

PENGARUH TRAINING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DENSO INDONESIA PADA DEVISI HUMAN RESOURCE DAN GENERAL AFFAIR

TUGAS AKHIR

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Penyelesaian

Program Studi D-IV Administrasi Bisnis Otomotif

Pada Politeknik STMI Jakarta d.h Sekolah Tinggi Manajemen Industri (STMI)



Disusun oleh :

NAMA : AISAH AMINI

NIM : 1713091

POLITEKNIK STMI JAKARTA

KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN REPUBLIK INDONESIA

2017

KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI
POLITEKNIK STMI JAKARTA
d.h. SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INDUSTRI

TANDA PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

JUDUL TUGAS AKHIR :

“PENGARUH TRAINING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTDENSO
INDONESIA PADA DEVISI HUMAN HUMAN RESOURCE DAN GENERAL
AFFAIR”

DISUSUN OLEH :

Nama : AISAH AMINI
NIM : 1713091
Jurusan : ADMINISTRASI BISNIS OTOMOTIF

Telah Diperiksa dan Disetujui untuk Diajukan dan
Dipertahankan dalam Ujian Tugas Akhir
Politeknik STMI Jakarta

Jakarta, November 2017

Dosen Pembimbing

Tugas Akhir

Dr. Sadar Sukma Adnan. SE., M.Pd

NIP.195703211984031005

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL TUGAS AKHIR :

“Pengaruh Training Terhadap Kinerja Karyawan PT Denso Indonesia Pada Divisi Human Resource, General Affair ”.

DISUSUN OLEH :

NAMA : AISAH AMINI

NIM : 1713091

JURUSAN : ADMINISTRASI BISNIS OTOMOTIF

Telah diuji oleh Tim Penguji Sidang Tugas Akhir Jurusan : Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta pada hari Selasa tanggal 21 November 2017.

Jakarta, 27 November 2017

Penguji 1,



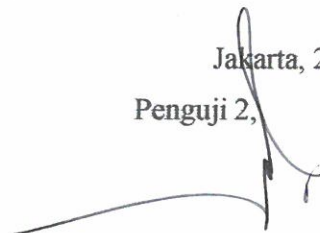
Drs. P. Immanuel Bangun, MM

Penguji 3,



Drs. Marison Sitorus, MM

Penguji 2,



Dr. Sadar Sukma Adnan, SE, Mpd

Penguji 4,



Drs. Mulyono, MM



LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN LAPORAN TA

Nama : Aisah Amini
 NIM : 17B091
 Judul TA : Pengaruh training Terhadap Kinerja karyawan PT Densu Indonesia pada Divisi Human Resource dan General Affair
 Pembimbing : Dr. Sedar Suma Adnan, SE, MPd
 Asisten Pembimbing : _____

Tanggal	Bab	Keterangan	Paraf
31 Agustus '17	I	Bimbingan / penyerahan BAB I	
4 Sep 17	II	Penyerahan bab 2	
8 Sep 17	II	Revisi BAB II	
12 Sept 17	III	Penyerahan BAB 3	
14 Sep 17	III	Revisi	
16 Sep 17	III	Penyerahan Revisi	
9 Oct 17	IV	Penyerahan BAB IV	
13 Oct 17	IV	Pengambilan bab IV / Revisi	
23 Oct 17	V	Penyerahan bab V & Revisi	
28 Oct 17	V	Revisi Penyerahan Revisi	
30 Oct 17 1 Nov 17	VI	Penyerahan BAB VI ACC	

Mengetahui,
Ka Prodi Administrasi Bisnis Otomotif

NIP : _____

Pembimbing

NIP : _____

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya, mahasiswa Politeknik STMI Jakarta d.h Sekolah Tinggi Manajemen Industri, Kementerian Perindustri R.I

Nama : Aisah Amini

NIM : 1713091

Jurusan : Manajemen Bisnis Industri

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang saya buat dengan judul : **PENGARUH TRAINING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DENSO INDONESIA DIVISI HUMAN RESOURCE DAN GENERAL AFFAIR.**

- Dibuat dan diselesaikan, dengan menggunakan literatur hasil kuliah, pengambilan data dari PT Denso Indonesia selama Praktik Kerja Lapangan.
- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana sains terapan/sarjana di Sekolah Tinggi Manajemen Industri atau Universitas/Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu digunakan sebagai referensi yang semestinya.
- Bukan merupakan karya tulis terjemahan dari kumpulan buku atau judul acuan yang tertera dalam referensi pada karya Tugas Akhir saya.

Jika terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah saya nyatakan seperti diatas, maka karya Tugas Akhir saya ini dibatalkan.

Jakarta, 6 November 2017

Yang Membuat Pernyataan



Aisah Amini

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya, mahasiswa Politeknik STMI Jakarta d.h Sekolah Tinggi Manajemen Industri, Kementerian Perindustri R.I

Nama : Aisah Amini

NIM : 1713091

Jurusan : Manajemen Bisnis Industri

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang saya buat dengan judul : **PENGARUH TRAINING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DENSO INDONESIA**

- Dibuat dan diselesaikan, dengan menggunakan literatur hasil kuliah, pengambilan data dari PT Denso Indonesia selama Praktik Kerja Lapangan.
- Bukan merupakan duplikasi karta tulis yang sudah dipublikasikan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana sains terapan/sarjana di Sekolah Tinggi Manajemen Industri atau Universitas/Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu digunakan sebagai referensi yang semestinya.
- Bukan merupakan karya tulis terjemahan dari kumpulan buku atau judul acuan yang tertera dalam referensi pada karya Tugas Akhir saya.

Jika terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah saya nyatakan seperti diatas, maka karya Tugas Akhir saya ini dibatalkan.

Jakarta, 6 November 2017

Yang Membuat Pernyataan

Aisah Amini

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur Penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas petunjuk, rahmat, dan hidayah-Nya. Penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Tugas Akhir ini disusun berdasarkan pengalaman dan ilmu yang Penulis peroleh selama melaksanakan Praktik Kerja Lapangan di PT Denso Indonesia dalam waktu 4 bulan.

Tugas Akhir yang telah Penulis susun ini dibuat dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam penyelesaian program Diploma IV program studi Manajemen Bisnis Industri (MBI) di Sekolah Tinggi Manajemen Industri (STMI).

Dengan ini Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini tidak akan tersusun dengan baik tanpa adanya bantuan dari pihak-pihak terkait. Oleh karena itu, pada kesempatan ini tidak lupa juga saya mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu Penulis dalam kegiatan Praktik Kerja Lapangan maupun dalam penyusunan Tugas Akhir ini diantaranya:

- Bapak Dr. Mustofa, S.T , M.T selaku Direktur Politeknik STMI d.h Sekolah Tinggi Manajemen Industri (STMI).
- Bapak Drs. Mulyono, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Industri (MBI) beserta sekretaris jurusan Bapak Yulius Jatmiko Nuryanto, SE, MM . Terima kasih untuk bantuan, dorongan, dan bimbingan serta motivasi pada Penulis dalam proses penulisan Tugas Akhir ini.
- Bapak Dr. Sadar Sukma Adnan, SE,. M.Pd selaku Dosen Pembimbing. Terima kasih untuk bantuan, dorongan, bimbingan, motivasi, dan waktu yang telah diluangkan untuk penulis dalam proses penulisan Tugas Akhir ini.
- Ibu Dra. Sri Daryuni,MM selaku Dosen Perwalian Terima kasih untuk dorongan, bimbingan, motivasi, dan waktu yang telah diluangkan untuk penulis dalam proses penulisan laporan ini.

- Bapak Joko Sutoro selaku Manajer HR PT Denso Indonesia serta Ibu Syarifa Qudsy, Bapak Agustino Kurniawan dan Kaka Wulan Ayuningrum selaku staff HR PT Denso Indonesia yang membantu penulis dalam mengumpulkan data serta membimbing sehingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan.
- Seluruh anggota keluarga yang Penulis sayangi. Kepada papah, mamah, adik, abang dan kakak Penulis yang menjadi motivator utama penyusunan Tugas Akhir . Terima kasih atas semua cinta yang diberikan, dorongan, motivasi dan semua doa yang dipanjatkan.
- Sahabat-sahabat tercinta penulis : Nabilla Firdaus, Avi Aryanti, Saidatunnisa dan Sinta Ayu Iestari. Dikampus inilah kita telah mengukir cerita, cerita tentang semangat kita, tentang impian kita dan kalianlah yang selalu memberikan motivasi serta membantu dalam pengerjaan Tugas Akhir.
- Kaka tersayang yang selalu memberikan perhatian Shafia Nagiya Fakhrani.
- Dan kepada pihak – pihak lain yang telah begitu banyak membantu namun tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-Nya bagi kita semua, terima kasih untuk bantuannya selama ini, semoga dapat menjadi amal ibadah d hadapan-Nya Aamiin.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kesalahan dalam penyusunan Tugas Akhir ini, oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan guna perbaikan di kemudian hari.

Akhir kata, semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Bisnis Industri.

Jakarta, 30 Oktober 2017

Aisah Amini

ABSTRAK

PT Denso Indonesia merupakan salah satu industri yang bergerak di bidang otomotif yang memproduksi spart part otomotif yang berlokasi di Jl.Gaya Motor I Sunter II No.6, RW.8, Sungai Bambu, Tj.Priok, Kota Jakarta Utara. Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta 14330 memproduksi busi, ac mobil, ac bus dan berbagai spart part yang menunjang kenyamanan bagi pengguna kendaraan roda dua dan roda empat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak training terhadap kinerja karyawan PT Denso Indonesia. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Denso Indonesia yang telah mengikuti training. Dalam penelitian ini mempunyai 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat, variabel bebas (x) training dan variabel terikat (y) kinerja. Uji validitas dilakukan dengan uji CFA dan uji reliabilitas dengan menggunakan alpha cronbach. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Data yang digunakan diperoleh melalui kuesioner, pengamatan, studi pustaka. Penelitian ini menggunakan 32 reponden sebagai sampel penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 23.046 + 0,8037X$. Nilai a menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel independen (kinerja) maka variabel dependen (training) adalah sebesar 23.046. Nilai b sebesar 0,8037 menyatakan bahwa kenaikan skala likert dari training (X) maka kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,8037 dalam skala likert atau 84.64%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, training mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel ($12.4215 > 2.048$) dan koefisien korelasi bernilai 0,920.

