

**PENGARUH EFEKTIVITAS PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
*(Studi Kasus pada Karyawan Divisi Compliance & Development PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk. Serang Mill)*

**EFFECTIVENESS OF TRAINING EFFECT ON THE PERFORMANCE OF**  
**EMPLOYEES**  
*(Case Study on Compliance and Development Division Employee PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk. Serang Mill)*

**Nur Indah Findiai**

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

[Findiani68@gmail.com](mailto:Findiani68@gmail.com)

**ABSTRAK**

Kebutuhan tenaga-tenaga terampil sudah merupakan tuntutan yang tidak dapat ditunda lagi. Sumber daya manusia adalah aset terpenting bagi PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk. Serang Mill (IKPP Serang), yang selanjutnya akan disebut dengan IKPP Serang. Perusahaan ini menyadari bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki korelasi langsung terhadap pengembangan perusahaan. Mengetahui bahwa memberikan pelatihan terhadap tenaga kerja merupakan kewajiban bagi setiap pemilik usaha dan perusahaan pun menyadari bahwa betapa pentingnya pelatihan bagi para karyawan di IKPP Serang, maka IKPP Serang memberikan pelatihan kepada setiap karyawannya untuk menunjang kinerja setiap karyawan yang bekerja pada IKPP Serang.

Menurut Kaswan (2012:55) Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, memperbaiki semangat kerja, dan mendongkrak prestasi organisasi. Mangkunegara (2010:59) mengatakan bahwa ada empat kriteria yang dapat digunakan sebagai pedoman dari ukuran efektivitas pelatihan, yaitu kriteria pendapat, kriteria belajar, kriteria perilaku, dan kriteria hasil.

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah studi kausal dikarenakan penelitian ini peneliti ingin menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linear sederhana. Besarnya pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja bisa dilihat dari nilai  $R^2$  sebesar 0,293 atau 29,3% yang artinya besarnya pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja adalah sebesar 29,3% dan besarnya variabel lain yang mempengaruhi variabel kinerja adalah sebesar 70,7%.

**Kata kunci: Efektivitas Pelatihan, Pelatihan, Kinerja**

**ABSTRACT**

Needs skilled workers has been a demand that can not be postponed again. Human resources are the most important asset for PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk. Serang Mill (IKPP Serang), hereinafter referred to IKPP Serang. The company is aware that the development of human resources has a direct correlation to the development of the company. Knowing that provide training to the workforce is imperative for any business owner and the company realized that the importance of training for the employees in IKPP Serang, Serang IKPP then provide training to each of its employees to support the performance of each employee who works on IKPP Serang.

According kaswan (2012: 55) Effective training can improve performance, improve morale, and boost the achievements of the organization. Mangkunegara (2010: 59) says that there are four criteria that can be used as a guide to measure the effectiveness of training, namely the criteria of the opinion, the criteria of learning, behavioral criteria, and outcomes.

This type of research is the study of causal researchers use this study because researchers wanted to find the cause of one or more issues. Data analysis techniques used in this research using simple linear regression analisis. The amount of influence the effectiveness of training on the performance can be seen from  $R^2$  value of 0.293 or 29.3%, which means that the level of influence the effectiveness of training on the performance amounted to 29.3% and the amount of other variables that affect performance variable was 70.7%.

**Keywords: Effectiveness Training, Training, Performance**

## 1. Pendahuluan

Kebutuhan tenaga-tenaga terampil sudah merupakan tuntutan yang tidak dapat ditunda lagi. Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu divisi yang bertanggung jawab untuk menangani masalah ketenagakerjaan di sebuah perusahaan. Salah satu caranya adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Sumber daya manusia adalah aset terpenting bagi PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Tbk. Serang Mill (IKPP Serang), yang selanjutnya akan disebut dengan IKPP Serang. Perusahaan ini menyadari bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki korelasi langsung terhadap pengembangan perusahaan. Mengetahui bahwa memberikan pelatihan terhadap tenaga kerja merupakan kewajiban bagi setiap pemilik usaha dan perusahaan pun menyadari bahwa betapa pentingnya pelatihan bagi para karyawan di IKPP Serang, maka IKPP Serang memberikan pelatihan kepada setiap karyawannya untuk menunjang kinerja setiap karyawan yang bekerja pada IKPP Serang. Jenis-jenis pelatihan yang dilakukan di IKPP Serang yaitu *technical, general, dan managerial*. Persentase keberhasilan pelaksanaan pelatihan yang dilakukan di IKPP Serang bisa dilihat pada tabel 1.1. Jenis pelatihan general memiliki nilai realisasi pelaksanaan yang paling kecil yaitu hanya mencapai 64% dari target 165 kali pelaksanaan pelatihan. Target keberhasilan jumlah kehadiran peserta mencapai 71% dari total target peserta sebanyak 20.509 peserta selama tahun 2014.

