

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan, terutama bila dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Melalui potensi yang dimiliki oleh manusia, organisasi dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan, yang telah ditetapkan. Dengan demikian sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Malayu S.P. Hasibuan (2003:10) mengemukakan bahwa “Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi”.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang penting dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan karena manusia mempunyai kemampuan yang besar untuk tumbuh dan berkembang. Oleh karena itu pengolahan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh perusahaan menjadi sesuatu yang bersifat mutlak. Perusahaan berkewajiban untuk membantu para karyawan menyadari potensi yang dimiliki sehingga diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kerjanya.

Salah satu faktor yang diduga dalam mempengaruhi kepada naik atau turunnya efektivitas kerja karyawan adalah semangat kerja. Semangat kerja yang rendah akan mengakibatkan efektivitas kerja yang rendah juga, sehingga akan

menghambat tercapainya tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Bedjo Siswanto (1989:162), yaitu:

Apabila tenaga kerja tidak mempunyai gairah dan semangat dalam bekerja, sudah tentu efektivitas kerja pun akan rendah, bahkan mungkin merosotnya sangat mengagetkan para manajemen langsung pada tingkatannya. Sedangkan tenaga kerja yang mempunyai semangat dan kegairahan kerja yang tinggi, output kerjanya (efektivitas kerjanya) akan tinggi pula.

Kualitas efektivitas kerja dapat dilihat dari indikasi yang ditampilkan melalui sikap para karyawan terhadap pekerjaannya. Indikasi dari efektivitas kerja diantaranya adalah kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Apabila disiplin kerja dan prestasi karyawan tinggi maka secara relatif efektivitas kerja karyawan bisa dikatakan baik dan begitu pula sebaliknya.

Bedasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Deputi Manajer Administasi Sumber Daya Manusia yaitu: Bapak Jenny Sofiani T, penulis memperoleh data yang berkaitan dengan permasalahan efektivitas kerja di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung yang masih rendah. Indikasi tersebut dapat dilihat dari:

1. Rendahnya tanggung jawab karyawan dapat dilihat dari seringnya meninggalkan tempat tugas sebelum waktunya, merasa malas dalam bekerja, dan pada waktu luang sering menunda – nunda pekerjaan.
2. Masalah ketaatan dan kedisiplinan dapat dilihat dari sering terjadinya ketelambatan waktu masuk kerja dan pulang lebih awal yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

3. Prakarsa dan inisiatif dalam bekerja kurang optimal, seorang karyawan lebih suka menunggu perintah dari atasan, dari pada mengambil inisiatif sendiri.

Fenomena sebagaimana yang dikemukakan di atas ditunjang dengan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Ibu Eli (Bidang Administrasi Sumber Daya Manusia) pada tanggal 04 September 2007 bahwa selama lima bulan terakhir yaitu dari bulan Oktober 2006 sampai dengan bulan Pebruari 2007, menunjang adanya peningkatan rata – rata karyawan yang tidak memenuhi jam kerjanya antara 13,7% sampai 27,8% hal itu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Persentase Absensi Jam Kerja Karyawan
Bulan Oktober 2006 – Pebruari 2007

Bulan	Oktober	November	Desember	Januari	Pebruari
Jam kerja seharusnya	146 jam	135,5 jam	174,5 jam	160 jam	160 jam
Rata – rata jam kerja seharusnya	20 jam	25,3 jam	31,8 jam	44,4 jam	42,4 jam
Persentase rata – rata absen jam kerja	13,7 %	18,7 %	18,20 %	27,8 %	26,5 %

Sumber: Bidang Administrasi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung

Data lain yang penulis peroleh dari Bidang Administrasi SDM dan Organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung adalah tingkat prestasi kerja pegawai yang dinilai melalui sistem manajemen unjuk kerja pegawai (SIMANUK) dengan kriteria memenuhi standar ekspektasi

(MSE), konsisten sesuai ekspektasi (KSE), sesuai dengan ekspektasi (SDE), dan tidak memenuhi ekspektasi (TME). Data yang penulis peroleh tentang hasil penilaian unjuk kerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Sistem Manajemen Unjuk Kerja
PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten
Tahun 2003 – 2006

Kriterial penilaian	Nilai skala	Thn 2003 (%)	Thn 2004 (%)	Thn 2005 (%)	Thn 2006 (%)
MSE	c'	23	15	21	19
KSE	c	74	79	75	76
SDE	b	3	4	4	5
MTE	a	0	2	0	0
Jumlah		100	100	100	100

Sumber: Bidang Administrasi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pada tahun terakhir (tahun 2006) hasil penilaian manajemen unjuk kerja karyawan yang memenuhi standar ekspektasi mengalami penurunan di bandingkan dari tahun sebelumnya (tahun 2005). Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat prestasi kerja karyawan mengalami penurunan.

Dari uraian dan data tentang disiplin dan prestasi kerja karyawan di atas mengindikasikan bahwa tingkat efektivitas kerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung masih belum optimal sesuai dengan harapan. Hal ini perlu segera dicari pemecahannya, sebab dapat

mengganggu pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mengatasi masalah rendahnya efektivitas kerja, salah satunya adalah dengan melaksanakan program Pelatihan.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Sondang P Siagian (2000:183), bahwa terdapat tujuh manfaat yang dapat dipetik dari penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan, yaitu:

1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan
3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat
4. Meningkatkan semangat kerja
5. Mendorong sikap keterbukaan
6. Memperlancar komunikasi efektif
7. Penyelesaian konflik secara fungsional

Sedangkan menurut Henry Simamora (1995:84) manfaat dari program pelatihan dan pengembangan yaitu:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar – standar kinerja yang dapat diterima
3. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan
4. Memenuhi persyaratan – persyaratan perencanaan sumber daya manusia
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
6. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan pengembangan pribadi mereka.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang masalah tersebut yang dirumuskan dalam judul : “ Pengaruh Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung”

1.2 Perumusan Masalah

Dengan pelatihan yang diselenggarakan oleh PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung. Diupayakan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan yang dapat memberikan suatu input yang baik bagi perusahaan. Pelatihan pada perusahaan ini sangatlah membantu untuk mengatasi masalah – masalah yang dihadapi perusahaan, saat ini maupun yang akan datang.

Pelatihan akan membantu karyawan untuk melakukan pekerjaannya disamping itu, pelatihan dapat memberikan keuntungan jenjang karir bagi karyawannya dan menanamkan rasa tanggung jawab di masa yang akan datang (William B. Werther. JR Keith Davis. 1996:282).

Untuk menunjang pembahasan masalah, maka penulis perlu membuat perumusan masalah. Hal ini dilakukan untuk menghindari melebarnya permasalahan penelitian. Berdasarkan tujuan tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1 Bagaimana gambaran / pelaksanaan tentang program kegiatan pelatihan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung.
- 2 Bagaimana tingkat efektivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distibusi Jawa barat dan Banten APJ Bandung
- 3 Sejauhmana pengaruh pelatihan terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana dikemukakan di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran tentang pelatihan pada perusahaan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat efektivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung

1.4 Manfaat / Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian tersebut di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktik.