Kata kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusiai, Training, Kinerja, Korelasi Linier Sederhana, Regresi Linier Sederhana.*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	i
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.4 Batasan Masalah.....	3
1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	3
1.5 Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.1 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3 Maksud Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.5 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2 Training/Pelatihan	11
2.2.1 Tujuan Utama Training	12
2.2.2 Prinsip-prinsip Pelatihan Karyawan.....	15
2.2.3 Metode-metode Pelatihan Karyawan	16
2.2.2 Indikator <i>Training</i>	18
2.2.3 Dimensi-dimensi <i>Training</i>	19
2.3 Kinerja.....	20
2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	22
2.3.2 Indikator kinerja.....	23

2.3.3 Penilaian Kinerja.....	24
2.4 Kerangka Bepikir	26
2.5 Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Jenis Penelitian.....	27
3.2 Subjek dan Objek penelitian	28
3.3 Waktu dan lokasi penelitian	28
3.4 Metode Pengumpulan Data	28
3.5 Variabel penelitian	30
3.6 Pengukuran Variabel.....	31
3.7 Populasi dan Sampel	31
3.8 Teknik Pengambilan Sampel.....	32
3.9 Sumber Data.....	33
3.10 Teknik Pengujian Instrumen.....	34
3.10.1 Uji Validitas	34
3.10.2 Uji Reabilitas.....	35
3.11 Analisis Regresi	36
3.11.1 Korelasi Linier Sederhana.....	36
3.11.2 Koefisien Determinasi.....	37
3.11.3 Regresi Linier Sederhana	37
3.12 Analisis Uji Hipotesis	38
3.12.1 Uji t	38
BAB IV PENGUMPULAN DATA	39
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	39
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	39
4.1.2 Klasifikasi Perusahaan	42
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	43
4.1.4 Sejarah Perusahaan.....	43
4.1.5 Lokasi Perusahaan.....	46
4.1.6 Struktur Organisasi	46
4.1.7 Deskripsi Pekerjaan.....	48

4.1.8 Layout Perusahaan	52
4.2 Aspek Sumber Daya Manusia.....	53
4.2.1 Sistem Perekrutan.....	53
4.2.2 Kesejahteraan Karyawan.....	56
BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN	58
5.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	58
5.1.1 Menurut Jenis Kelamin	58
5.1.2 Menurut Usia.....	59
5.1.3 Menurut Pekerjaan	59
5.1.4 Menurut Pendidikan	59
5.2 Instrumen Penelitian.....	60
5.3.1 Uji Validitas	60
5.3.2 Uji Reliabilitas	64
5.4 Analisa Regresi	65
5.4.1 Analisis Korelasi Linear Sederhana	65
5.4.2 Koefisien Determinasi.....	68
5.4.3 Analisis Regresi Linear Sederhana	70
5.4.4 Pengujian Hipotesis.....	72
5.4.5 Pembahasan.....	74
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	76
6.1 Kesimpulan	76
6.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	79

DAFTAR GAMBAR

gambar 4- 1 Layout Perusahaan.....	52
gambar 5- 1 Diagram Uji t <i>Training</i> terhadap kinerja karyawan.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 4- 1 Sejarah Singkat PT Denso Indonesia.....	40
Tabel 4- 2 Sejarah PT. Denso Indonesia.....	44
Tabel 5- 1 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin	58
Tabel 5- 2 Jumlah Responden Menurut Usia.....	59
Tabel 5- 3 Jumlah Responden Menurut Jenis Pekerjaan	59
Tabel 5- 4 Jumlah Responden Menurut Pendidikan	59
Tabel 5- 5 Hasil Uji Validitas <i>Training</i>	60
Tabel 5- 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	62
Tabel 5- 7 SPSS Uji Reliabilitas Instrumen Variabel <i>Training</i>	65
Tabel 5- 8 SPSS Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja.....	65
Tabel 5- 9 Interpretasi koefisien korelasi nilai r	66
Tabel 5- 10 Tabel Penolong	66
Tabel 5- 11 Tabel SPSS korelasi.....	68
Tabel 5- 12 Tabel Anova SPSS.....	69
Tabel 5- 13 coefficients SPSS.....	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Karyawan merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, karena dengan adanya karyawan tentu saja perusahaan akan semakin maju dan berkembang, campur tangan dari para karyawan sendiri memang sangat menentukan kesuksesan dari perusahaan itu sendiri. Dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang handal dan kompeten agar tujuan perusahaan tercapai. Tidak bisa dipungkiri Sumber Daya Manusia yang kompeten akan memajukan perusahaan dengan berbagai macam cara kreatif dan inovatif yang datangnya dari Sumber Daya Manusia tersebut.

Untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang kompeten dibidangnya perusahaan dapat melakukan pelatihan/training untuk karyawan baru atau karyawan lama sebagai salah satu sarana yang diberikan perusahaan untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang kompeten dibidangnya. Karyawan yang telah diberikan pelatihan/training bukan hanya akan ahli dibidangnya akan tetapi mereka akan membuat pekerjaan menjadi efektif dan mengefisiensikan biaya yang harus dikeluarkan perusahaan, selain itu produktifitas perusahaan akan meningkat. Pelatihan/training pada sebuah perusahaan sangat erat hubungannya dengan hasil kinerja dari Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu dibutuhkan sebuah penilaian untuk mengukur kinerja dan pelatihan/training Sumber Daya Manusia dilaksanakan setelah ada hasil dari penilaian tersebut.

Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Oleh karena itu tidak jarang jika para karyawan diberikan

beberapa pelatihan untuk bisa meningkatkan kualitas dari perusahaan tersebut. Pelatihan sendiri merupakan usaha untuk bisa memperbaiki performa dan juga kemampuan dari para karyawan itu sendiri terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pelatihan karyawan juga memiliki beberapa tujuan secara perorangan yang mana memberikan banyak sekali manfaat untuk membantu pengembangan dari karyawan itu sendiri. Pelatihan untuk karyawan sendiri juga sangat berpengaruh terhadap perusahaan, dengan semakin berkualitasnya Sumber Daya Manusia dari karyawan tersebut tentu saja nantinya tingkat kualitas dari perusahaan juga akan lebih baik lagi. Untuk perusahaan yang memang memiliki orientasi yang panjang memang sangat membutuhkan pelatihan/training tersebut untuk semua divisi tentunya, baik secara individu maupun personal. Efektifitas dan juga efisiensi di dalam suatu perusahaan juga akan terjaga dengan adanya pelatihan tersebut, sedangkan untuk karyawannya sendiri nantinya akan mendapatkan keterampilan, inovasi dan juga keahlian di dalam bekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Dari masalah penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut

1. Apakah ada hubungan antara training terhadap kinerja karyawan pt denso indonesia?
2. Apakah pengaruh training terhadap kinerja karyawan pt denso indonesia?

1.3 Batasan Masalah

Penulis dalam hal menyusun tugas akhir ini akan membatasi ruang lingkup penelitian agar penulisan dapat lebih terarah sesuai dengan pembahasan serta dikarenakan keterbatasan waktu dan biaya yang dimiliki oleh peneliti, yaitu:

1. Penelitian dilakukan di PT Denso Indonesia.
2. Responden yang di pilih untuk mencari data penelitian adalah karyawan PT Denso Indonesia yang telah mengikuti *training*.
3. Penulis hanya meneliti Sumber Daya Manusia yang terdiri atas variabel *training*, sebagai variabel independen dan variabel dependennya yaitu kinerja.

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dilakukan penelitian ini adalah untuk memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan pada Politeknik STMI d.h Sekolah Tinggi Manajemen Industri sedangkan tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui kinerja karyawan PT.Denso Indonesia
2. Mengetahui sejauh mana dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.Denso Indonesia

1.5 Manfaat Penelitian

Secara rinci, manfaat yang dapat diperoleh dari pelatihan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui manfaat yang diperoleh dari pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dapat berguna untuk kemajuan perusahaan.
2. Sebagai bahan kajian dan pengembangan Sumber Daya
3. Mengukur kinerja karyawan sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan/training.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam buku “*Human Capital*” (2011:VII) Sumber Daya Manusia adalah aset terpenting bagi sebuah organisasi. SDM yang kompeten mampu memanfaatkan sumber daya organisasi secara optimal demi tercapainya visi dan misi telah dirumuskan. Hal ini dapat dicapai melalui perencanaan dan pengimplementasian strategi, penyusunan struktur dan pengembangan budaya organisasi. Oleh karenanya, pengelolaan SDM harus mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh.

Dalam buku “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*” (2011:5) Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia adalah “pengakuan” terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sumberdaya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan memanfaatkan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat. Meskipun istilah “personalia” masih digunakan dalam banyak organisasi untuk menamai departemen yang menangani kegiatan-kegiatan seperti penarikan, seleksi, pemberian kompensasi dan pelatihan karyawan, istilah “manajemen sumberdaya manusia” secara cepat menggantikannya. Namun demikian dalam masa peralihan “manajemen personalia dan sumberdaya manusia” merupakan istilah yang paling banyak digunakan.

Dalam buku “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” dikatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan

tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Serta dalam buku “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Handoko dalam bukunya “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*” (2011:8) ; Berikut merupakan fungsi personalia :

- Penarikan: Analisa pekerjaan, perencanaan sumberdaya manusia dan proses penarikan.
- Seleksi: Proses seleksi
- Pengembangan
- Pemeliharaan: Pemberian kompensasi, hubungan perburuhan, pelayanan karyawan, keamanan dan keselamatan

Menurut Handoko dalam bukunya “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*” (2011:10) ; Berbagai pendekatan dalam manajemen personalia.

Pendekatan Sumberdaya Manusia.

Manajemen personalia adalah pengeolalaan dan pendayagunaan sumberdaya manusia. Martabat dan kepentingan hidup manusia hendaknya tidak diabaikan agar kehidupan mereka layak dan sejahtera.

1. Pendekatan Manajerial.

Manajer personalia adalah tanggung-jawab setiap manajer Departemen personalia hanya menyediakan dan memberikan jasa atau layanan bagi departemen-departemen lain. Oleh karena itu,

analisis akhir terhadap prestasi kerja dan kehidupan kerja setiap karyawan tergantung pada atasan langsungnya.

2. Pendekatan Sistem.

Manajemen personalia adalah suatu subsistem dari sistem yang lebih besar yaitu organisasi. Oleh karena itu, manajemen personalia harus dievaluasi dengan kriteria besarnya kontribusi yang dibuat untuk organisasi. Dalam praktek, manajemen personalia harus menyadari bahwa model manajemen personalia adalah suatu sistem yang terbuka dan terdiri dari bagian-bagian yang saling berhubungan. Masing-masing bagian saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungan eksternal.

3. Pendekatan Proaktif.

Manajemen personalia dapat meningkatkan kontribusi kepada para karyawan, manajer dan organisasi melalui antisipasinya terhadap masalah-masalah yang akan timbul. Bila tidak, upaya-upaya keaktif perlu diambil, dan ini berarti pemecahan masalah-masalah menjadi lebih sulit dan perusahaan bisa kehilangan berbagai kesempatan.

2.1.1 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam buku "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (2017:12) ; Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin.

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya

pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atau karyawan operasional dan karyawan manajerial.

3. Pemimpin

Pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam buku "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (2017:14) ; Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut.

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement* dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place an the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan ekonomi pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangon.

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin

unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan termampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecapakan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

2.1.3 Maksud Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Herman Sofyandi dalam bukunya “*Sumber Daya Manusia*” (2008 : 9) ; Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai berbagai maksud dan tujuan yang menjelaskan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Maksud dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan kontribusi yang produktif dari karyawan kepada organisasi melalui tanggung jawab strategis, etis, dan sosial. Maksud ini menuntut proses pembelajaran dan praktik manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Pembelajaran manajemen sumber daya manusia menggambarkan usaha-usaha yang berhubungan dengan sumber daya manusia dari manajer pelaksana, dan tujuan profesionalisme karyawan mendukung usaha tersebut. Sumber daya manusia menentukan setiap keberhasilan organisasi.

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam buku “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (2017:21) ; Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian
5. Pengadaan
6. Pengembangan
7. Kompensasi
8. Pengintegrasian
9. Pemeliharaan
10. Kedisiplinan, dan
11. Pemberhentian

2.1.5 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Herman Sofyandi dalam bukunya "*Sumber Daya Manusia*" (2008 : 11) ; Tujuan Sumber Daya Manusia terdiri dari empat tujuan yaitu:

1. Tujuan Organisasional
2. Tujuan Fungsional
3. Tujuan Sosial
4. Tujuan Personal

2.2 Training/Pelatihan

Menurut Rae (1990:3) ; “Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan lebih efektif dan efisien.”