**Tabel 1.1 Realisasi Pencapaian Pelatihan Tahun 2014**

Jenis Pelatihan	Target		Realisasi		Persentase	
	Target Pelaksanaan	Target Peserta	Jumlah Pelaksanaan	Jumlah Peserta	Pelaksanaan	Peserta
Technical	720	10112	573	7122	80%	70%
General	435	10140	387	8084	89%	80%
Managerial	11	257	6	165	55%	64%
	1166	20509	966	15371		
Tingkat Keberhasilan Pelaksanaan Pelatihan					74%	
Tingkat Keberhasilan kehadiran Peserta					71%	

*Sumber: Seksi HR People Development*

Salah satu yang mampu mengukur peningkatan kinerja perdivisi yaitu dengan keberhasilan setiap divisi menyelesaikan target kerja yang ditargetkan kepada setiap divisi. Dari total hasil perhitungan SDA SGA dan I-Suggest Administrator & Service memperoleh persentase keberhasilan pencapaian tertinggi sebesar 87% dan Compliance & Development memperoleh persentase keberhasilan pencapaian target kerja terkecil yaitu 74%.

**Tabel 1.3 Pelaksanaan Target Kerja 2014**

Division	Target Kerja			Realisasi Kerja			Persentasi			Keberhasilan
	SDA	SGA	I-Suggest	SDA	SGA	I-Suggest	SDA	SGA	I-Suggest	
Sales & marketing	337	70	30	299	59	23	89%	84%	77%	83%
Paper Production	352	68	35	300	59	21	85%	87%	60%	77%
Engineering	361	71	33	311	64	21	86%	90%	64%	80%
Converting	324	61	32	289	52	24	89%	85%	75%	83%
Logistic & Delivery	299	59	22	254	49	17	85%	83%	77%	82%
Compliance & Development	305	64	27	255	50	16	84%	78%	59%	74%
Administrator & Service	287	70	23	268	59	19	93%	84%	83%	87%

*Sumber: MBOS Team IKPP Serang*

Adapun tujuan yang ingin disampaikan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui efektivitas pelatihan yang dilaksanakan di IKPP Serang, Mengetahui bagaimana kinerja karyawan di divisi compliance & development IKPP Serang dan mengetahui seberapa besar pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan divisi compliance & development di IKPP Serang.

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah studi kausal dikarenakan penelitian ini peneliti ingin menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linear sederhana. Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel independen, atau untuk meningkatkan keadaan variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel independent atau sebaliknya.

## 2. Dasar Teori/Materi dan Metodologi/perancangan

### 2.1. Dasar Teori/Materi

#### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedangkan Hasibuan (2011:1) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mampu mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Ivancevich (2010:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk memfasilitasi efektivitas pekerja untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan individu di dalam perusahaan.

### 2.1.2 Pelatihan

Pelatihan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan disuatu organisasi. Seperti yang dijelaskan oleh Kaswan (2011:55) Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, memperbaiki semangat kerja, dan mendongkrak prestasi organisasi

Menurut Mangkunegara (2010:59) ada empat kriteria yang dapat digunakan sebagai pedoman dari ukuran efektivitas pelatihan, yaitu :

#### a. Kriteria Pendapat

Kriteria ini didasarkan pada bagaimana pendapat peserta pelatihan mengenai program pelatihan yang telah dilakukan. Hal ini dapat diungkapkan dengan menggunakan kuesioner mengenai pelaksanaan pelatihan. Bagaimana pendapat peserta mengenai materi yang diberikan. Pelatihan Metode yang digunakan, situasi pelatihan.

