PT. Jesi Jason Surya Makmur Subang sedangkan 43,00 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian yang dilakukan.

4.2.3.4 Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel Analisis regresi digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan regresi sederhana, sedangkan hipotesis dibuktikan dengan menggunakan perhitungan secara sistematis. Dari data yang diperoleh melalui SPSS 25, persamaan regresi linear sederhana:

Tabel 4.30
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.554	3.780		3.321	.002
	Pelatihan	.710	.090	.755	7.898	.000

a. Dependent Variable: Produktifitaskaryawan

Sumber: hasil pengolahan data tahun 2019

Dari hasil regresi linear sederhana didapat bilangan konstanta (a) sebesar 12,554 dan koefisien variabel (b) Komunikasi sebesar 0,710. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 12,554 + 0,710 X.$$

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 12,554 diartikan bahwa variabel X jika tetap atau tidak mengalami penambahan atau penurunan maka pelatihan kerja akan sebesar 12,554 poin.
- b. Koefisien variabel X sebesar 0,710. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap variabel pelatihan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan persepsi terhadap efektivitas kerja sebesar 0,710.

4.2.4 Uji Hipotesis

4.2.4.1. Uji t / Partial

Tabel 4.31
Hasil perhitungan uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.554	3.780		3.321	.002
	Pelatihan	.710	.090	.755	7.898	.000

a. Dependent Variable: Produktifitaskaryawan

Sumber: pengolahan data tahun 2019

Uji t ini merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel

independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5% dan dengan ketentuan sebagai berikut:

3. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (H_0 ditolak, H_a diterima).
4. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (H_0 diterima, H_a ditolak)

Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 7,898 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian ring frame di PT. Jesi Jason Surya Makmur Subang. Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan produktivitas karyawan bagian ring frame di PT. Jesi Jason Surya Makmur Subang, diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sesuai dengan rumusan masalah yang di ambil dari data primer hasil penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian validitas untuk mengukur suatu kuesioner. Kemudian pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel valid dan reliabel. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan jawaban responden maka dapat diketahui tanggapan karyawan bahwa pelatihan kerja di PT Jesi Jason Surya Makmur secara umum memperoleh nilai baik.
2. Berdasarkan jawaban responden terhadap produktivitas kerja di PT Jesi Jason Surya Makmur secara umum memperoleh nilai baik.
3. Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian ring frame di PT Jesi Jason Surya Makmur. Hasil menunjukan tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode yang digunakan, peserta dan instruktur pelatihan yang digunakan mempengaruhi pencapaian produktivitas kerja para karyawan pada bagian ring frame PT. Jesi Jason Surya Makmur.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian, pembahasan dan analisis maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat berguna :

1. Untuk Perusahaan

PT. Jesi Jason Surya Makmur untuk kedepannya diharapkan perlu lebih memperhatikan semangat para trianer dalam mengikuti pelatihan. Untuk hal tersebut sebaiknya disiapkan program pelatihan yang lebih operasional. Perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan terutama bagian ring frame, diharapkan lebih menitik beratkan pada pelatihan karyawan karena bagian ring frame harus memiliki mental berani ambil resiko, percaya diri dan pantang menyerah sehingga tujuan perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

2. Untuk peneliti selanjutnya

Hasil uji determinasi menunjukkan masih ada variabel - variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung; PT Refka Aditama
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Malayu S. P. Hasibuan. 2016. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. Penerbit Indeks.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Edy sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Sekaran, Uma. 2014. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Buku 1 Edisi 4. Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono.2015. Metode Penelitian. Melalui :
<https://www.dropbox.com/s/f4nxztv1ys0w2t9/Metode%20Penelitian%20Pendidikan%20Sugiyono%202015%20BAGIAN%201.pdf?dl=0>