Menurut Mondy & Noc (1999:254) : “A *planned, continuous effort by management to improve employee competency levels and organizational performance.*”

Menurut Werther & Davis (1996:282) : “*Training helps employee do their current jobs, the benefits of training may extend throughout a person’s career and help develop that person’s for future responsibilities.*”

Training oleh perusahaan dapat dilakukan terhadap ;

1. Karyawan, bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kapabilitas karyawan dalam menjalankan tugas agar lebih baik atau menjalankan tugas yang baru.
2. Supplier atau Rekan Kerja, biasanya dilakukan dalam ruang lingkup proyek dan berkaitan dengan keselamatan kerja, penanggulangan terhadap bencana. Tujuannya adalah tidak ada kecelakaan kerja dan tidak adanya gangguan terhadap penyelesaian proyek.
3. Tamu, biasanya dilakukan pada industri pertambangan atau pengeboran minyak dengan tujuan agar tamu dapat menaati peraturan setempat mengenai keselamatan kerja, prosedur seragam, jam kerja dan jam istirahat, prosedur masuk dan keluar, dan lain-lain.

2.2.1 Tujuan Utama Training

Menurut Hasibuan (2011:70) ; mengemukakan bahwa tujuan pelatihan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

1. Produktivitas kerja

Dengan pengembangan produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik karena technical skill, human skill dan managerial skill karyawan akan semakin membaik.

2. Efisiensi

Pengembangan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi pemborosan.

3. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada customer karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

6. Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

7. Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan potensi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja karyawan.

8. Balas Jasa

Dengan pengembangan, balas jasa seperti gaji, upah, insentif, dan benefits karyawan akan meningkat karena prestasi kerja karyawan semakin besar.

9. Konsumen

Pengembangan karyawan akan semakin memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang bermutu.

Menurut Herman Sofyandi dalam buku "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (2008:114); Tujuan diadakan pelatihan yang diselenggarakan perusahaan terhadap karyawan dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja karyawan sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi sebelum melakukan pelatihan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Byars&Rue (2000:212);

Training objectives can be categorized as follow : 1)Instructional objectives, 2) Oragnizational and departemental objectives, and 3) individual performance and growth objectives.

Menurut Beach (1980:359);

1. Reduce learning time to teach acceptable performance.
2. Improve performance on present job
3. Attitude formation

4. Aid in solving operation problem
5. Fill man power needs
6. Benefits to employee themselves

2.2.2 Prinsip-prinsip Pelatihan Karyawan

Sebelum melaksanakan pelatihan, maka terlebih dahulu perlu diketahui prinsip-prinsip pelatihan tersebut sehingga arah dan sasaran pelaksanaan pelatihan menjadi lebih jelas dan lebih mudah.

Werther dan Davis (1996:260) mengemukakan prinsip-prinsip pelatihan sebagai berikut:

1. *Participation*, artinya dalam pelaksanaan pelatihan para peserta harus ikut aktif karena dengan partisipasi peserta maka akan lebih cepat menguasai dan mengetahui berbagai materi yang diberikan.
2. *Repetition*, artinya senantiasa dilakukan secara berulang karena dengan ulangan-ulangan ini peserta-peserta akan lebih cepat untuk memahami dan mengingat apa yang telah diberikan.
3. *Relevance*, artinya harus saling berhubungan sebagai contoh para peserta pelatihan terlebih dahulu diberikan penjelasan secara umum tentang suatu pekerjaan sebelum mereka mempelajari hal-hal khusus dari pekerjaan tersebut.
4. *Tranference*, artinya program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya.
5. *Feedback*, artinya setiap program pelatihan yang dilaksanakan selalu dibutuhkan adanya umpan balik yaitu untuk mengukur sejauh mana keberhasilan dari program pelatihan tersebut. Dengan adanya umpan balik ini maka peserta akan dapat memperoleh informasi tentang hasil yang dicapai

dan hal ini akan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja serta dapat mengetahui hasil kerja mereka.

2.2.3 Metode-metode Pelatihan Karyawan

Menurut Werther dan Davis (1996:291) ; ada beberapa metode yang dapat digunakan oleh suatu perusahaan dalam melaksanakan program pelatihan, yaitu:

1. On the Job Technique

- Job Instruction Training, dalam metode ini peserta program diberikan latihan langsung ditempat pekerjaan yang sebenarnya dibawah instruksi seorang trainer, supervisor, atau karyawan senior yang sudah berpengalaman. Metode ini digunakan untuk mengajar para karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka
- Job Rotation, di sini pelatihan dilakukan dengan cara memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain. Dengan metode ini diharapkan para peserta program pelatihan dapat mengetahui dan mengerti tugas masing-masing.
- Apprenticeship, di sini karyawan belajar dari karyawan lain yang lebih berpengalaman. Pada umumnya metode ini mengkombinasikan *the job training & off the job classroom training*.
- Coaching, merupakan metode pelatihan dimana supervisor atau manajemen memberikan bimbingan dan contoh atau model kepada karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan rutin mereka.

2. Off the Job Technique

- Lecture, metode ini lebih menekankan kepada oemberian teori secara lisan dan diorganisasikan secara formal. Metode ini digunakan apabila jumlah peserta program banyak sehingga biaya peserta relatif murah. Kelemahan

dari metode ini adalah karyawan kurang berpartisipasi karena komunikasi yang terjadi hanya satu arah saja. Hal ini dapat diatasi apabila selama kuliah diadakan diskusi pembahasan dan lain sebagainya

- Video Presentation, metode ini hampir sama dengan pemberian kuliah, tetapi metode ini digunakan televisi, film, slide, dan sebagainya.
- Vestibule Training, dalam metode ini pelatihan dilaksanakan disuatu tempat yang khusus terpisah dari tempat yang sebenarnya dengan menggunakan peralatan yang sama dengan sebenarnya sehingga tidak mengganggu jalannya operasional perusahaan.
- Role Playing, di sini para peserta program diharuskan untuk memainkan atau menghayati peran. Identifikasi yang berbeda agar para peserta dapat mengetahui perbedaan-perbedaan individu.
- Behaviour Modelling, di sini suatu perilaku dipelajari atau dimodifikasi melalui observasi terhadap orang lain. Maksudnya program belajar tidak melalui pengalaman orang lain.
- Case Study, dalam metode ini mempelajari kondisi nyata perusahaan selama jangka waktu tertentu dan bagaimana bertindak dalam kondisi demikian. Disamping ini para peserta program diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisis situasi dan merumuskan penyelesaian-penyelesaian alternatif. Dengan metode ini karyawan dapat mengembangkan keterampilan di dalam pengambilan keputusan.
- Simulation, metode ini berusaha menciptakan suatu tempat yang serupa dengan keadaan kondisi tempat kerjanya sesungguhnya. Ada 2 bentuk simulasi yaitu *mechanical simulation* dan *computer simulation*. Metode ini diberikan dengan maksud para peserta program lebih mengenal dan membiasakan diri dengan tempat, situasi, kondisi, dan peralatan dimana mereka bekerja.

- Self-study, teknik ini menggunakan modul-modul tertulis, kaset-kaset rekaman, kaset video yang dibagikan kepada para peserta pelatihan.
- Programmed Learning, merupakan bentuk lain dari metode belajar sendiri menggunakan booklet-booklet yang berisikan pertanyaan-pertanyaan beserta jawabannya dan program-program komputer. Metode ini digunakan bila proses belajar hanya membutuhkan sedikit informasi.
- Laboratory Training, metode ini merupakan suatu bentuk pelatihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan interpersonal skills. Salah satu bentuk pelatihan adalah *sensivity training* dimana para peserta program belajar menjadi lebih peka terhadap perasaan orang lain

Dalam pelatihan metode mana yang akan digunakan oleh suatu perusahaan dalam melaksanakan program pelatihan tidak ada satu pun metode yang paling baik. Diperlukan suatu kombinasi antara satu metode dengan metode lainnya.

2.2.2 Indikator *Training*

Menurut Triton indikator-indikator *training* (2005:87) sebagai berikut:

1. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

2. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

3. Pelatih

Meningkatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi harus benar-benar memilih kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya , profesional, dan kompeten.

4. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.

5. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin keberlangsungan kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

6. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

2.2.3 Dimensi-dimensi *Training*

Dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Menurut Rae (1998:8) dapat diukur melalui:

1. Isi Pelatihan

Isi pelatihan, yaitu apakah isi program *training* relevan dan sejalan dengan kebutuhan *training*, dan apakah *training* tersebut *up to date*.

2. Metode Pelatihan

Apakah metode *training* yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode *training* tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta *training*.

3. Sikap dan Keterampilan Instruktur

Apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong untuk belajar.

4. Lama Waktu *Training*

Berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

5. Fasilitas *Training*

Apakah tempat penyelenggaraan *training* dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis *training*.

Menurut Werther dan Davis (1996:290) metode yang paling efektif juga tergantung pada sejauh mana suatu metode memenuhi faktor-faktor berikut:

- Efektifitas biaya
- Isi program yang diinginkan
- Kelayakan fasilitas
- Preferensi dan kemampuan para peserta program
- Preferensi dan kemampuan pelatih
- Prinsip-prinsip belajar

2.3 Kinerja

Kinerja adalah tingkat produktifitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variable yang terkait dengan pekerjaan

meliputin role-stress dan konflik kerja / non – kerja. (Babin & Boles, 1998).

Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Robbins (1996:259)

Kinerja adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. (Simamora dalam Riani, 2008)

Perbedaan kinerja dapat terjadi karena perbedaan kemampuan (ability), keterampilan (skill), dan motivasi. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dipertimbangkan sebagai fungsi dari kemampuan dan kemauan. Tanpa kemauan kerja, walau seorang mempunyai kemampuan, maka kinerjanya tidak sesuai yang diharapkan.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut As'ad (1998 : 47)

Menurut Margaret Attwood & Stuart Dimmock dalam bukunya yang berjudul "*Manajemen Personalia*" (1999;116) ; Tujuan pemimpin dalam penilaian kerja meliputi:

- Membantu meningkatkan kinerja yang sudah ada.
- Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan.
- Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- Menyepakati rencana untuk pengembangan karyawan di masa depan.
- Menilai potensi di masa depan untuk kenaikan pangkat
- Memberi umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka.

- Memberikan konsultasi kepada karyawan mengenai peluang karier.
- Menentukan taraf kinerja karyawan untuk maksud peninjauan gaji.
- Mendorong para manajer untuk berpikir dengan cermat mengenai kinerja staf mereka pada umumnya dan berbagai faktor yang mempengaruhinya, termasuk gaya kepemimpinan dan perilaku mereka sendiri.

2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja :

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walau efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:21).

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27).

3. Displin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27).

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.3.2 Indikator kinerja

Menurut Mitchel dalam Sedarmayanti (2001:51) dikatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Inisiatif
4. Ketepatan Waktu
5. Komunikasi

Menurut Hasibuan dalam Mangkunegara, 2006 mengemukakan bahwa aspek-aspek kinerja mencakup berikut:

Kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisipinan, kreatifitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab

Menurut Suwanto dalam buku "*Manajemen Kinerja*" (2014:78) ; Ada 3 faktor yang membuat sementara orang bisa melakukan kerja lebih baik daripada yang lain yakni :

1. Pengetahuan deklaratif
2. Pengetahuan prosedural
3. Motivasi

Pengetahuan deklaratif adalah informasi tentang fakta- fakta dan hal – hal termasuk informasi mengenai persyaratan tugas yang harus diberikan, label, prinsip dan tujuan.

Pengetahuan prosedural ialah kombinasi antara apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, pengetahuan ini mencakup keterampilan – keterampilan yang bersifat kognitif, fisik, perspektual, motor, dan interpersonal. Akhirnya motivasi melibatkan tiga jenis perilaku pilihan.

1. Pilihan untuk mecurahkan usaha dan upaya (“ Hari ini saya akan pergi kerja”)
2. Pilih tingkat upaya (“saya akan berusaha sebaik mungkin di dalam kerja”versus” Saya ridak akan mencoba dengan keras.”)
3. Pilihan untuk tetap berusaha meningkatkan upaya (“Saya akan menyerah sebentar lagi. “versus “Saya akan tetap terus, tidak peduli apapun.