Adapun kegunaan dari penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

a. **Manfaat Teoritis**

Diharapkan hasil yang dicapai dari penelitian ini, dapat dijadikan bahan kajian lebih lanjut dalam penelitian tentang pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan, serta diharapkan dapat berguna bagi pihak lain sebagai sumber informasi dan referensi dalam penulisan selanjutnya.

b. **Manfaat Praktis**

Dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dan perbandingan serta dapat dijadikan suatu bahan masukan bagi instansi / perusahaan terkait dalam hal pengembangan karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan / organisasi

1.5 Kerangka Pemikiran

Dalam upaya pencapaian tujuan organisasi pihak perusahaan perlu memperhatikan berbagai unsur yang mempengaruhinya. Pencapaian tujuan organisasi ini berhubungan erat dengan efektivitas kerja. Semakin tinggi efektivitas kerja maka tugas organisasi akan semakin mudah dicapai hal ini dikemukakan oleh Edwin B Filippo Malayu S.P. Hasibuan (2003:69) bahwa efektivitas kerja karyawan adalah merupakan satu keadaan dimana hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap naik turunnya efektivitas kerja adalah faktor manusia.

Efektivitas merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan setiap perusahaan. Efektif tidaknya satu perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya tidak terlepas dari keefektifan kelompok dan keefektifan individu yang ada dalam perusahaan itu sendiri, oleh Gibson (1996:28) dikenal dengan tiga perspektif keefektifan.

Menurut Gibson (1996:29), Pada tingkat yang paling dasar terletak efektivitas individu. Pandangan dari setiap individu menekankan hasil karya karyawan atau anggota dari organisasi. Tugas yang harus dilakukan biasanya ditetapkan sebagai bagian dari pekerjaan atau posisi dalam organisasi. Kemudian yang kedua adalah mengenai pandangan dari segi efektivitas kelompok. Dalam

beberapa hal, efektivitas kelompok adalah jumlah kontribusi dari semua anggotanya. Misalnya, bagi kelompok ilmun yang mengerjakan proyek – proyek individual, yang tidak saling berhubungan, maka besarnya efektivitas sama dengan jumlah efektivitas dari tiap – tiap individu. Dalam hal ini, efektivitas kelompok lebih besar dari jumlah kontribusi tiap – tiap individu. Pandangan yang ketiga adalah efektivitas organisasi. Organisasi terdiri individu dan kelompok; karena itu efektivitas kelompok terdiri dari efektivitas individu dan kelompok. Namun demikian, efektivitas organisasi adalah lebih banyak dari jumlah efektivitas organisasi dan kelompok; lewat pengaruh kerjasama organisasi mampu mendapatkan hasil kerja yang lebih tinggi tingkatannya dari pada jumlah hasil karya tiap – tiap bagiannya.

Bertumpu pada beberapa rujukan tersebut, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah faktor yang berpengaruh dalam efektivitas kerja suatu organisasi adalah faktor manusia yang sebagian para pekerjanya. Keterkaitan manusia kepada organisasi yang dibentuknya tidak lain untuk memberi tatanan fasilitas internal dan iklim organisasi untuk dapat mencapai sasaran yang dikehendaki. Bila masing – masing individu dalam organisasi memiliki komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya maka kondisi ini akan membantu peningkatan efektivitas yang pada akhirnya memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas kelompok dan organisasi secara keseluruhan.

Untuk mencapai sasaran organisasi secara efektif diperlukan pula penanganan pekerjaan yang efektif. Prinsip kerja efektif tersebut menurut Komaruddin (1993:42-43):

- a. Rencana
- b. Jadwal
- c. Pelaksanaan
- d. Pengukuran
- e. Kontraprestasi

Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan dari suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat The Liang Gie (2000:108) yang mengatakan bahwa “ Efektivitas kerja adalah suatu keadaan atau kemampuan yang menunjukkan tingkat keberhasilan dari suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan

Sondang P. Siagian (1998:32) mengemukakan beberapa hal untuk mengukur efektivitas kerja, yaitu :

- a. Kejelasan tugas yang hendak dicapai
- b. Kejelasan strategi pencapaian tujuan
- c. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang matang
- d. Perencanaan yang matang
- e. Penyusunan program yang tepat
- f. Tersedianya sarana dan prasarana kerja
- g. Pelaksanaan yang efektif dan efisien
- h. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersipat mendidik

Dengan demikian pekerjaan, dikerjakan dapat terselesaikan dengan baik. Biasanya efektivitas kerja karyawan tergantung pada situasi dan kondisi pada diri bawahan, situasi lingkungan, bisa juga dipengaruhi oleh atasannya, situasi pribadi dan sebagainya. Perusahaan harus senantiasa berupaya untuk menjaga agar Efektivitas kerja para karyawannya terus meningkat atau mempertahankan dalam keadaan stabil. Bila efektivitas kerja karyawan menurun dan hal ini dibiarkan

terus berlangsung akan berdampak kepada terhambatnya pencapaian organisasi karena dengan efektivitas kerja yang rendah maka produktivitas kerja pun akan menjadi rendah.

Efektivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, Banyak hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja salah satunya yaitu melalui pelaksanaan program pelatihan. yang isi programnya harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dalam perusahaan Pengembangan dibidang pelatihan karyawan yang diungkapkan oleh Edwin B Flippo Malayu S.P. Hasibuan (2003:69) adalah: “suatu usaha peningkatan Knowledge, Skills, Attitude, dan Behaviour seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu.” Disamping hal tersebut latihan membantu stabilitas karyawan dan mendorong mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu lebih lama. Para karyawan akan berkembang lebih cepat dan lebih baik serta bekerja lebih efektif, bila mereka sebelum bekerja menerima latihan dahulu dibawah pengawasan seorang pengawas instruktur ahli. Karena seperti yang di ungkapkan oleh T. Hani Handoko (1992:109) bahwa : “Apa pun isinya program hendaknya memenuhi kebutuhan – kebutuhan organisasi dan peserta, bila tujuan diabaikan upaya latihan dan pengembangan akan sia – sia”.

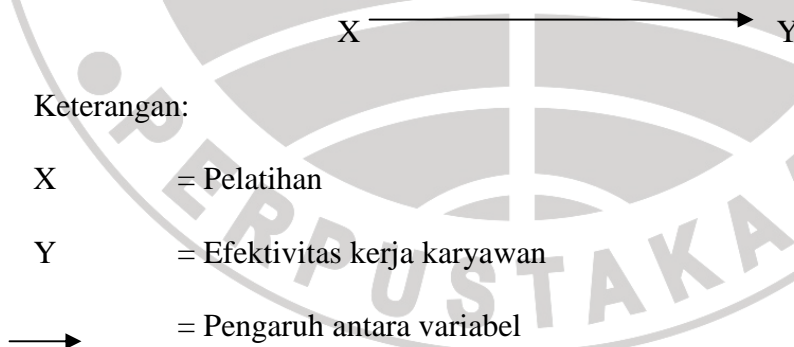
Dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja karyawan perusahaan perlu mengadakan suatu program pelatihan yang terpadu, sistematis dan di Implementasikan bagi seluruh karyawan secara bersama – sama. Program pelatihan yang menekankan pada upaya pengembangan perilaku karyawan. Terpenuhinya kebutuhan akan kemampuan kerja yang tinggi. Terutama untuk hal

pelatihan, akan berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas kerja. Seperti yang diungkapkan oleh Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2003:116) bahwa manfaat dari pelatihan bagi karyawan diantaranya:

1. Meningkatkan motivasi kerja
2. Meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas
3. Meningkatkan rasa percaya diri dan menghilangkan rasa rendah hati
4. Memperlancar pelaksanaan tugas
5. Menumbuhkan sikap positif bagi karyawan
6. Meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja karyawan dengan pelatihan sangat berkaitan, jika pelatihan terlaksana dengan baik maka efektivitas kerja pun akan meningkat. Pengaruh teoritis antar kedua variabel di atas dapat digambarkan sebagai berikut:

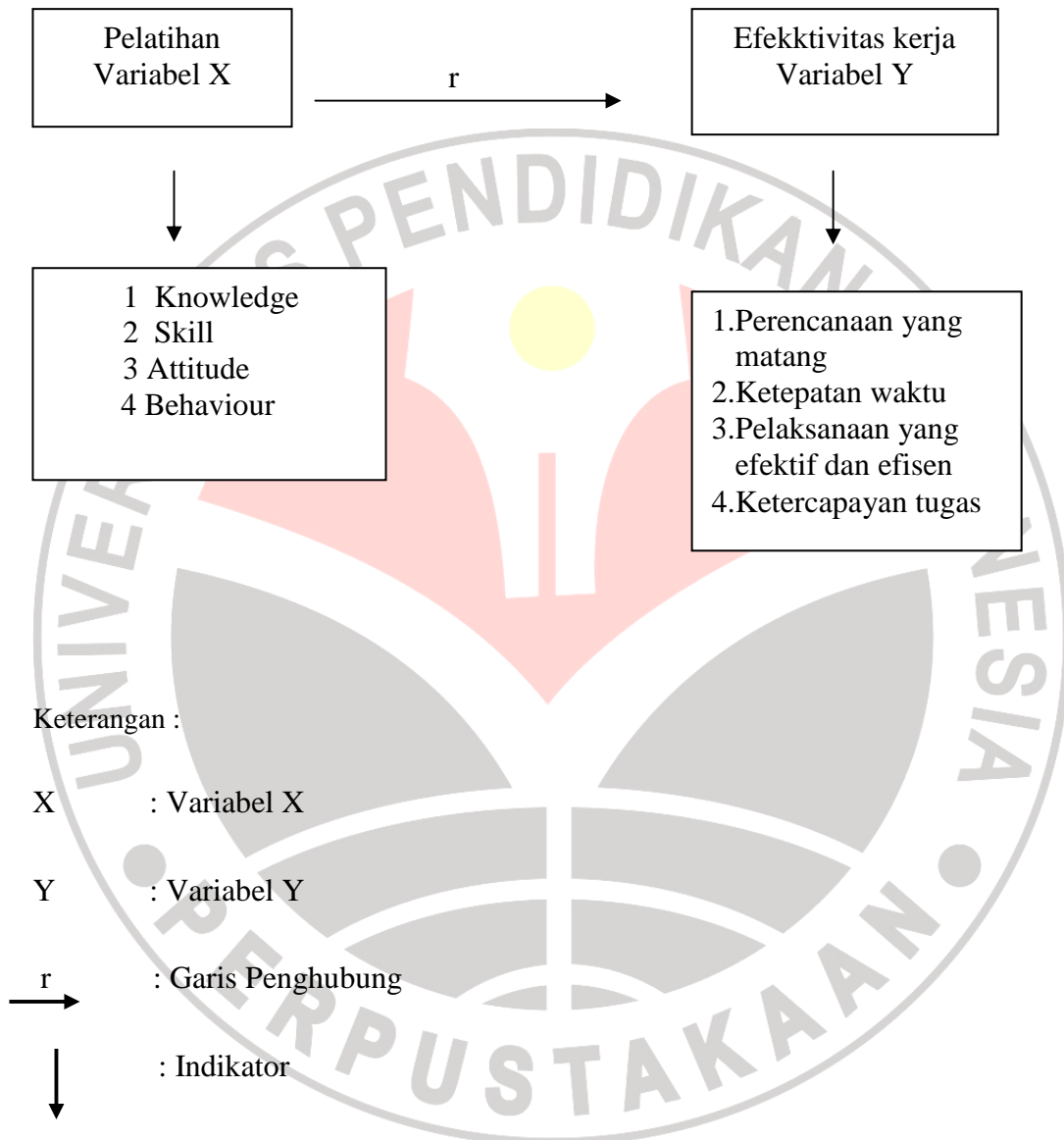
Gambaran 1.1
Kerangka Pemikiran



Berdasarkan gambar di atas, alur pemikiran dari penelitian ini dikembangkan menjadi sebuah pola model penelitian seperti tampak pada gambar berikut ini:

Gambar 1.2
Pola Model

Pengaruh Pelatihan terhadap Efektivitas kerja karyawan



1.6 Asumsi dan Premis
Asumsi

Dalam satu penelitian, sering kali ditemukan masalah yang begitu luas. Oleh karena itu agar permasalahan yang diteliti mengarah kepada pokok atau inti

masalah yang dimaksud, perlu ditetapkan suatu asumsi. Asumsi akan dapat memberikan suatu batasan tertentu terhadap penelitian, sehingga tidak akan terjadi suatu pembahasan yang melebar dan melenceng serta terfokus pada inti permasalahan yang akan diteliti

Komaruddin (1993;22) mendefinisikan asumsi sebagai, “sesuatu yang dianggap konstan atau tidak mempengaruhi, asumsi dapat berhubungan dengan syarat – syarat, kondisi – kondisi dan tujuan, asumsi memberikan hakekat, bentuk dan arah argumentasi”. Untuk keperluan tersebut maka dalam penelitian ini penulis membuat asumsi sebagai berikut:

- 1 Struktur organisasi selama penelitian tidak berubah
- 2 Pegawai ditempatkan sesuai dengan keahliannya
- 3 Sarana dan prasarana yang memadai dalam bekerja
- 4 Setiap pegawai telah mengetahui tugas dan tanggung jawab masing – masing
- 5 Karyawan sudah termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya

Premis

Seperti halnya asumsi, premis juga dikatakan penting dalam suatu penelitian sebab premis merupakan titik tolak dari kerangka berpikir. Premis menurut Komaruddin (1993;80) sebagai, “Sesuatu yang dianggap benar sebagai suatu keputusan yang diterima sebagai kebenaran”. Untuk keperluan tersebut maka dalam penelitian ini penulis membuat premis sebagai berikut:

- 1 Sumber daya manusia sangat penting bagi kelangsungan organisasi
- 2 Pengetahuan, kemampuan dan keterampilan merupakan faktor pendukung efektivitas kerja karyawan.
- 3 Program pelatihan merupakan suatu hal yang penting dan harus ada dalam suatu organisasi

- 4 Efektivitas kerja merupakan satu hal yang penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

1.7 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari permasalahan penelitian yang masih harus diteliti kebenarannya. Menurut Suharsimin Arikunto (1998:67). Mengemukakan bahwa: "hipotesis dapat diartikan sebagai jaminan yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul"

Sedangkan menurut Sugiyono (2004;51), yang dimaksud dengan hipotesis adalah:

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta - fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban yang empiris.