#### b. Kriteria Belajar

Kriteria belajar dapat diperoleh dengan menggunakan tes pengetahuan, tes keterampilan yang mengukur skill, dan kemampuan peserta. Sedangkan Sikula (Mangkunegara, 2010:50) mengatakan bahwa belajar adalah suatu proses kumulatif, yaitu reaksi individu terhadap suatu pelajaran dikondisikan dan dimodifikasi oleh apa yang telah dipelajari pada pelajaran-pelajaran sebelumnya dan pengalamannya. Belajar yang aktif, bukan pembelajaran yang efektif menuntut aksi dan melibatkan semua peserta pelatihan.

#### c. Kriteria Perilaku

Kriteria perilaku dapat diperoleh dengan menggunakan tes keterampilan kerja. Sejauh mana ada perubahan peserta sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan. Menurut Soemarman (2010:24) perubahan perilaku dapat berupa tindakan-tindakan teknis prosedural dalam bentuk perubahan keterampilan dan kecakapan teknis yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dan tugas-tugasnya setiap hari.

#### d. Kriteria Hasil

Kriteria hasil dapat dihubungkan dengan hasil yang diperoleh seperti menekan turnover, berkurangnya tingkat absen, peningkatan produktivitas, meningkatnya penjualan, meningkatnya kualitas kerja, dan produksi.

### 2.1.3 Kinerja

Menurut Keith Davis (Mengkunegara, 2010:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

#### 1. Faktor kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang di harapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in ithe right place, the right on the right job)

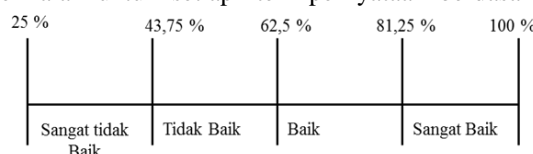
#### 2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kinerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap mental secara psiko fisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

### 2.2. Metodologi/perancangan

Setelah mengidentifikasi variabel dan melihat latar belakang serta identifikasi masalah, maka jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah studi kausal. Menurut Sekaran (2011:164) Studi kausal ialah studi dimana peneliti ingin menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah.

Penelitian ini menggunakan teknisk analisisi deskriptif, analisisi ini dilakukan untuk memperoleh presentase dari persepsi karyawan divisi compliance & develoment di IKPP Serang terhadap pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Untuk mengetahui persepsi responden mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, maka dilakukan pengukuran berdasarkan jawaban responden pada kuesioner. Masing-masing item pernyataan disertai empat alternatif jawaban yang harus dipilih sesuai dengan pendapat responden. Dari jawaban tersebut kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan berdasarkan presentase pada garis



kontinum.

**Gambar 2.1 Garis Kontinum**

Karna data yang dihasilkan dalam penelitian ini masih bersifat skala ordinal, sedangkan jenis data yang diperlukan dalam analisis jalur harus bersifat interval, maka diperlukan transformasi data dari ordinal kedalam interval. Menurut Riduwan dan Kuncoro (2012:30), sebagian dari syarat analisis parametrik yang mana data setidka tidaknya berskala interval.

Menurut Sugiyono (2010:270) kita gunakan analisis regresi bila kita ingin mengetahui bagaimana variabel dependen/ kriteria dapat diprediksikan melalui variabel independen atau prediktor, secara individual. Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel independen, atau untuk meningkatkan keadaan variabel dependen dapat dilakukkan dengan meningkatkan variabel independent atau sebaliknya. Persamaan regresi sederhana yaitu  $Y = a + bX$ .

Model regresi linear dapat disebut sebagai model yang baik jika memenuhi asumsi klasik (Sarjono & Julianita, 53:2011). Uji asumsi klasik yang digunakan untuk menghitung regresi linear sederhana terdiri dari uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

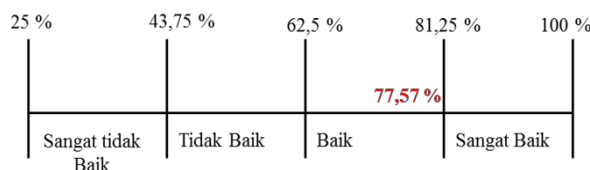
Priyatno (2012:125) menyatakan bahwa uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variable dependen.