Ketiga hal tersebut harus ada supaya dapat mencapai tingkatan tinggi. Dengan kata lain ketiga hal penentu tersebut mempunyai hubungan multiplikatif seperti berikut ini.

Kinerja = pengetahuan deklaratif + pengetahuan prosedural + motivasi

Jika ada salah satunya bernilai 0, kinerjanya juga bernilai 0.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Teknik paling tua digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah penilaian. Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi , dan meningkatkan kemampuan dimasa medatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan. Penilaian kinerja adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kinerja karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan

mengetahui seberapa baik bekerja jika dibandingkan dengan standar kinerja organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, para penyelia, departemen sumber daya manusia, dan akhirnya organisasi yang diuntungkan melalui upaya-upaya karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi.

Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta motivasi karyawan di waktu berikutnya. Penilaian kinerja memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Semua organisasi kemungkinan mengevaluasi kemungkinan mengevaluasi atau menilai kinerja dalam beberapa cara. Pada organisasi yang kecil evaluasi ini mungkin sifatnya informal, di dalam organisasi yang besar penilaian kinerja merupakan prosedur yang sistematis, di mana kinerja dari semua karyawan, manajerial, profesional, teknis, penjualan, dan klerikal dinilai secara formal.

Penilaian kinerja adalah penilaian tentang prestasi kerja karyawan akuntabilitasnya. Dalam persaingan global, perusahaan-perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Seiring dengan itu, karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya di masa datang. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dasar personalia. Semua istilah ini berkenaan proses yang sama.

Penilaian secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan. Penilaian kinerja berkenaan

seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskannya. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi suatu organisasi, dengan demikian kisaran berapa gaji yang layak diberikan untuk pekerjaan tersebut. Sementara penilaian kinerja menunjukkan bahwa seorang adalah pemrogram komputer yang dimiliki organisasi, evaluasi pekerjaan digunakan untuk memastikan bahwa pemrograman tersebut menerima gaji maksimal untuk posisi *programmer* komputer sesuai dengan nilai posisi tersebut bagi organisasi

2.4 Kerangka Bepikir

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi perusahaan ditentukan oleh sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Diambil dari judul Tugas Akhir yaitu dampak training/pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.Denso Indonesia.

Menurut Suriasumantri (2009:92) ; mengemukakan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa meyakinkan ilmuan, adalah alur-alur pemikiran yang logis membangun satu berpikir yang membuahkan kesimpulan yang berupa hipotesis. Jadi kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antara variabel penelitian. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Struktur modal, pertumbuhan penjualan, rasio hutang, struktur aktiva, dan

profitabilitas. Sehingga kerangka penelitian ini dapat digambarkan seperti pada gambar berikut :



2.5 Hipotesis

Menurut Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2007:137) ; Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H¹ : Adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2011:11) kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Subjek dan Objek penelitian

1. Subjek penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Denso Indonesia (plant 2).

2. Objek penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pelatihan, dan kinerja karyawan.

3.3 Waktu dan lokasi penelitian

1. Waktu penelitian

Waktu akan dilakukan pada Maret-Agustus 2017.

2. Lokasi penelitian

Penelitian akan dilakukan di PT.Denso Indonesia.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir sebagai berikut:

1. Angket (Kuesioner)

Angket kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberi repon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran angket (kuesioner) ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan. Angket (kuesione) dibedakan menjadi dua jenis, yaitu angket (kuesioner) terbuka, ialah disajikan dalam bentuk sederhana sehingga responden dapat memberikan isian sesuai dengan kehendak dan keadaannya. Dan angket (kuesioner) tertutup, ialah disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (x) atau tandak chacklist (√). Jenis angket (kuesiner) yang digunakan penelitian adalah jenis tertutup dan pertanyaan yang diajukan berdasarkan acuan dimensi dan indikator yang telah ditetapkan mengenai training dan kinerja karyawan. Adapun yang menjadi responden adalah karyawan PT.Denso Indonesia yang telah mengikuti training. Selanjutnya setelah responden mengisi daftar kuesioner yang diajukan, kemudian lembaran kuesioner dikumpulkan, diseleksi, diolah dan dianalisis. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok tentang kejadian atau gelaja sosial. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataab atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan urutan skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5(sangat setuju) untuk semua variabel.

2. Pengamatan (Observasi)

Pengamatan (observasi) yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Penulisan melakukan proses pengamatan terhadap unsur-unsur yang tampak di dalam objek pengamatan untuk mengetahui

lebih jelas terhadap objek yang diteliti dengan menggunakan seluruh alat indra.

3. Studi Pustaka

Penelitian dilakukan berdasarkan teori dan pedoman kepustakaan yang dapat menunjang pengerjaan penelitian tugas akhir ini yang bersumber dari buku-buku dan literatur lain.

3.5 Variabel penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a) Variabel terikat (dependent variable) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y)
- b) Terdapat satu variabel bebas (independent variable) dalam penelitian ini yaitu pelatihan (X)

2. Definisi Variabel Penelitian

a) Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2010:40) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan sebagai standar hasil kerja, target atau sarana atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan kesepakatan bersama.

b) Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2010:39) variable bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah training (pelatihan)X₁ merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan.

3.6 Pengukuran Variabel

Penulis memperoleh data-data secara langsung dari keterangan dan informasi yang diberikan kepada responden melalui kuisioner yang diseberkan dengan metode skor. Pemberian skor menggunakan skala Likert seperti dibawah ini :

TABEL 3-1
Skala Likert

Keterangan	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.7 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang telah mengikuti training/pelatihan. Pada proses pengambilan sampel, seyogyanya dicari terlebih dahulu populasi penelitian, dalam penelitian pada PT Denso Indonesia diketahui populasi sebesar 6.600 orang. Sedangkan populasi terjangkaunya adalah khusus *plant 1* pada bagian Human Resource, General Affair, IT.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:62) sampel adalah bagian atau jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan apabila peneliti tidak mampu menggunakan semua anggota populasi sebagai subjek penelitian, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Anggota populasi yang diambil sebagai sampel harus mampu mewakili seluruh anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid. Sampel yang digunakan dalam penelitian yakni karyawan yang berstatus tetap/permanen di PT.Denso Indonesia di bagian Human Resource, General Affair, IT (*plant 1*) sebagai sampel penelitian. Pada proses pengambilan sampel, seyogyanya dicari terlebih dahulu populasi penelitian, dalam penelitian pada PT Denso Indonesia diketahui populasi sebesar 6.600 orang. Sedangkan populasi terjangkaunya adalah khusus *plant 1* pada bagian Human Resource, General Affair, IT.

3.8 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling. Teknik yang digunakan adalah population sampling

dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Rumus yang digunakan adalah rumus Solvin sebagai pengambilan sampel.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana :

n= jumlah sampel

N= jumlah populasi

e= batas toleransi error (5%)

Berdasarkan rumus maka perhitungan besar sampel adalah

$$n = \frac{32}{(1 + 32 \cdot (0.05^2))}$$

n= 29.629 (dibulatkan menjadi 30 orang)

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 29.629 orang. Sampel ditentukan menjadi 30 responden yang telah mengikuti training di PT Denso Indonesia pada bagian Huma Resource, General Affair dan IT.

3.9 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2010:137) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli

(tidak melalui perantara). Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data yaitu dengan membagi kuisisioner kepada karyawan secara langsung. .

3.10 Teknik Pengujian Instrumen

3.10.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas menggunakan teknik korelasi pearson product moment (Anwar Sanusi, 2011:77) yang dirumuskan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(xy) - (x)(y)}{\sqrt{(n x^2 - (x)^2)(n y^2 - (y)^2)}}$$

Dimana :

R_{xy} = koefisien korelasi

X = skor butir

Y = skor total butir

N = jumlah sampel (responden)

Alat analisis yang digunakan untuk mengukur validitas data adalah dengan koefisien korelasi menggunakan bantuan software SPSS.

Korelasi setiap item pertanyaan dengan total nilai setiap variabel dilakukan dengan uji korelasi pearson atau

dengan rumus korelasi product moment. Nilai r_{xy} yang diperoleh akan dikonsultasikan dengan harga r product moment tabel pada taraf signifikansi 0,05. Bila $r_{xy} > r_{tab}$ maka item tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui butir-butir pernyataan yang gugur karena tidak valid.

3.10.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran (Husein Umar, 2001:126). Suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat itu mantap, dalam artian bahwa alat ukur itu stabil, dapat diandalkan (dependability) dan dapat diramalkan (predictability) (Moh.Nasir, 2005: 161).

Salah satu metode pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan metode alpha-cronbach. Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian umumnya adalah perbandingan antara nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai alpha semakin besar nilai alphanya semakin tinggi reliabilitasnya dan sebaliknya. Menurut Santoso dalam Trion (2005:248) apabila alpha hitung bernilai positif maka suatu instrumen penelitian dapat disebut reliabel. Menurut Saharsimi Arikunto (2002:170) untuk mengadakan pengujian reliabilitas alat ukur kuisioner digunakan rumus cronbach. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \cdot \left(1 - \frac{\sum Si}{St}\right)$$

Dimana :

r_{11} = nilai instrumen

k = jumlah item

$\sum Si$ = jumlah varians skor tiap-tiap

St = varian total

Adapun kriteria penilaian uji rehabilitasi yang digunakan untuk menguji apakah reliabel atau tidak reliabel adalah jika nilai Cronbach Alpha > 0,60 sebagai berikut:

Jika, nilai Cronbach Alpha > 0,60 berarti reliabel, dan

Nilai Cronbach Alpha < 0,60 berarti Tidak Reliabel

3.11 Analisis Regresi

3.11.1 Korelasi Linier Sederhana

Korelasi linier sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengukur derajat keeratan hubungan antara dua variabel (X dan Y). Bilangan yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel disebut dengan koefisien korelasi (r). Dengan rumusan sebagai berikut

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

3.11.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat), yang ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

KD = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

3.11.3 Regresi Linier Sederhana

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (x) yaitu training/pelatihan dan variabel terikat(y) yaitu kinerja karyawan.

Persamaan umum regresi linier sederhana antara lain :

$$y = a + b x$$

Keterangan :

y = kinerja karyawan

x = training/pelatihan

a = nilai konstanta

b = kemiringan

3.12 Analisis Uji Hipotesis

3.12.1 Uji t

Analisis Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya dampak/pengaruh secara terpisah atau masing-masing variabel bebas (training/pelatihan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) di PT Denso Indonesia.

Digunakan uji-T sebagai berikut :

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

Dengan dk = n-2

Keterangan :

t = penguji koefisien korelasi

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Kriteria yang digunakan dalam analisis ini adalah :

- a. Bila t hitung > t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Yang berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- b. Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Yang berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB IV

PENGUMPULAN DATA

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT.Denso Indonesia adalah sebuah PMA (Penanam Modal Asing) yang merupakan usaha patungan Jepang dan Indonesia yang

berpotensi dalam pembuatan suku cadang kendaraan seperti : Pendingin Udara, Busi, dan sebagainya.

Sejarah Berdirinya PT.Denso Indonesia berawal pada November 1973 merupakan persetujuan dari BKPM, bulan Desember 1973 persetujuan kerjasama antara perusahaan swasta Jepang dan Indonesia, bulan Desember 1973 persetujuan presiden, bulan Februari 1975 dengan modal awal US\$ 5.650.000,- dan memiliki dua buah pabrik. di Sunter Jakarta Utara seluas 37.848 m² dan di Bekasi seluas 100.000 m² dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 6.600 orang diseluruh Indonesia, 1523 di *plant 1* 3575 orang di *plant 2* dan 1502 di *plant 3*. Pada bulan Juni 1976 konstruksi diresmikan, bulan April 1977 konstruksi siap.