Adapun kegunaan hipotesis seperti yang dikemukakan oleh Moch Nazir (1980:83) adalah sebagai berikut:

1. Memberikan batasan serta memperkecil jangkauan penelitian dan kerja peneliti.
2. Mensiagakan peneliti kepada kondisi fakta dan hubungan antara fakta yang kadang kala hilang begitu saja dari perhatian peneliti.
3. Sebagai alat yang sederhana dalam memfokuskan fakta yang berceraai berair tanpa koordinasi ke dalam satu kesatuan penting yang menyeluruh.
4. Sedangkan panduan dalam menguji serta penyesuaian dengan fakta dan antara fakta.

Berdasarkan penjelasan tentang hipotesis di atas maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut: "Terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung”

1.8 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum tentang uraian yang disajikan sehingga memudahkan pembaca dalam memahami pokok permasalahan, serta isi yang terkandung dalam skripsi ini.

Adapun sistematika pembahasan tiap – tiap Bab dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab 1 PENDAHULUAN, merupakan penjelasan awal yang meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat/kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, asumsi dan premis, hipotensis, dan sistematika pembahasan.

Bab II KAJIAN PUSTAKA, berisi teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti di antaranya pelatihan, pengertian pelatihan, tujuan pelatihan, manfaat pelatihan, metode pelatihan, konsep efektivitas kerja, pengertian efektivitas kerja, faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, kriteria – kriteria efektivitas kerja, dan pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Bab III METODE PENELITIAN, berisi cara – cara mengadakan penelitian yang meliputi metode penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sample, sumber data penelitian, tehnik pengumpulan data, tehnik persiapan instrument, uji validitas, uji reliabilitas, prosedur pengolahan data rancangan analisis data, dan rancangan pembahasan

Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, berupa hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi gambaran umum PT PLN (Persero) Distribusi Jawa barat dan Banten APJ Bandung, pengolahan dan analisis data.

Bab V KESIMPULAN DAN SARAN, merupakan kesimpulan hasil penelitian dan mengemukakan saran bagi PT PLN (Persero).



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan

Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Pengembangan dibidang pelatihan karyawan menurut Edwin B Flippo (1995:76) adalah: “suatu usaha peningkatan Knowledge dan Skills seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu.” Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan – tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah – masalah yang ada.

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Istilah pelatihan berasal dari kata training dalam bahasa inggris yang berarti *“a short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personnel learn technical knowledge and skills for a definite purpose”* (Andrew F. Sikula, 1981:235). Sesuai dengan pengertian tersebut pelatihan merupakan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pelatihan “ialah terdiri dari program – program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja dilevel individual, kelompok, dan organisasi.

Memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku sosial dari karyawan itu” (Wayne F. Cascio, 1995:245)

Pelatihan “ialah membantu karyawan untuk melakukan pekerjaannya saat ini, serta pelatihan memberikan keuntungan jenjang karir bagi karyawannya dan menanamkan rasa tanggung jawab di masa yang akan datang” (William B. Werther JR. Keith Davis, 1996:282)

Pelatihan menurut Wexley dan Yuki (1976:282) “ialah istilah menunjukkan perencanaan, pembentukan dan memfasilitasi anggota organisasi atau karyawan dalam menggabungkan keahlian, pengetahuan dan sikap yang sesuai dengan keadaan yang ada”.

Menurut Gary Dessler (1997:263) “pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Pelatihan diistilahkan sebagai training, Bernadin and Russell (1993:297) memberikan pengertiannya yaitu

“Training is defined as any attempt to improve employee performance or a currently held job or one related to it. To be effective, training should involve a learning experience, be a planned organizational activity, and be designed in response to identify needs. Ideally, training should be designed to meet the goals of the organization while simultaneously meeting the goals of individual employees”.

Dari uraian di atas mengisyaratkan bahwa pengertian pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik

pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan bersifat rutin serta untuk keperluan melakukan pekerjaan sekarang.

Mengingat demikian pentingnya peran pelatihan dan pengembangan dalam memajukan perusahaan, menurut pakar sumber daya manusia yakni Milkovich (1991:407) menjelaskan bahwa investasi dalam pelatihan tidak kalah pentingnya dengan investasi peralatan maupun modal. Pelatihan merupakan komponen yang sangat penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan.

Secara definisi Milkovich and Boudreau (1991:407), merumuskan pelatihan ialah “ Training is a systematic process of changing the behavior, knowledge, and motivation of present employees to improve the match between employee characteristic and employment requirement”. Dari pengertian itu pelatihan ialah proses yang sistematis dari perubahan perilaku, pengetahuan, dan motivasi kerja dalam kehadiran untuk memperbaiki kesesuaian antara karakteristik karyawan dengan standar pekerjaan.

Dari semua pengertian para ahli tentang pelatihan dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan itu sendiri berarti suatu perubahan yang sistematis dari Knowledge, Skill, Attitude, dan Behaviour yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar sumber daya manusia yang diinginkan.

2.1.2 Tujuan pelatihan

Pelatihan merupakan tolak ukur dari berhasil atau tidaknya proses pendidikan yang dilakukan oleh perusahaan. Anthony, Perrwe dan kacmar (1993:323) mengemukakan mengenai tujuan dari pelatihan yaitu: “The goals of training and development program of all organization should be to mantain or improve the performance of individual and in so doing, that of the organization”. Dari definisi tersebut diartikan sebagai berikut: sasaran dari program pelatihan dan pengembangan sebaiknya dapat mempertahankan kinerja atau memperbaikinya dari suatu organisasi.

Sedangkan tujuan pelatihan menurut Flippo yang dialih bahasakan oleh Moh. Masud (1992:215) yaitu:

“Memberi manfaat bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas, moral, pengurangan biaya, dan stabilitas serta keluwesan organisasi yang makin besar untuk menyesuaikan diri dengan persyaratan – persyaratan eksternal yang berupa. Program – program semacam itu juga akan memenuhi kebutuhan pengorganisasian dalam usaha mencari pekerjaan yang bermakna bagi karir seumur hidup”

Andrew F.Sikula (1981:236) menyatakan tujuan pelatihan dan pengembangan adalah:

1. Productivity
Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
2. Quality
Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas dari tenaga kerja namun diharapkan akan dapat memperkecil kemungkinan

terjadinya kesalahan dalam berkerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.

3. Human Resource plenning

Dengan adanya pelatihan akan memudahkan seorang pekerja untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu perusahaan, sehingga perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan sebaik – baiknya. Dengan perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari tenaga kerja yang direncanakan, untuk memperoleh tenaga kerja dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan.

4. Morale

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

5. Indirect Compensation

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

6. Health and Safety

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

7. Obsolence Prevention

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

8. Personal Growth

Memberikan kesempatan bagi seorang tenaga kerja untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

Sedangkan menurut Carrel et al (1995:401) tujuan pelatihan terdiri dari 7

(tujuh) hal yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas kerja

2. Memperbaharui keterampilan karyawan
3. Menghindarkan penerapan manajerial telah usang
4. Memecahkan masalah organisasi
5. Memberikan bekal pelatihan kepada karyawan baru sebagai orientasi
6. Mempersiapkan karyawan yang akan dipromosikan serta untuk pengelolaan suksesi kepemimpinan
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan karyawan

Henry Simamora (1997:228) mengemukakan tujuan – tujuan utama pelatihan secara luas dapat dikelompokkan kedalam lima bidang yaitu:

1. Memberikan keahlian kepada karyawan sejalan dengan perubahan teknologi
2. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru untuk menjadi kompeten dalam berkerja
3. Membantu memecahkan permasalahan operasional
4. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
5. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi

Tujuan utama setiap pelatihan ialah agar supaya masing – masing pengikut pelatihan dapat melakukan pekerjaannya kelak lebih efektif. Masing – masing pelatihan bertujuan menambah pengetahuan para karyawan untuk lebih memudahkan ia dalam melaksanakan tugas – tugasnya atau memangku jabatannya.