### 3. Pembahasan

#### Analisis Tanggapan Responden Mengenai Efektivitas Pelatihan

Berikut ini tanggapan responden mengenai efektivitas pelatihan yang dilaksanakan di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk. Serang Mill. Untuk Menganalisis hasil penelitian yang berkaitan dengan efektivitas pelatihan maka dilakukan perhitungan jumlah sebaran jawaban responden penelitian atas item pernyataan mengenai efektivitas pelatihan.

Hasil skor tanggapan untuk untuk pernyataan adalah 4.468. Persentase tanggapan responden yang diharapkan untuk pernyataan mengenai efektivitas pelatihan adalah sebesar  $4 \times 9 \times 160$  yaitu 5760, sehingga presentase yang diperoleh adalah 77,57% yang termasuk kategori baik pada garis kontinum.



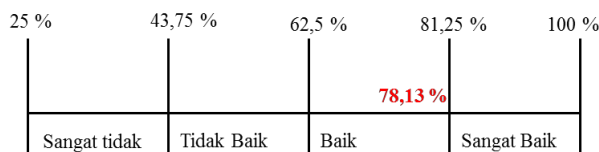
Gambar 3.1 Posisi Variabel Efektivitas Pelatihan pada Garis Kontinum

#### Analisis Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

Berikut ini tanggapan responden mengenai kinerja karyawan divisi compliance & development PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk. Serang Mill.

Untuk Menganalisis hasil penelitian yang berkaitan dengan kinerja maka dilakukan perhitungan jumlah sebaran jawaban responden penelitian atas item pernyataan mengenai kinerja.

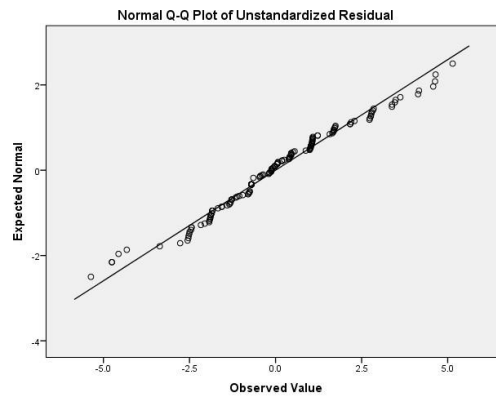
Hasil skor tanggapan untuk untuk pernyataan adalah 3.000. Persentase tanggapan responden yang diharapkan untuk pernyataan mengenai efektivitas pelatihan adalah sebesar  $4 \times 6 \times 160$  yaitu 3.840, sehingga presentase yang diperoleh adalah 78,13% yang termasuk kategori baik pada garis kontinum.



Gambar 3.2 Posisi Variabel Kinerja pada Garis Kontinum

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data karena data yang berdistribusi normal merupakan syarat dilakukan di *parametric test*. Pada gambar 4.7 terlihat bahwa sebaran data yang berkumpul di sekitar garis uji yang mengarah ke arah kanan atas, tidak ada yang terletak jauh dari sebaran data. Dengan demikian data yang diambil berdistribusi normal dan dianggap dapat mewakili populasi.



**Gambar 3.3** Garis Uji Normalitas  
**Garis Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20 for Windows

Selain dilihat dari sebaran data yang menyebar rata mengikuti arah garis uji, normalitas juga bisa dilihat dari nilai *asymptotic significance 2 tailed* dengan melakukan uji *Kolmogrof Smirnof Test (K-S Test)*. Dengan melihat nilai *Kolmogrof Smirnof & asymptotic significance 2 tailed* kita bisa memastikan bahwa distribusi yang diteliti tidak menyimpang atau bisa dikatakan normal. Data bisa dikatakan berdistribusi normal jika nilai *asymptotic significance 2 tailed & kolmogrof smirnof > level of significance*. Bilai dilihat dari tabel kita bisa menyimpulkan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal karena setelah melakukan uji normalitas menggunakan *kolmogrof smirnof test (K-S Test)* hasilnya nilai dari *kolmogrof smirnof (0,98) > level of significance (0,05)* dan nilai *asymptotic significance 2 tailed (0,330) > level of significance (0,05)*.