PT.Denso Indonesia telah menerima penghargaan sebagai penyelamat lingkungan oleh Pemerintah DKI Jakarta pada tahun 1985 saat memperluas bidang usahanya.

Denso adalah merek internasional sehingga produknya dibuat banyak negara hubungan setiap kantor cabangnya sangat erat dan saling mendukung. Hal ini sangat penting untuk memberikan pelayanan yang lengkap dan menjangkau konsumennya diseluruh dunia.

Secara rincian berdirinya PT.Denso Indonesia akan dipaparkan ,menurut bulan dan tahun perkembangannya, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4- 1Sejarah Singkat PT Denso Indonesia

November	1973	Persetujuan BKPM
Desember	1973	Persetujuan Kerja Sama
November	1974	Persetujuan Presiden
Februari	1975	Ijin dari Menteri Perindustrian
Mei	1975	Berdirinya Perusahaan

Juni	1976	Konstruksi diresmikan
April	1977	Konstruksi Telah Siap
Februari	1978	Produksi Radiator dan Pendingin Udara
Juni	1979	Produksi Busi dan Penyimpanan (Filter) Udara
Januari	1988	Produksi Sistem Pendingin Udara (AC) Bus , Unit Pergerakan Motor (Stater), Unit Pengatur Arus (Alternator)
April	1988	Produksi Tabung Cadangan Air Radiator
Juni	1988	Produksi Air Pencuci Kaca (Washing Tank , Klakson, Penyaring (Filter) Bahan Bakar
November	1991	Produksi Kompersor
Agustus	1995	Awal Pembangunan Pabrik Cibitung
Juni	1996	Penyelesaian Konstruksi
Juli	1996	Produksi Dimulai
Mei	1997	Mendirikan PT..HAMADEN INDONESIA
Juli	1998	Mendapatkan Sertifikat ISO 9001 (Qualit Managemnt System)
Desember	1998	Mendapatkan Setifikat ISO 14001 (Sistem Manajemen Lingkungan)
Juli	1999	Produksi Idle Speed Control Valve
Juni	2000	Mendapatkan Sertifikat QS 9001
	2004	Berubah Dari PT DENSO INDONESIA CORPORATION Menjadi PT DENSO INDONESIA
November	2004	Mendirikan DENSO SALES INDONESIA
Agustus	2008	Ekspansi Pabrik ke Cibitung

Selain memiliki jaringan di Indonesia dan Jepang, Denso juga meliputi Amerika, Eropa, Australia, Thailand, Filipina, Malaysia dan masih banyak lagi serta kantor-kantor pemasaran terbesar diseluruh dunia.

PT. Denso Indonesia juga merupakan salah satu dari Component Group milik Astra International, Inc. Pada saat ini telah memproduksi 13 macam Produk, yaitu : Spark plug, Radiator, Tank, Washer tank, AC mobil, AC bus, Air Filter, Fuel Filter, Stater Alternator, Horn dan Compresor AC.

4.1.2 Klasifikasi Perusahaan

Nama Perusahaan	: PT Denso Indonesia
Status Perusahaan	: Perseroan Terbatas
Nomor Telepon	: 021-6507282
Status Investasi	: PMA (Penanaman Modal Asing)
NPWP	: 1.000.230.1 – 055
Tahun Pendirian	: 1975
Referensi Standar	: JIS (Japan Industrial Standard)
	SII (Standar Industri Indonesia)
	SNI (Standar Nasional Indonesia)
	HES (Honda Engineering Standard)
	ISO 16949
	ISO 14001
	ISO 9001
	ISO 17025
	QS 9000

JAM KERJA

Kantor	:	07.30 – 16.30 WIB
Pabrik Shift I	:	07.00 – 16.00 WIB
Pabrik Shift II	:	16.00 – 24.00 WIB
Pabrik Shift III	:	24.00 – 07.00 WIB
Jumlah Karyawan	:	6600 Orang di Indonesia

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

“Consideration and fulfillment” Denso Indonesia akan berkontribusi untuk pencapaian masa depan masyarakat otomotif, dengan seminimum mungkin bahaya terhadap lingkungan dan keselamatan di jalan raya.

Misi

1. Kepuasan pelanggan melalui produk dan layanan yang berkualitas.
2. Berkembang secara global melalui antisipasi perubahan
3. Pelestarian lingkungan dan harmonis dengan masyarakat
4. Vitalitas perusahaan menghormati individualitas

4.1.4 Sejarah Perusahaan

PT.Denso Indonesia adalah sebuah PMA (Penanam Modal Asing) yang merupakan usaha patungan Jepang dan Indonesia

yang berpotensi dalam pembuatan suku cadang kendaraan seperti : Pendingin Udara, Busi, dan sebagainya.

Sejarah Berdirinya PT.Denso Indonesia berawal pada November 1973 merupakan persetujuan dari BKPM, bulan Desember 1973 persetujuan kerjasama antara perusahaan swasta Jepang dan Indonesia, bulan Desember 1973 persetujuan presiden, bulan Februari 1975 dengan modal awal US\$ 5.650.000,- dan memiliki dua buah pabrik. di Sunter Jakarta Utara seluas 37.848 m² dan di Bekasi seluas 100.000 m² dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 1523 orang. Pada bulan Juni 1976 konstruksi diresmikan, bulan April 1977 konstruksi siap.

PT.Denso Indonesia telah menerima penghargaan sebagai penyelamat lingkungan oleh Pemerintah DKI Jakarta pada tahun 1985 saat memperluas bidang usahanya.

Denso adalah merek internasional sehingga produknya dibuat banyak negara hubungan setiap kantor cabangnya sangat erat dan saling mendukung. Hal ini sangat penting untuk memberikan pelayanan yang lengkap dan menjangkau konsumennya diseluruh dunia.

Secara rincian berdirinya PT.Denso Indonesia akan dipaparkan ,menurut bulan dan tahun perkembangannya, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4- 2 Sejarah PT. Denso Indonesia

November	1973	Persetujuan BKPM
Desember	1973	Persetujuan Kerja Sama
November	1974	Persetujuan Presiden
Februari	1975	Ijin dari Menteri Perindustrian
Mei	1975	Berdirinya Perusahaan
Juni	1976	Konstruksi diresmikan

April	1977	Konstruksi Telah Siap
Februari	1978	Produksi Radiator dan Pendingin Udara
Juni	1979	Produksi Busi dan Penyimpanan (Filter) Udara
Januari	1988	Produksi Sistem Pendingin Udara (AC) Bus , Unit Pergerakan Motor (Stater), Unit Pengatur Arus (Alternator)
April	1988	Produksi Tabung Cadangan Air Radiator
Juni	1988	Produksi Air Pencuci Kaca (Washing Tank , Klakson, Penyaring (Filter) Bahan Bakar
November	1991	Produksi Kompersor
Agustus	1995	Awal Pembangunan Pabrik Cibitung
Juni	1996	Penyelesaian Konstruksi
Juli	1996	Produksi Dimulai
Mei	1997	Mendirikan PT..HAMADEN INDONESIA
Juli	1998	Mendapatkan Sertifikat ISO 9001 (Qualit Managemnt System)
Desember	1998	Mendapatkan Setifikat ISO 14001 (Sistem Manajemen Lingkungan)
Juli	1999	Produksi Idle Speed Control Valve
Juni	2000	Mendapatkan Sertifikat QS 9001
	2004	Berubah Dari PT DENSO INDONESIA CORPORATION Menjadi PT DENSO INDONESIA
November	2004	Mendirikan DENSO SALES INDONESIA
Agustus	2008	Ekspansi Pabrik ke Cibitung

Selain memiliki jaringan di Indonesia dan Jepang, Denso juga meliputi Amerika, Eropa, Australia, Thailand, Filipina, Malaysia dan masih banyak lagi serta kantor-kantor pemasaran terbesar diseluruh dunia.

PT. Denso Indonesia juga merupakan salah satu dari Component Group milik Astra International, Inc. Pada saat ini telah memproduksi 13 macam Produk, yaitu : Spark plug, Radiator, Tank, Washer tank, AC mobil, AC bus, Air Filter, Fuel Filter, Stater Alternator, Horn dan Compresor AC.

4.1.5. Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan merupakan tempat dimana perusahaan melakukan proses produksi. Lokasi sebuah perusahaan sangat menentukan maju tidaknya perusahaan tersebut. Dengan pemilihan lokasi yang tepat dan strategis, maka akan memudahkan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan dan target perusahaan secara maksimal sehingga pertimbangan pertama di dalam mendirikan sebuah usaha adalah penentuan lokasi atau letak perusahaan. Lokasi perusahaan terletak di Jl. Gaya Motor I Sunter II No.6, RW.8, Sungai Bambu, Tj. Priok, Kota Jakarta Utara. Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta 14330.

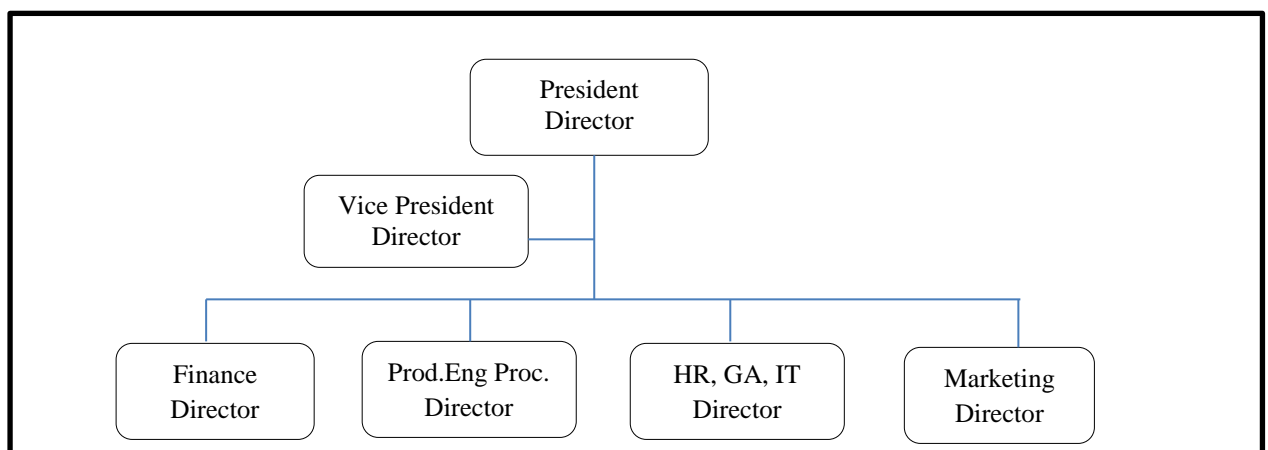
4.1.6 Struktur Organisasi

Seorang pemilik perusahaan, tentu mengharapkan operasional perusahaan yang teratur dan dapat menghasilkan secara maksimal dengan efisien. Untuk mewujudkan hal tersebut, harus membuat sebuah struktur organisasi pada perusahaan tersebut agar para pekerja dapat bisa melakukan

seluruh tugasnya dengan lebih terarah dan meningkatkan rasa tanggung jawab sesuai tingkat kedudukannya pada perusahaan.

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan di inginkan. Struktur Organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa, jadi ada satu pertanggung jawaban apa yang akan di kerjakan.

Berikut ini adalah struktur organisasi PT Denso Indonesia :



4.1.7 Deskripsi Pekerjaan

1. President Director

Berdasarkan UU No. 40 Tahun 2007 mengenai tugas dan tanggung jawab direktur utama, Presiden direktur di PT AHM ini memiliki tugas, tanggung jawab serta wewenang sebagai berikut :

- Memimpin perusahaan serta membuat kebijakan perusahaan
- Menyetujui anggaran tahunan perusahaan dan melaporkan laporan pada pemegang saham
- Menentukan dan memutuskan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan

2. Vice President Director

Wakil presiden Direktur memiliki tugas dan tanggung jawab serta wewenang seperti berikut ini :

- Membuat dan menentukan garis kebijaksanaan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang

- Menyusun rencana kerja perusahaan sesuai dengan garis besar kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan oleh dewan komisaris
- Melaksanakan pengawasan dan mengkoordinir tugas – tugas serta kegiatan yang akan dilaksanakan oleh karyawan.