2.1.3 Manfaat Pelatihan

Sondang P. Siagian (2000:183) menyatakan bahwa tujuh manfaat yang dapat diperoleh dari penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan yaitu:

1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan
3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat
4. Meningkatkan semangat kerja

5. Mendorong sikap keterbukaan
6. Memperlancar komunikasi yang efektif
7. Penyelesaian konflik secara fungsional

Dan manfaat pelatihan yang dikemukakan oleh William B. Werther, Keith Davis (1996:60) “The benefits of training may extend throughout a person’s career and help develop that person for future responsibilities”. Yang pengertiannya yaitu manfaat dari pelatihan mampu meningkatkan jenjang karir seseorang dan membantu pengembangan untuk penyelesaian – penyelesaian tanggung jawabnya dimasa yang akan datang.

Menurut I.G. Wursanto (1980:60) bahwa manfaat latihan dan pendidikan yaitu:

1. Latihan dan pendidikan meningkatkan stabilitas pegawai
2. Latihan dan pendidikan dapat memperbaiki cara kerja mereka tidak bersifat statis melainkan selalu disesuaikan dengan perkembangan organisasi dan volume kerja
3. Dengan pelatihan dan pendidikan pegawai dapat berkembang dengan cepat
4. Dengan pelatihan dan pendidikan mampu berkerja dengan efisien
5. Dengan pelatihan dan pendidikan pegawai mampu diberi kesempatan untuk mengembangkan diri
6. Dengan pelatihan dan pendidikan meningkatkan semangat kerja pegawai dan produktivitas perusahaan

Sedangkan menurut Henry Simamora (1995:84) manfaat dari program pelatihan dan pengembangan yaitu:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar – standar kinerja yang dapat diterima
3. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan
4. Memenuhi persyaratan – persyaratan perencanaan sumber daya manusia
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
6. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan pengembangan pribadi mereka

Menurut Proctor dan Thorton yang dikutip M. Manulang (1984:84)

memberi suatu daftar manfaat dari pelatihan yaitu sebagai berikut:

1. Menaikan rasa puas pegawai
2. Pengurangan pemborosan
3. Mengurangi ketidak hadiran dan turnover pegawai
4. Memperbaiki metode dan sistem kerja
5. Menaikkan tingkat penghasilan
6. Mengurangi biaya – biaya lembur
7. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin – mesin
8. Mengurangi keluhan – keluhan pegawai
9. Mengurangi kecelakaan – kecelakaan
10. Memperbaiki komunikasi
11. Meningkatkan pengetahuan serbaguna pegawai
12. Memperbaiki moral pegawai
13. Menimbulkan kerja sama yang lebih baik

2.1.4 Metode Pelatihan

Metode pendidikan dan pelatihan yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2001:82) dari Andrew F. Sikula yaitu:

1. Training Methods
Adalah metode latihan didalam kelas yang dapat digunakan sebagai metode pendidikan dan pelatihan
2. Understudy
Adalah tehnik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya
3. Job Rotation
Adalah tehnik yang dilakukan dengan memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan
4. Coaching and Counseling
Coaching adalah metode pendidikan dimana atasan mengajarkan pendidikan dan keahlian kepada bawahannya. Sedangkan, Counseling adalah suatu jasa pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dan manajer mengenai hal – hal yang bersifat pribadi

5. Junior Board of Executive or Multiple management
Adalah suatu komite penasihat tetap yang terdiri dari calon – calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah – masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini (Top Management)
6. Committee assignment
Adalah komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, atau menganalisis dan melaporkan suatu masalah kepada pimpinan

Andrew F. Sikula mengemukakan ada 6 (enam) metode penelitian yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (1985:85) yaitu:

1. On the job
Prosedur metode ini adalah informal. Observasi sederhana dan mudah serta praktis
2. Vestibule
Adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi karyawan baru yang akan menduduki suatu pekerjaan
3. Demonstration and example
Demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana sesuatu itu dikerjakan, digunakan. tujuan pengembangan manajerial sedangkan contoh dapat digunakan untuk tujuan pengajaran, operasi mekanik dan hubungan interpersonal
4. Simulation
Adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas sebagai tehnik duplikasi yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan
5. Apprenticeship
Metode ini adalah suatu cara mengembangkan keterampilan, karyawan mendapatkan bimbingan umum dan mereka langsung dapat mengerjakannya
6. Classroom methods
Merupakan metode pelatihan yang dilakukan di kelas maupun dapat pula dilakukan di area pekerjaan, metode ini terdiri dari kuliah, konferensi, studi kasus, bermain peran, pengajaran berprogram

Menurut Henry Simamora (1995:310) metode penelitian dapat dikelompokkan dalam 3 (tiga) cara, yaitu:

1. Presentasi informasi

Memberikan informasi – informasi yang dimiliki dari suatu pelatihan kepada siswanya

2. Metode simulasi

Tehnik penerapan yang dilakukan dalam pelatihan

3. Pelatihan pada pekerjaan

Pelaksanaan langsung pelatihan pada pekerjaan yang sedang dilakukan, sedangkan metode pelatihan menurut Cherrington (1995:358) ialah:

1. On the job Techniques : Job instruction training, opprenticeship, internship and assistanship, job rotation and transfers, junior boards and committee assignment, coaching and counseling

2. Of the job techniques : Vestibule training, lecture, independent self study, visual presentations, etc

2.2 Konsep Efektivitas kerja

2.2.1 Pengertian Efektivitas kerja

Tercapainya tujuan organisasi pada dasarnya ditentukan oleh unsur manusia yang ada di dalamnya dengan tidak mengesampingkan unsur – unsur lainnya. Oleh karma itu, manusia dengan segala potensinya perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga dapat diarahkan untuk mencapai efektivitas kerja yang diharapkan.

Sebelum menguraikan efektivitas kerja, terlebih dahulu penulis menguraikan mengenai efektif dan efisien. Menurut pendapat T Hani Handoko (1998:7) pengertian efektif adalah: “kemampuan untuk memiliki tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Sedangkan efisien adalah: “kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, ini merupakan konsep matematika atau merupakan perhitungan rasio antar keluaran (out put) dengan masuk (input)”.

Dari kedua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pencapaian tujuan dapat dikatakan efisien apabila output lebih besar daripada unsur manajerial yang digunakan, sedangkan yang dikatakan efektif adalah apabila suatu output yang ditinjau dari sudut konsep ekonomi efektivitas merupakan perbandingan antara output dan input, atau merupakan ketercapaian pelaksanaan kegiatan. Hal ini sejalan yang dikemukakan oleh H. Emerson yang dikutip oleh Soewarno Handyaningrat (1992:16) bahwa “efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan”.