**Tabel 3.1 Uji Kolmogrof Smirnof Test (K-S Test)**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		160
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.92876645
	Absolute	.075
Most Extreme Differences	Positive	.075
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.948
Asymp. Sig. (2-tailed)		.330

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20 for Windows

**Uji Korelasi Pearson Product Moment**

Uji korelasi ini dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan dicari hubungannya, yaitu antara variabel X, efektivitas pelatihan dan kinerja sebagai variabel Y. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS 20, diketahui hasil pengukuran besarnya hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 3.2

**Tabel 3.2 Uji Korelasi Pearson Product Moment**

		Efektivitas_p elatihan	Kinerja
Efektivitas_pelatiha n	Pearson Correlation	1	.541**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	160	160
Kinerja	Pearson Correlation	.541**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	160	160

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari Tabel 3.2 dapat dilihat hasil dari uji korelasi pearson yaitu sebesar 0,541. Berdasarkan tabel interpretasi skor koefisien korelasi ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara efektivitas pelatihan terhadap kinerja.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana yaitu suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini akan menganalisis bagaimana pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja pegawai divisi *compliance & development* di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk. Serang Mill. Dalam perhitungan regresi digunakan *software* SPSS 20 untuk mengukur besarnya pengaruh variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut

**Tabel 3.3 hasil regresi sederhana**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	13.024	1.698		7.671	.000
1	Efektivitas_pelatihan	.342	.042	.541	8.090	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20 for Windows

Pengolahan data secara regresi linear sederhana, diperoleh dari persamaan berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 13,024 + 0,342X$$

Nilai konstanta a (13,024) memiliki arti bahwa ketika X (Efektivitas Pelatihan) bernilai 0 maka Y (Kinerja) bernilai 13,024, sedangkan koefisien regresi b (0,342) memiliki arti bahwa setiap X meningkat 1, maka Y akan meningkat sebesar 0,342. Sehingga kesimpulan persamaan analisis regresi linear sederhana dalam penelitian kali ini adalah ketika efektivitas pelatihan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Sebaliknya jika efektivitas pelatihan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun dan regresi ini berarah positif.

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan koefisien yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 20, hasil perhitungan dapat dilihat pada table 3.4 berikut

**Tabel 3.4 Hasil Koefisiensi Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 <sup>a</sup>	.293	.288	1.93486

a. Predictors: (Constant), Efektivitas\_pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20 for Windows

Besarnya pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja bisa dilihat dari nilai R<sup>2</sup> pada tabel 4.6. Nilai R<sup>2</sup> pada tabel 4.6 yaitu sebesar 0,293 atau 29,3% yang artinya besarnya pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja adalah sebesar 29,3% dan besarnya variabel lain yang mempengaruhi variabel kinerja adalah sebesar 70,7%

### Pengujian Hipotesis

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. T hasil perhitungan ini selanjutnya

dibandingkan dengan t table dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan sebagai berikut :

Ho diterima jika nilai  $-t \text{ table} < t \text{ hitung} > t \text{ table}$

Ho ditolak jika nilai  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$  atau  $t \text{ hitung} < -t \text{ table}$

Bila terjadi penerimaan Ho maka dapat disimpulkan suatu pengaruh adalah tidak signifikan, sedangkan bila Ho ditolak artinya suatu pengaruh adalah signifikan.

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

H0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Efektivitas Pelatihan terhadap Kinerja

H1 : terdapat pengaruh yang signifikan antara Efektivitas Pelatihan terhadap Kinerja

Dasar pengambilan keputusan yaitu Jika  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$  maka H0 diterima. Jika  $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$  maka H0 ditolak. Tabel 3.5 menunjukkan hasil t hitung dengan menggunakan SPSS menggunakan fungsi tabel coefficients. Bila dilihat pada tabel 3.5 nilai t hitung sebesar (8.090).