3. Finance Director

Direktur keuangan merupakan seseorang yang mempunyai hak dalam mengambil keputusan yang sangat penting dalam suatu bidang investasi dan pembelanjaan perusahaan, direktur perusahaan ini memiliki segala sesuatu tugas yang berhubungan dengan keuangan perusahaan diantaranya yaitu :

- Mendapatkan dana perusahaan
- Merencanakan pemasukan dan pengeluaran yang dibutuhkan oleh perusahaan
- Melakukan audit internal atas keuangan perusahaan

4. Prod. Eng & Proc. Director

- Melaksanakan rencana kerja dan mengawasi jalannya proses produksi
- Memperhatikan keselamatan pekerja dan mengawasi jalannya produksi.
- Melakukan pengawasan terhadap proses produksi dan sistem kerja yang berhubungan dengan produksi.

5. HR, GA & IT Director

- Bertanggung jawab mengenai pelaksanaan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- Bertanggung jawab atas pelaksanaan tata cara untuk penerimaan karyawan, perencanaan, kesejahteraan, rencana pengkajian tata cara disiplin dan pelayanan bagi seluruh karyawan.

- Mengembangkan pengetahuan karyawan dengan cara memberikan training dalam melaksanakan pekerjaan untuk meningkatkan prestasi kerja secara keseluruhan.
- Menyediakan software pendukung kinerja perusahaan
- Menyediakan dan mengendalikan teknologi – teknologi yang dipakai dalam pabrik

6. Marketing Director

- Membuat kebijakan pemasaran
- Memberikan informasi penjualan kepada perusahaan mengenai keadaan harga barang yang ada
- Melakukan promosi dan penjualan produk

7. Engineering Division

- Pemeliharaan dan perbaikan seluruh instalasi, alat mesin, bangunan dan fasilitas lainnya.
- Menangani alat, mesin dan instalasi lainnya yang menggunakan listrik, gas dan air.
- Mencegah instalasi, mesin, alat dan bangunan terhadap bahaya kebakaran dan segala situasi yang membahayakan.
- Menyiapkan keperluan air, gas dan listrik secara teratur dan melaporkannya.

8. PPIC (Product Planning Inventory Control) Division :

- Bertanggung jawab atas pengendalian dan megkoordinasikan secara langsung aktivitas pergudangan serta mengarahkan fungsi-fungsi pengendalian mutu terhadap seluruh barang yang masuk.
- Bertanggung jawab atas perencanaan umum seluruh kebutuhan barang yang akan diperlukan

9. Procurement Division :

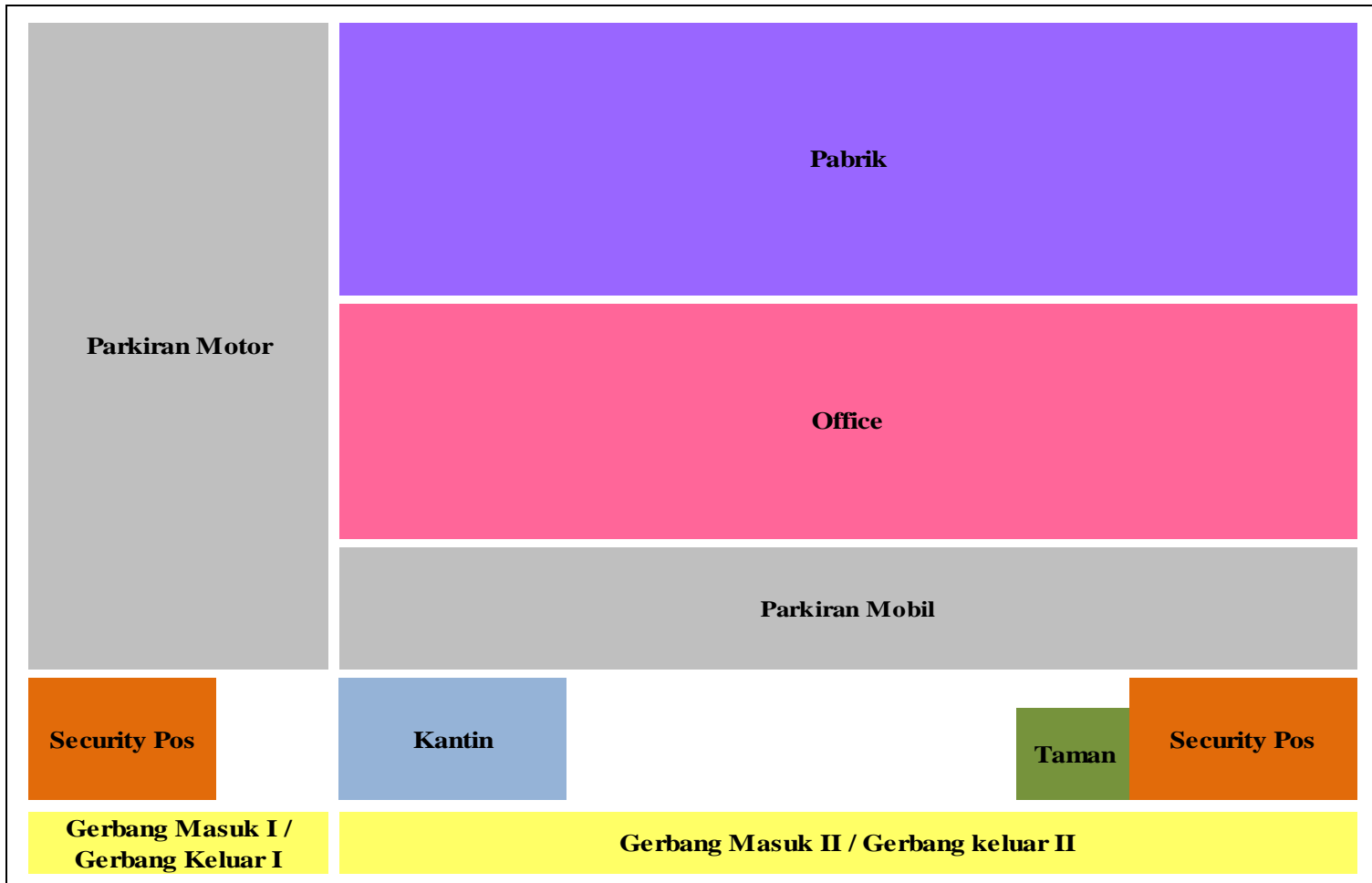
- Merancang hubungan yang tepat dengan supplier
- Memilih supplier
- Memilih dan mengimplementasikan teknologi yang cocok untuk kegiatan procurement
- Memelihara data item yang dibutuhkan dan data supplier
- Melakukan proses pembelian
- Mengevaluasi kinerja supplier

10. *Dies & Mould Division* :

- Menyediakan sekaligus merawat cetakan mould untuk produk plastik dan dies casting untuk produk aluminium .

4.1.8 Layout Perusahaan

gambar 4- 1 Layout Perusahaan



4.2 Aspek Sumber Daya Manusia

Menurut Flippo (1985) yang dikutip dalam buku “Pengantar Manajemen” menjelaskan manajemen sumber daya manusia atau personalia yaitu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

4.2.1 Sistem Perekrutan

Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik para pelamar yang memenuhi syarat untuk dipekerjakan. Rekrutmen ini biasanya dilakukan setelah organisasi atau perusahaan menetapkan karakteristik atau ciri-ciri karyawan yang diperlukan serta jumlahnya masing-masing. Idealnya tujuan dari upaya pengadaan tenaga kerja ini untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut dan ditempatkan nantinya adalah *The right people in the right position*.

Pada umumnya sebuah perusahaan akan melakukan iklan atau menyebar informasi sebesar dan seluas-luasnya tentang informasi perekrutan di perusahaan tersebut. Bisa melalui iklan, posting di *job street*, *job fair*, dan lain lain. Namun, untuk sistem perekrutan di PT. Denso Indonesia sendiri bukanlah sebuah perusahaan yang mau menyebar informasi tersebut melalui media iklan dan sebagainya. Perusahaan ini biasanya menyebarkan informasi melalui orang-orang internal atau karyawan dan sistem jemput bola yaitu dengan mendatangi universitas dan institut yang mereka sudah akui tentang akreditasi universitas tersebut.

Seperti teori yang ada di materi MSDM tentang rekrutmen, sumber dari rekrutmen sendiri terbagi atas sumber rekrutmen internal dan eksternal. Untuk sistem rekrutmen di PT. Denso Indonesia sendiri menggunakan kedua sumber tersebut, dimana dari sumber eksternal dilakukan dengan perekrutan ke lembaga pendidikan dan meminta jasa karyawan lama untuk mencarikan

calon tenaga kerja dan dalam metode perekrutannya dengan menyewa jasa konsultan perekrutan.

Sedangkan untuk perekrutan internal yaitu melalui promosi jabatan, namun kekurangan dari sistem promosi jabatan yang ada di PT. Denso Indonesia ini sistem nya masih belum transparan, jadi bila ada 2 orang karyawan dimana, karyawan satu masih muda namun dia memiliki potensi yang bagus untuk dipromosikan, pasti cenderung akan kalah dengan karyawan senior yang potensinya tidak sebaik karyawan muda tersebut. Sehingga terkadang muncul perasaan ketidakadilan yang akan berujung dengan kinerja karyawan muda tersebut. Selain promosi, perekrutan internal biasanya dilakukan dengan metode transfer/rotasi, pengkaryaan kembali. Memang keuntungan dari sistem perekrutan ini adalah biayanya murah, perusahaan juga mengetahui secara tepat pekerja yang berkemampuan tinggi dan kualifaid untuk mengisi jabatan yang kosong, mencegah tenaga kerja yang baik dan kompetitif pindah keluar karena perkembangan karir yang jelas. Namun sistem ini juga mengalami keburukan yaitu mengurangi motivasi kerja dan tidak memberikan perspektif baru, bagi pekerja yang kurang kompetitif, pekerja yang dipromosikan untuk jabatan yang lebih tinggi cenderung tidak dapat menjalani kekuasaan dan kewenangannya, karena sudah sangat akrab dengan bawahannya.

Untuk perekrutan dengan sistem internal menurut teorinya sendiri bisa dilakukan dengan rencana sukses yang biasanya difokuskan pada usaha mempersiapkan pekerja untuk mengisi posisi-posisi eksekutif. Penawaran terbuka, dan biasanya di PT. Denso Indonesia sendiri juga populer dengan sistem perekrutan anak magang. Dalam melakukan perekrutan PT. Denso Indonesia calon karyawan melakukan tahap dibawah ini.

Tahap perekrutan SMA/SMK :

1. harus daftar melalui web www.denso.co.id.
2. Setelah melakukan pendaftaran calon karyawan harus menunggu sampai ada panggilan dari HR Denso, biasanya team HR menginformasikan alamat untuk melakukan tes fisik.