Sedangkan menurut The Liang Gie (2000:131) pengertian efektivitas adalah:

“kata efektif berarti terjadinya efek atau akibat yang dikehendaki dalam suatu perbuatan. Setiap pekerjaan yang efektif dan efisien, karena dilihat dari hasil tujuan atau akibat yang dikendaki dengan perbuatan ini telah mencapai bahkan secara maksimal (mutu dan jumlahnya). Setiap pekerjaan yang efektif belum tentu efisien, karena hasil dapat tercapai tapi dengan menghamburkan pikiran, tenaga, dan waktu”.

Jadi, efektivitas adalah tingkat keberhasilan dari tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam sebuah usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan pengertian kerja menurut The Ling Gie (2000:108) adalah: “keseluruhan pelaksanaan aktivitas – aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan manajemen untuk mencapai tujuan tertentu yang berhubungan dengan kelangsungan hidup”.

Berdasarkan pendapat – pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa istilah kerja adalah rangkaian aktivitas yang ditimbulkan dari aktualisasi energi atau tenaga dalam kaitannya keprofesian untuk mencapai sasaran.

The Ling Gie (1977:108) menjelaskan pengertian tentang efektivitas kerja sebagai berikut: “ efektivitas kerja manusia adalah keadaan atau keberhasilan sesuatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan”.

Pengertian tentang efektivitas kerja menurut Komaruddin (1994:269) adalah sebagai berikut:

“Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan (kegagalan) kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan lebih dulu. Tercapainya tujuan manajemen (artinya manajemen yang efektif) tidak selamanya disertai efisiensi yang maksimal. Dengan perkataan lain manajemen yang efisien hanya dapat dilaksanakan dengan pemborosan – pemborosan, karena itu keberhasilan manajemen tidak boleh hanya diukur oleh efektivitas, tetapi perlu efisiensi”.

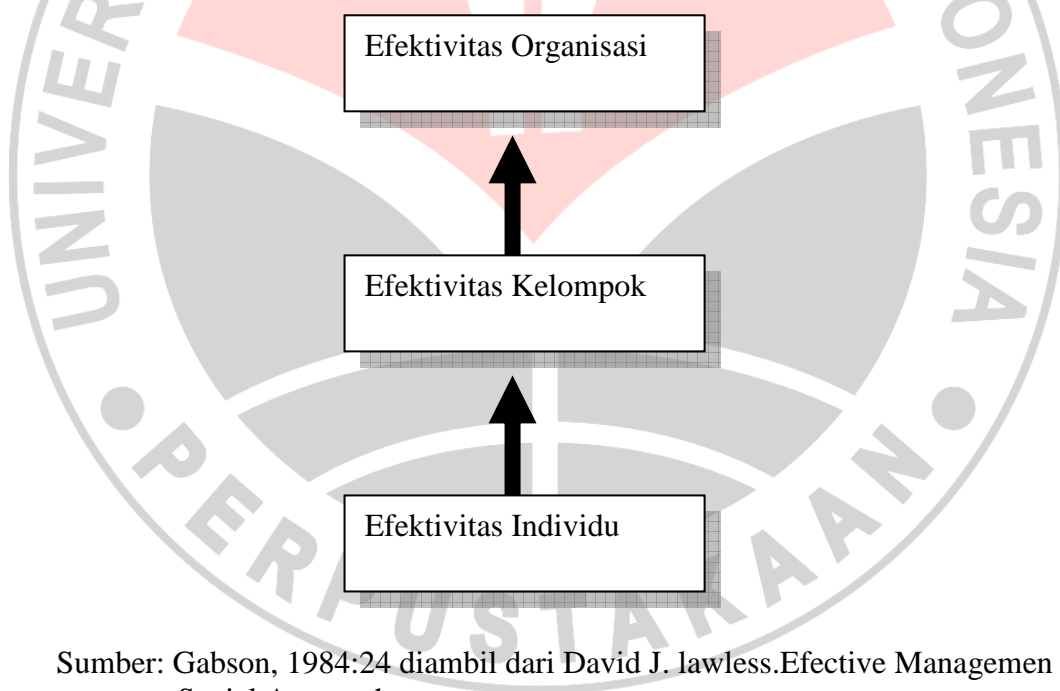
Efektivitas menurut Gibson yang dikutip oleh Djorban Wahid (1984:25) dapat dibagi menjadi tiga tingkatan, yaitu:

Pada tingkat yang paling dasar efektivitas organisasi atau efektivitas individualisasi. Tugas yang harus dilakukan biasanya ditetapkan sebagai

bagian dari pekerjaan atau posisi dalam organisasi. Hasil kerja yang merupakan dasar kenaikan gaji, promosi dan imbalan lain yang tersedia dalam organisasi. Dalam kenyataannya individu bekerja bersama – sama dalam kelompok kerja. Jadi perlu dipikirkan pandangan lain mengenai efektivitas yaitu efektivitas kelompok. Efektivitas kelompok adalah jumlah kontribusi dari semua anggotanya. Pandangan ketiga adalah efektivitas organisasi. Organisasi terdiri dari efektivitas individu dan kelompok. Namun demikian lewat pengaruh sinergis (kerja sama) organisasi mampu mendapatkan hasil dari tiap – tiap bagiannya.

Di bawah ini, penulis menyajikan mengenai tiga pandangan efektivitas organisasi sebagai berikut:

Gambar 2.1
Tiga Pandangan Efektivitas Organisasi



Sumber: Gabson, 1984:24 diambil dari David J. lawless.Efective Managemen Social Approach

Efektivitas organisasi ini ditinjau untuk mencapai sasaran organisasi sesuai rencana yang telah ditetapkan, hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Komaruddin bahwa efektivitas (E) adalah perbandingan antara pelaksanaan(A)

dengan rencana (P) atau $E = A/P \times 100\%$. Jadi efektivitas mencakup tiga tingkatan yaitu: kurang efektif apabila $E < 100\%$, efektif apabila $E = 100\%$, over efektif apabila $E > 100\%$

2.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Efektivitas kerja

Karyawan

Untuk mencapai efektivitas kerja dalam suatu organisasi banyak sekali faktor – faktor yang dapat mempengaruhinya. Seperti yang dikemukakan oleh Richard M Steers (1985:209) bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu:

1. Karakteristik Organisasi
2. Karakteristik Lingkungan
3. Karakteristik Pekerja
4. Karakteristik Kebijakan dan praktek manajemen

Penjelasan dari keempat faktor tersebut, akan diuraikan dibawah ini:

1. Karakteristik Organisasi

Ciri organisasi dapat mempengaruhi efektivitas kerja karena ciri organisasi ini akan menggambarkan struktur yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Struktur organisasi merupakan cara untuk menempatkan manusia sebagai bagian dari organisasi pada suatu hubungan yang relevan tetap, yang akan menentukan pola – pola interaktif, dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.

2. Karakteristik Lingkungan

Lingkungan disini dapat diklasifikasi kepada dua jenis yaitu

- a. Lingkungan luar adalah lingkungan yang berada di luar organisasi seperti kondisi pasar, keadaan politik dan kebijaksanaan pemerintah
- b. Lingkungan dalam adalah lingkungan yang secara keseluruhan berada dalam lingkungan organisasi, seperti peralatan, perlengkapan, hubungan antara karyawan dan kondisi kerja lainnya.