**Tabel 3.5 Hasil Uji Hipotesis T**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.024	1.698		7.671	.000
	Efektivitas_pelatihan	.342	.042	.541	8.090	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS*

Untuk mengetahui nilai ttabel yaitu dengan menghitung derajat kebebasan (df)

T tabel pada signifikansi 0.05

$df = n - k$  (sampel - jumlah variabel)

$df_1 = 160 - 2$

$df_2 = 158$

maka  $ttabel = 1,975$

Sesuai dengan dasar perhitungan yang menyatakan jika  $t \text{ hitung} (8,090) \geq t \text{ tabel} (1,975)$  maka H0 ditolak. Kesimpulan yang bisa didapatkan yaitu Efektivitas Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan yang dapat memberikan jawaban terhadap perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Secara keseluruhan tanggapan mengenai efektivitas pelatihan menurut para peserta pelatihan dari divisi compliance & Development di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk. Serang Mill adalah sebesar 77,57 %. Nilai tersebut memiliki kriteria baik pada garis kontinum hal itu berarti para peserta pelatihan dari divisi compliance & development menyatakan bahwa pelatihan yang dilaksanakan di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk. Serang Mill efektif. Jika dilihat dari kriteria efektivitas pelatihan kriteria persepsi mendapatkan persentase 77,14% dan masih dalam kriteria baik didalam garis kontinum. Dalam kriteria persepsi item pernyataan yang memiliki persentase nilai terendah adalah tentang metode pelatihan yang digunakan pada saat pelaksanaan pelatihan yang persentase nilainya sebesar 75%. Kriteria belajar mendapatkan persentase nilai 78,69% dengan item pernyataan mengenai pelatihan mampu meningkatkan skill kerja dalam diri karyawan. Kriteria perilaku memperoleh persentase nilai sebesar 77,66% dan tergolong termasuk kedalam kategori baik didalam garis kontinum dan kriteria hasil mendapatkan persentase nilai sebesar 77,62% dan memiliki kriteria baik dalam garis kontinum, item yang memiliki nilai terendah pada kriteria hasil yaitu item pernyataan tentang pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam jangka panjang yang memperoleh persentase nilai sebesar 77,03% dari rata-rata hasil 77,62%.

2. Berdasarkan hasil tanggapan peserta pelatihan dari divisi divisi compliance & Development di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk. Serang Mill mengenai kinerjanya adalah sebesar 78,13%. Persentase tersebut memiliki nilai baik pada garis kontinum hal itu bisa diartikan bahwa peserta pelatihan dari divisi compliance & development memiliki kinerja yang baik setelah mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk. Serang Mill. Faktor yang dinilai dalam penilaian kinerja pada penelitian ini terdiri dari dua faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan memperoleh persentase nilai sebesar 77,73% dan masih tergolong dalam kriteria baik dalam garis kontinum, item pernyataan dalam faktor kemampuan yang memiliki nilai terkecil yaitu item dengan pernyataan karyawan memiliki potensi yang sangat baik untuk perusahaan dengan persentase nilai sebesar 77,50%. Faktor motivasi memperoleh nilai sebesar 78,32% termasuk

dalam kriteria baik dalam garis kontinum dan item pernyataan yang memiliki nilai terendah 77,34% yaitu karyawan mampu bekerja dengan baik sehingga tujuan yang diinginkan perusahaan dapat terwujud.

3. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dengan bantuan software SPSS 20.0 for windows diperoleh bahwa efektivitas pelatihan berpengaruh sebesar 29,3 % terhadap kinerja sedangkan besarnya variabel lain yang mempengaruhi kinerja sebesar 70,7%.

#### **Daftar Pustaka**

- Hasibuan, Melayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar p.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priyanto, Duwi. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta :ANDI.
- Riduwan & Kuncoro. (2012). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta
- Sarjono & Julianita. (2013). *SPSS Vs Lisrel Sebuah Pengantar Aplikasi untu Riset*. Jakarta: Alfa Beta.
- Sarjono & Julianita. (2013). *SPSS Vs Lisrel Sebuah Pengantar Aplikasi untu Riset*. Jakarta: Alfa Beta.
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfa beta