3. Calon karyawan melakukan tes fisik (SMA/SMK) ditempat yang telah ditentukan PT Desno.
4. Setelah melakukan tes fisik calon karyawan yang lulus akan memasuki tahap selanjutnya yaitu tes matematika dasar dan *speed test*.
5. Setelah melakukan test matematika dan *speed test* langkah selanjutnya adalah melakukan *training*. Pada PT Denso Indonesia *training* untuk calon karyawan disebut dengan *green card education*. Pada tahap ini PT Denso Indonesia memberi arahan kepada calon karyawan. Ada beberapa materi yang diberikan berupa, sejarah Denso, *product knowladge*, *production*, *atarimae*, melakukan genba lapangan dan lain-lain. *Green card education* berlangsung selama 9 hari.
6. Setelah lulus dari *green card education* calon karyawan melakukan wawancara dengan *leader* yang bertanggung jawab pada masing-masing *line*/bagian produksi.
7. Langkah selanjutnya OJT atau *on the job training*. Calon karyawan terjun langsung ke lapangan untuk melakukan proses produksi selama 10 hari.
8. Langkah terakhir yaitu tanda tangan kontrak untuk 1 tahun.

Tahap perekrutan D3 dan S1 :

1. Melakukan pendaftaran melalui web www.denso.co.id
2. Pemanggilan calon karyawan.
3. Interview HRD
4. Setelah lolos interview HRD calon karyawan melakukan tahap selanjutnya yaitu melakukan psikotes.
5. Setelah lolos psikotes tahap selanjutnya adalah interview *user*.
6. Setelah lolos tahap 5 maka tahap selanjutnya interview direksi.
7. Setelah lolos tahap 6 dilanjutkan dengan MCU (*medical check up*)
8. Jika lolos MCU maka calon karyawan melaksanakan *green card education*.

4.2.2 Kesejahteraan Karyawan

Sistem Upah

Upah menurut Gitosudarmo (1995) memberikan definisi atau pengertian upah sebagai imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimanya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka upah akan tetap diterima secara penuh.

Menurut Hasibuan (1999) memberikan definisi atau pengertian upah sebagai balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta punya jaminan yang pasti.

Menurut UU No.13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 30 ; upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau perundang-undangan, termasuk tunjangan dari pekerja / buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan / atau jasa yang telah atau dilakukan. Berikut ini merupakan upah karyawan yang diambil rata-rata setiap bulannya.

Berikut data gaji karyawan pada PT. Denso Indonesia :

No	Keterangan	Gaji Pokok/Perbulan
1	Chief Operational Officer	Rp 40,000,000
2	General Manager	Rp 30,000,000
3	HR & GA	Rp 25,000,000
4	Ka Purchasing & keuangan	Rp 21,000,000
5	Ka Pemasaran	Rp 16,000,000
6	Ka Produksi	Rp 12,000,000
7	Staff	Rp 6,000,000
8	Operator	Rp 4,000,000

1. Fasilitas untuk karyawan

Fasilitas yang disediakan PT Denso Indonesia untuk semua karyawan yang bekerja pada PT Denso Indonesia. Berikut berupa fasilitas yang di berikan PT Denso Indonesia untuk karyawan sebagai berikut :

1. Denso Mart. Denso Mart menyediakan berbagai kebutuhan karyawan layaknya minimarket.
2. ATM untuk semua karyawan yang membutuhkan tarik tunai.
3. ID card untuk membeli/berbelanja di Denso Mart. ID card bukan hanya tanda pengenal pada PT Denso Indonesia tapi juga sebagai kredit yang berfungsi kepada karyawan Denso untuk mempermudah sewaktu membeli berbagai kebutuhan.
4. Seragam
5. Premi kehadiran
6. Bonus akhir tahun.
7. THR kepada seluruh karyawan pada iedul fithri.
8. Makan siang bagi karyawan yang masuk di pagi hari, makan malam yang disediakan untuk karyawan lembur dan makan pada jam 00.00 untuk karyawan yang bertugas mala/ shift 2.
9. Uang transportasi untuk seluruh karyawan.
10. Upah bagi pekerja lembur.
11. Hak cuti bagi karyawan yang sudah bekerja 1 tahun.
12. Hak cuti hamil bagi karyawan yang sedang hamil.
13. Masjid sebagai sarana ibadah untuk seluruh karyawan beragama islam.
14. BPJS

BAB V

ANALISA DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Objek Penelitian

Jumlah responden yang di analisis dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan terlebih dahulu memastikan bahwa responden adalah karyawan permanen PT Denso Indonesia yang telah mengikuti *training*/pelatihan dibagian HR,GA,IT *plant* 1. Penyajian data mengenai identitas responden disini, yaitu untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri pada responden. Adapun gambaran tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia,pekerjaan dan pendidikan.

5.1.1 Menurut Jenis Kelamin

Tabel 5- 1 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	15 orang	50%
Perempuan	15 orang	50%
Jumlah	30 Orang	100%

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 50%, sedangkan sisanya sebanyak 15 orang atau 50%.

5.1.2 Menurut Usia

Tabel 5- 2Jumlah Responden Menurut Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
<20 tahun	15 orang	50%
>21 tahun	15 orang	50%
Jumlah	30 orang	100%

Sumber: Data diolah

5.1.3 Menurut Pekerjaan

Tabel 5- 3Jumlah Responden Menurut Jenis Pekerjaan

Pekerjaan	Jumlah Responden	Persentase
Karyawan Permanen	30 orang	100%
Jumlah	30 orang	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa seluruh responden adalah karyawan permanen PT.Denso Indonesia.

5.1.4 Menurut Pendidikan

Tabel 5- 4Jumlah Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMK	15 orang	50%

S1	15 orang	50%
Jumlah	30 orang	100%

Sumber: Data diolah

5.2 Instrumen Penelitian

Menurut Syofian Siregar (2015). Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama. Untuk dapat dikatakan instrument penelitian yang baik, paling tidak memenuhi 5 kriteria, yaitu validitas, reliabilitas, sensitifitas, objektivitas, dan fisibilitas.

5.3.1 Uji Validitas

Menurut Syofian Siregar (2015:75), validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*). Misalkan seseorang ingin mengukur berat suatu benda, maka alat ukur yang digunakan adalah timbangan. Timbangan merupakan alat yang valid digunakan untuk mengukur berat, karena timbangan memang untuk mengukur berat. Jika panjang suatu benda yang ingin diukur, maka alat yang digunakan adalah meteran. Meteran merupakan alat yang valid digunakan untuk mengukur panjang suatu benda.

1. Instrument *Training* (X)

Tabel 5- 5 Hasil Uji Validitas *Training*

X	Y	XY	(X) ²	(Y) ²
---	---	----	------------------	------------------

5	40	200	25	1600
5	43	215	25	1849
5	42	210	25	1764
4	40	160	16	1600
5	43	215	25	1849
5	41	205	25	1681
5	40	200	25	1600
5	42	210	25	1764
5	40	200	25	1600
5	42	210	25	1764
5	40	200	25	1600
5	38	190	25	1444
4	37	148	16	1369
4	35	140	16	1225
5	40	200	25	1600
5	41	205	25	1681
5	38	190	25	1444
5	39	195	25	1521
5	36	180	25	1296
4	35	140	16	1225
5	33	165	25	1089
4	34	136	16	1156
5	38	190	25	1444
5	36	180	25	1296
4	37	148	16	1369
4	37	148	16	1369
4	35	140	16	1225
5	33	165	25	1089
4	33	132	16	1089
4	35	140	16	1225
140	1143	5357	660	43827

➤ Menghitung nilai r_{hitung}

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$= \frac{30(5357) - (140)(1143)}{\sqrt{[30(660) - (140)^2] \cdot [30(43827) - (1143)^2]}}$$

$$= \frac{160710 - 160020}{\sqrt{(19800) - (19600) \cdot (1314810) - (1306449)}}$$

$$= \frac{690}{\sqrt{(200)(8361)}}$$

$$= \frac{690}{\sqrt{1672200}}$$

$$= \frac{690}{1293,135724}$$

$$= 0.533$$

➤ Training

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan 1 dari variabel *Training* dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0.533 > 0.3610$ berarti instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel training layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

2. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5- 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

X	Y	XY	(X) ²	(Y) ²
5	55	275	25	3025
5	58	290	25	3364
5	57	285	25	3249
5	55	275	25	3025
5	58	290	25	3364
5	56	280	25	3136
5	55	275	25	3025
5	57	285	25	3249
5	55	275	25	3025
5	57	285	25	3249
5	55	275	25	3025

4	53	212	16	2809
4	52	208	16	2704
3	50	150	9	2500
5	55	275	25	3025
5	56	280	25	3136
4	53	212	16	2809
4	54	216	16	2916
4	51	204	16	2601
4	50	200	16	2500
5	48	240	25	2304
5	49	245	25	2401
5	53	265	25	2809
4	51	204	16	2601
5	55	275	25	3025
4	54	216	16	2916
4	52	208	16	2704
5	50	250	25	2500
5	52	260	25	2704
5	54	270	25	2916
139	1610	7480	653	86616

Sumber: Data diolah

➤ Menghitung nilai r_{hitung}

$$\begin{aligned}
 r_{hitung} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\
 &= \frac{30(7480) - (139)(1610)}{\sqrt{[30(653) - (139)^2] \cdot [30(86616) - (1610)^2]}} \\
 &= \frac{224400 - 223790}{\sqrt{(19590 - 19321)(2598480 - 2592100)}} \\
 &= \frac{610}{\sqrt{(269)(6380)}} \\
 &= \frac{610}{\sqrt{1716220}}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{610}{1310,045801}$$

= 0.465

➤ **Kinerja**

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan 1 dari variabel kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0.465 > 0.3610$ berarti instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel kinerja karyawan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

Setelah perhitunga manual dilakukan maka hasil uji validitas dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Dari hasil pengujian validitas pada dapat dilihat bahwa item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan $n = 30$ diperoleh $r_{tabel} = 0,3610$ maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item pertanyaan $> 0,3610$ sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Syofian Siregar (2015:87), reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Ujian reliabilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal, pengujian dapat dilakukan *test retest*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal, reliabilitas alat ukur dapat di uji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Kriteria suatu instrument penelitian dikatak eliablel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$.

Tabel 5- 7 SPSS Uji Reliabilitas Instrumen Variabel *Training*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,764	9

1. Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Kinerja melalui SPSS

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas menunjukkan variabel kinerja karyawan dinyatakan reliable karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel kualitas produk dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Tabel 5- 8 SPSS Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,663	12

5.4 Analisa Regresi

5.4.1 Analisis Korelasi Linear Sederhana

Korelasi linear sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengukur derajat keeratan hubungan antara dua variabel (X dan Y). Bilangan yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel disebut dengan koefisien korelasi (*r*). Dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2) \times (n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Dimana:

r = Jumlah data (responden)

X = Variabel bebas

Y = Variabel Terikat

Koefisien korelasi memiliki nilai antara -1 sampai dengan +1 atau $-1 \leq r \leq +1$, yang mempunyai arti:

1. $r = 0$ atau mendekati nol, maka hubungan kedua variabel adalah sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.
2. Nilai $r = +1$ atau mendekati 1, maka korelasi kedua variabel dikatakan positif atau kuat.
3. Nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi kedua variabel dikatakan kuat atau negatif.