3. Karakteristik Pekerja

Ciri pekerjaan merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas kerja, karena betapa pun baiknya mekanisme kerja, sarana dan prasarana serta tanpa di dukung oleh kualitas sumber daya manusianya tidak akan ada artinya. Setiap individu dalam organisasi memiliki karakter, latar belakang, kemampuan, kebutuhan – kebutuhan dan tujuan yang berbeda – beda. Oleh karena itulah maka perbedaan itu harus mendapat tanggapan yang positif, agar dapat terwujudnya penyelarasan tujuan antara individu dan tujuan organisasi

4. Karakteristik Kebijakan dan praktek manajemen

Kebijakan dan praktek manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang pimpinan dalam rangka mengkondisikan semua hal yang terdapat dalam organisasi, sehingga dapat diharapkan efektivitas kerja dapat tercapai. Kebijakan dan praktek manajemen merupakan alat dan pimpinan untuk mengarahkan setiap aktivitas dalam pencapaian tujuan.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling berpengaruh dalam efektivitas kerja adalah faktor manusia sebagai para pekerjanya. Keterkaitan manusia kepada organisasi yang dibentuknya untuk dapat

mencapai kapasitas sasaran yang dikehendaki. Jika masing – masing personal organisasi memiliki sifat komformitasnya dalam menyelesaikan pekerjaannya maka kondisi ini akan membantu peningkatan efektivitas yang pada akhirnya mampu memberikan kontribusi kepada pencapaian efektivitas kelompok dan efektivitas organisasi keseluruhan.

Efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor baik yang menunjang maupun yang menghambat. Untuk mendapatkan faktor – faktor menunjang bagi efektivitas kerja tersebut dapat dilakukan dengan pencarian hal – hal yang komplemen, yang menjadi kontributor dan implikatif mendorong efektivitas dalam lingkungan usaha tersebut.

Faktor – faktor yang menunjang terhadap efektivitas kerja organisasi dapat dijelaskan pada gambar dibawah ini:

<p>Karakteristik Organisasi</p> <p><u>Struktur</u> Desentralisasi Spesialisasi Formulasi Besarnya organisasi</p> <p><u>Teknologi</u> Operasi bahan pengetahuan</p>	<p>Karakteristik Lingkungan</p> <p><u>Eksternal</u> Kekompleks-an Kestabilan Ketidaktentuan</p> <p><u>Internal</u> Orientasi pada karyawan Pekerjaan sentries Orientasi pada hukuman Keamana versus resiko Keterbukaan versus pertahanan</p>
<p>Karakteristik Pekerja</p> <p><u>Keterikatan pada organisasi</u> Ketertarikan Kemantapan kerja Keikatan (commitment)</p>	<p>Karakteristik kebijakan dan praktek manajemen</p> <p>Penyusunan tujuan strategis Pencarian dan pemanfaatan sumber daya Proses – proses komunikasi</p>

<u>Prestasi kerja</u> Motivasi tujuan dan kebutuhan Kemampuan Kejelasan pesan	Kepemimpinan dan pengambilan keputusan Inovasi dan adaptasi organisasi
----------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------

(Sumber: Richard M. Steers, 1986:6)

Efektif tindaknya suatu organisasi atau suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Tidak terlepas dari keefektifan kelompok dan keefektifan individu yang ada dalam organisasi itu sendiri. Oleh Gibson yang dikutip oleh Agus Dharma (1990:28) mengemukakan tiga perspektif keefektifan, baik itu keefektifan individu, kelompok maupun organisasi yang masing – masing ketiga keefektifan tersebut memiliki sebabnya masing – masing dan saling berhumungan.

Keefektifan individu disebabkan oleh kemampuan, keahlian, pengetahuan, sikap, motivasi, dan stress. Kemudian keefektifan kelompok disebabkan oleh kepaduan, kepemimpinan, struktur, status, peranan dan norma – norma. Sedangkan keefektifan organisasi disebabkan oleh lingkungan, teknologi, pilihan strategi, struktur, proses dan kebudayaan.

Intinya ketiga keefektifan yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah keefektifan individu karena penyebab keefektifan individu merupakan faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat kematangan karyawan dan faktor yang berpengaruh dalam efektivitas kerja suatu organisasi adalah manusia sebagai pekerjanya.

Untuk mencapai sasaran organisasi yang efektif diperlukan penanganan pekerja yang efektif, menurut komaruddin (1993:98-99) prinsip kerja efektif terdiri dari

a. Rencana

Yaitu merencanakan sesuatu yang tepat, berarti anda harus menyelesaikan:

1. Pekerjaan apa yang akan diselesaikan
2. Bagaimana melaksanakannya
3. Kapan anda selesai
4. Berapakah kecepatan melaksanakannya

b. Jadwal

Yaitu pekerjaan haruskah anda jadwalkan, suatu jadwal yang efektif haruslah:

1. Pasti
2. Selaras dengan jadwal – jadwal lainnya
3. Sulit tercapai, namun mungkin tercapai
4. Anda pegang dengan teguh

c. Pelaksanaan

Kemudian rencana itu anda selesaikan dengan:

1. Terampil
2. Teliti
3. Cepat
4. Tanpa usaha yang tidak perlu
5. Tanpa penundaan yang tidak perlu

d. Pengukuran

Yaitu pekerjaan yang anda laksanakan harus diukur:

1. Berdasarkan potensi anda
2. Berdasarkan laporan anda
3. Berdasarkan laporan orang lain yang telah lalu
4. Berdasarkan kuantitas
5. Berdasarkan kualitas

e. Kontraprestasi

Andaikat tugas anda selesai dengan efektif, anda selayaknya mendapat balasan jasa berupa:

1. Syarat kerja yang baik
2. Kesehatan yang baik
3. Kebahagiaan
4. Pengembangan diri
5. Uang

2.2.3 Kriterial – Kriterial Efektivitas kerja

Untuk mencapai tingkat efektivitas kerja yang tinggi harus memperhatikan kriteria – kriteria efektivitas, menurut M. Steers (1985:206) mengemukakan lima kriteria yang harus diperhatikan dalam pencapaian efektivitas kerja yaitu:

1. Kemampuan menyesuaikan diri atau keluwesan
2. Produktivitas
3. Kepuasan kerja
4. Kemampuan berlabar
5. Pencarian sumber daya

Untuk memahami kriteria – kriteria efektivitas kerja ini, penulis akan menguraikannya sebagai berikut:

1 Kemampuan menyesuaikan diri atau keluwesan

Yaitu suatu kemampuan yang dimiliki setiap karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya. Kemampuan ini menyangkut hubungan baik dengan teman sekerjanya, pimpinan maupun bawahan. Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan peralatan kantor yang tersedia atau kemampuan menyesuaikan diri dengan teknologi yang

digunakan serta prosedur kerja dan peraturan – peraturan yang berlaku di perusahaan atau organisasi secara keseluruhan.

2 Produktivitas

Menurut Richard M. Steers (1985: 192) mengemukakan bahwa: Produktivitas kerja adalah sebagaimana pemanfaatan yang dilakukan oleh karyawan atau sumber – sumber di dalam prosedur barang atau jasa. Sumber – sumber tersebut adalah manusia, uang, bahan, atau perlengkapan, mesin – mesin, metode dan pasar.