Tabel 5- 9 Interpretasi koefisien korelasi nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Riduwan, Metode dan Teknik Menyusun Tesis (2010:136)

Hipotesis korelasi linear sederhana

$H_0 : \rho = 0$ —————> Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara training terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \rho \neq 0$ —————> Terdapat hubungan yang signifikan signifikan antara training terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5- 10 Tabel Penolong

X	Y	XY	X ²	Y ²
40	55	2200	1600	3025
43	58	2494	1849	3364
42	57	2394	1764	3249
40	55	2200	1600	3025
43	58	2494	1849	3364
41	56	2296	1681	3136
40	55	2200	1600	3025
42	57	2394	1764	3249
40	55	2200	1600	3025

42	57	2394	1764	3249
40	55	2200	1600	3025
38	53	2014	1444	2809
37	52	1924	1369	2704
35	50	1750	1225	2500
40	55	2200	1600	3025
41	56	2296	1681	3136
38	53	2014	1444	2809
39	54	2106	1521	2916
36	51	1836	1296	2601
35	50	1750	1225	2500
33	48	1584	1089	2304
34	49	1666	1156	2401
38	53	2014	1444	2809
36	51	1836	1296	2601
37	55	2035	1369	3025
37	54	1998	1369	2916
35	52	1820	1225	2704
33	50	1650	1089	2500
33	52	1716	1089	2704
35	54	1890	1225	2916
1143	1610	61565	43827	86616

Sumber diolah

Berdasarkan rumus diatas maka dapat dicari persamaan korelasi dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = 30$$

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2) \times (n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

$$r = \frac{30 \times 61565 - (1143)(1610)}{\sqrt{(30 \times 43827 - (1143)^2) \times (30 \times 86616 - (1610)^2)}}$$

$$r = \frac{1846950 - 1840230}{\sqrt{(1314810 - 1306449) \times (2598480 - 2592100)}}$$

$$r = \frac{6720}{\sqrt{(8361) \times (6380)}}$$

$$r = \frac{6720}{\sqrt{53343180}}$$

$$r = \frac{6720}{7303.641557}$$

$$r = 0,9200$$

Nilai koefisien korelasi (r) = 0,920 berarti ada nilai korelasi yang positif. Artinya *training* mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Jika karyawan mengikuti *training* maka kinerja karyawan pun akan meningkat.. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r mendekati 1, maka ada hubungan *training* terhadap kinerja karyawan yang sangat kuat.

Tabel 5- 11 Tabel SPSS korelasi

Correlations			
		Training	Kinerja
Pearson Correlation	training	1,000	,920
	kinerja	,920	1,000
N	training	30	30
	kinerja	30	30

5.4.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat), yang ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

KD = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

Untuk variabel pelatihan

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

$$KD = (0,920)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,8464 \times 100\%$$

$$KD = 84,64\%$$

Tabel 5- 12 Tabel Anova SPSS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180,036	1	180,036	154,486	,000 ^b
	Residual	32,631	28	1,165		
	Total	212,667	29			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), training

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,920 ^a	0,847	0,841	1,07953	0,847	154,486	1	28	0	0,627

a. Predictors: (Constant), training

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan perhitungan diatas maka disimpulkan bahwa kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh variabel *X training* adalah 84,64% dan sisanya 15,36% ditentukan oleh variabel lain diluar kualitas produk. Hal ini menunjukkan bahwa *training* mempunyai peranan yang lumayan besar terhadap kinerja karyawan.

5.4.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi ialah persamaan matematika yang memungkinkan peramalan nilai suatu variabel tak bebas (*dependent variable*) dari nilai variabel bebas (*independent variable*), atau dengan kata lain, keberadaan variabel bebas (X) mempengaruhi nilai variabel tak bebas (Y). Bentuk persamaan umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut.

Koefisien kemiringan/*slop* (b) dihitung dengan menggunakan rumus berikut.

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Nilai a dihitung dengan menggunakan rumus berikut.

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

Persamaan umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Variabel tak bebas (*dependent*)/yang dipengaruhi

X = Variabel bebas (*independent*)/yang mempengaruhi

a = Konstanta

b = Kemiringan (*slope*)

Hipotesis regresi linear sederhana

$H_0 : \beta = 0 \longrightarrow$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *trainng* terhadap kinerja.

$H_a : \beta \neq 0 \longrightarrow$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara *training* terhadap kinerja.

Berdasarkan rumus diatas maka dapat dicari persamaan regresi dengan perhitungan sebagai berikut:

$$b = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2}$$

$$b = \frac{30 \times 61565 - (1143)(1610)}{30(43827) - (1143)^2}$$

$$b = \frac{(1846950) - (1840230)}{(1314810) - (1306449)}$$

$$b = \frac{6720}{8361}$$

$$b = 0.8037$$

$$a = \frac{\Sigma Y - b(\Sigma X)}{n}$$

$$a = \frac{1610 - 0,8037 (1143)}{30}$$

$$a = \frac{1610 - 918,6291}{30}$$

$$a = \frac{691.3709}{30}$$

$$a = 23.045697$$

Maka didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 23.046 + 0,8037X$$

a = Nilai konstanta (a) sebesar 23.0046 artinya *training* adalah tetap maka *training* akan sebesar 23.046.

b = Nilai koefisien regresi variable kinerja karyawan sebesar 0,803 bernilai positif mempunyai arti jika

karyawan melakukan *training*, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,803.

Tabel 5- 13 coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1	(Constant)	23,044	2,472		9,324	,000				
	Training	,804	,065	,920	12,429	,000	,920	,920	,920	1,000

Tabel SPSS coefficients menunjukkan angka konstan dari Unstandardized Coefficients kolom B sebesar 23.046 artinya kinerja karyawan adalah tetap maka kinerja karyawan akan sebesar 23.046. Dan angka koefisien regresi dari Unstandardized Coefficients kolom B sebesar 0,803 mempunyai arti jika karyawan melakukan *training* maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.803.

5.4.4 Pengujian Hipotesis

5.4.4.1 Uji t

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara *training* terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Hipotesis:

$H_0 : \rho = 0$ \longrightarrow Tidak terdapat hubungan yang signifikan dan *traininng* terhadap kinerja.

$H_a : \rho \neq 0$ \longrightarrow Terdapat hubungan yang signifikan antara *training* terhadap kinerja.

Menghitung t_{hitung} dengan rumus berikut:

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

Menentukan nilai t_{tabel}

Nilai t_{tabel} dicari dengan menggunakan tabel distribusi t dengan $\alpha = 0.05/2 = 0,025$ (dua sisi).

Membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung}

Tujuannya untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau H_a diterima berdasarkan kaidah pengujian.

Berdasarkan rumus diatas maka dapat dicari t_{hitung} dan t_{tabel} dengan perhitungan sebagai berikut:

Menghitung t_{hitung}

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

$$t = \frac{0,920\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-(0,920)^2}}$$

$$t = \frac{0,920 \sqrt{28}}{\sqrt{1-(0,8464)}}$$

$$t = \frac{4.868}{\sqrt{0,1536}}$$

$$t = \frac{4.868}{0,3919}$$

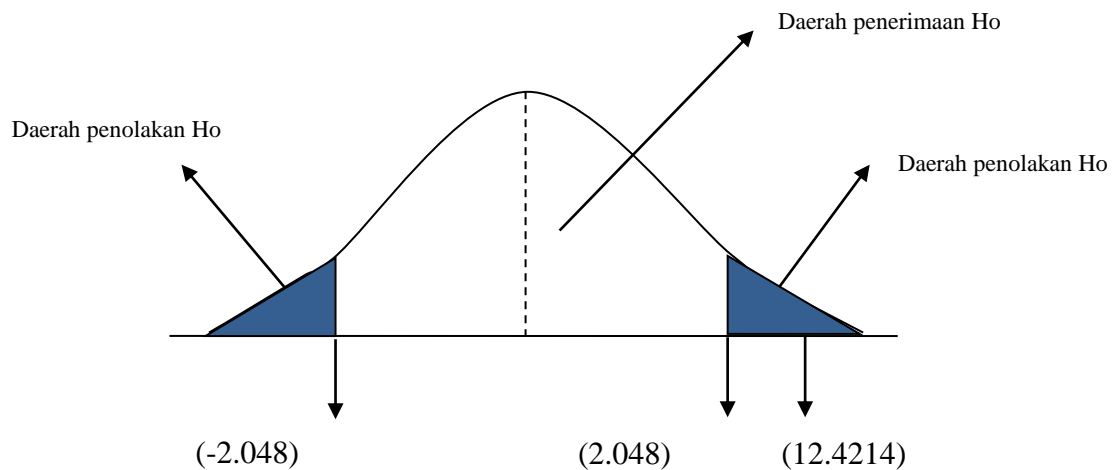
$$t = 12.4215$$

Menentukan nilai t_{tabel}

Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel distribusi t dengan cara: taraf signifikan $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ (dua sisi). t_{tabel} ditentukan dengan $df = n - 2$, $df = 30 - 2 = 28$. Sehingga $t_{tabel} = 2.048$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh $t_{hitung} = 12.4214 > t_{tabel} = 2.048$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *training* terhadap kinerja karyawan.

gambar 5- 1 Diagram Uji t *Training* terhadap kinerja karyawan



5.4.5 Pembahasan

- Bahawa hubungan variabel x (*training*) dan variabel y (*kinerja*) berdasarkan perhitungan korelasi yaitu 0,920 yang berarti sangat kuat. Dan pada perhitungan uji t maka t hitung yang didapat 12.2415 dan t tabel yang didapat 2.048, karena t hitung lebih besar dari t tabel berarti adanya hubungan yang signifikan antara variabel *trainng* dan variabel *kinerja*.
- Hal ini memberikan implikasi bahwa *trainng* yang diberikan segoyganya dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Denso Indonesia.
- Peningkatan itu dapat diukur dengan meningkatnya kualitas, kuantitas, inisiatif, komunikasi, kedisiplinan, kemampuan, kinerja.
 - Kualitas : perlu lebih mendalami pengetahuan khususnya pekerjaan dibidanyanya.

- Kuantitas : memperhitungkan penggunaan sumber daya yang ada pada perusahaan.
- Inisiatif : perlu pengembangan daya nalar.
- Komunikasi: kecakapan mengembangkanketerampilan komunikasi, artinya berbicara dan mengambil keputusan senantiasa dibekali oleh data dan konseptual.
- Kedisiplinan : mampu menjalankan segala peraturan yang dibuat perusahaan.
- Kinerja : adanya peningkatan kinerja setelah mengikuti training yang diadakan oleh perusahaan.
- Kemampuan : dapat melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan SOP yang berlaku diperusahaan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Hasil penelitian yang di lakukan, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. adanya hubungan dengan kinerja karyawan yang dikukur oleh korelasi dengan hasil 0,920 yang artinya ada hubungan yang SANGAT kuat
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan, berdasarkan perhitungan regresi linier sederhana $Y = 23.046 + 0,8037X$ yang berarti terdapat pengaruh antara variabel training terhadap kinerja. Berdasarkan perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 12,4215 > t_{tabel} = 2,048$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara training terhadap kinerja karyawan. Dan perhitungan koefisien determinasi diperoleh hasil 84,64% berarti kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh variabel X training adalah 84,64% dan sisanya 15,36% ditentukan oleh variabel lain diluar training. Hal ini menunjukkan bahwa training mempunyai peranan yang sangat besar terhadap kinerja karyawan.

6.2 Saran

Dari hasil penelitian, analisis dan kesimpulan di atas, berikut beberapa saran yang dapat disampaikan:

1. PT Denso Indonesia harus memberikan training terhadap karyawan baru ataupun karyawan permanen, karena dari training tidak hanya mampu memberikan hardskill terhadap karyawan akan tetapi karyawan pun dapat banyak mempelajari atarimae yang perusahaan miliki.
2. Sesekali melakukan training diluar lingkungan perusahaan agar karyawan merasa lebih bersemangat ketika melakukan/mengikuti kegiatan training.
3. Memberikan fasilitas yang memadai untuk karyawan yang melakukan training agar hasil maksimal.
4. Menghadirkan trainer yang ahli dibidangnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Hani, 2011. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Cetakan kedua. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA
- Hasibuan, Malayu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-21. Jakarta: Bumi Aksara
- Riani, Asri Laksmi, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Cetakan kesatu. Yogyakarta: Graha Ilmu..
- Sofyandi, Herman, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesatu. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiono, 2011. *Metode Penelitian*. Cetakan ke-13. Bandung: Alfabeta
- Susanto, A.B, 2011. *Human Capital*. Cetakan kesatu. Jakarta: Esensi.
- .

LAMPIRAN