3 Kepuasan kerja

Menurut Adam Ibrahim Indrajaya (1983:72) bahwa kepuasan kerja adalah: kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan, kepuasan kerja, mencakup berbagai hal seperti kondisi, emosi, dan kecenderungan perilaku seseorang

4 Kemampuan berlaba

Merupakan suatu kondisi sampai sejauh mana faktor kemampuan menyesuaikan diri, faktor produktivitas kerja, dan faktor kepuasan kerja telah dimiliki oleh para karyawan sehingga terlihat hasil kerja mereka. Kemampuan berlaba yang tinggi akan memperlihatkan tingkat efektivitas kerja yang tinggi pula, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

5 Pencarian sumber daya

Faktor pencarian sumber daya merupakan faktor terakhir yang harus diperhatikan dalam pencapaian efektivitas kerja. Menurut Richard M.

Steers (1986: 192) mengatakan bahwa terdapat tiga hal yang saling berhubungan dalam upaya pencarian sumber daya manusia yaitu:

1. Kemampuan mengintegrasikan berbagai sub sistem sehingga mampu mengkoordinasikan dengan tepat dan mengarah pada tujuan dari organisasi dengan efektif.
2. Penetapan dan pemeliharaan dokumen – dokumen kebijakan yang mendukung peningkatan efektivitas kerja mereka.
3. penekanan organisasi itu sendiri dengan mengadakan umpan balik dan pengendalian

Ketiga bidang tersebut tidak dapat terpisahkan satu sama lain, tetapi harus dilakukan ketiga – tiganya dengan seiring dan sejalan. Ketiganya merupakan usaha pemanfaatan sumber daya sehingga pada akhirnya akan mencapai efektivitas kerja yang diharapkan.

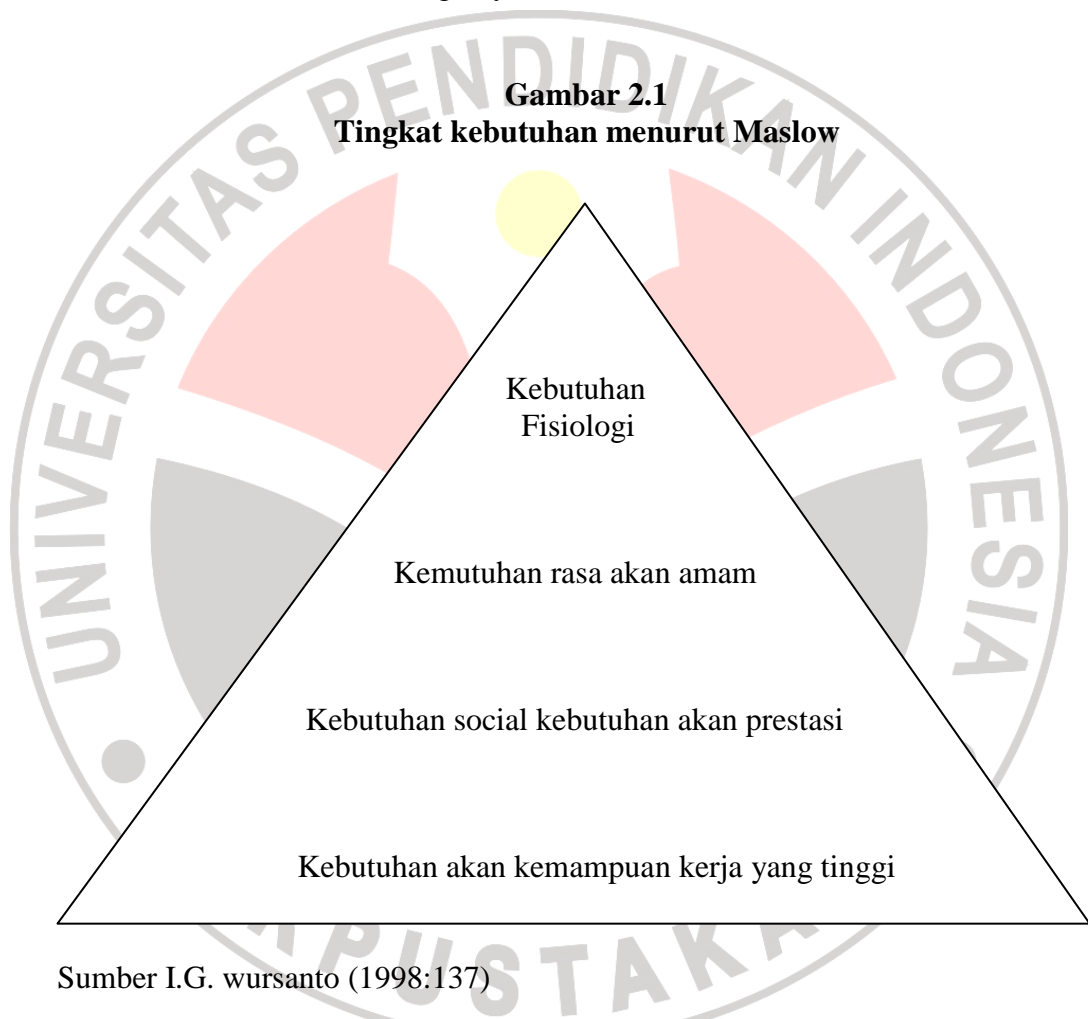
2.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja

Menurut Maslow dalam tiori pemenuhan kebutuhan (I.G. Wursanto, 1998:137) bahwa kebutuhan manusia di golongan menjadi 5 (lima) tingkatan yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis atau kebutuhan untuk mempertahankan hidup, terdiri dari tiga kebutuhan pokok yaitu: sandang, pangan dan papan.
2. Kebutuhan akan rasa aman berwujud kebutuhan akan keamanan jiwa, ditempat kerja maupun diluar jam kerja dan di mana pun manusia itu berada serta kebutuhan akan keamanan harta.
3. Kebutuhan sosial dapat di golongan menjadi tiga macam, yakni: kebutuhan akan rasa diakui, kebutuhan akan pencapaian prestasi, kebutuhan akan perasaan ikut serta.

4. Kebutuhan akan prestise (esteem needs) berhubungan dengan soal status. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam jenjang organisasi semakin tinggi pula status dan prestasinya.
5. Kebutuhan akan kemampuan kerja yang lebih tinggi (self actualization) tampak dalam keinginan untuk mengembangkan kemampuan mental dan kemampuan kerja melalui on job training, off the job training in service training, up- grading, pendidikan akademis, seminar, dan lain sedagainya.

Gambar 2.1
Tingkat kebutuhan menurut Maslow



Sumber I.G. wursanto (1998:137)

Kebutuhan akan kemampuan kerja yang tinggi (self actualization), merupakan kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan mental dan kemampuan kerja. Kebutuhan ini berupa kebutuhan inividu, untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya secara berkelanjutan, salah satunya melalui pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya. Hal ini mendasari

pemahaman bahwa pelatihan merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa dihindari setelah kebutuhan – kebutuhan sebelumnya terpenuhi.

Dengan melakukan pelatihan karyawan diharapkan akan meningkatnya Efektivitas kerja yang tinggi, seperti yang diungkapkan oleh Ishak Arip dan Hendik Tanjung (2003:116), bahwa manfaat pelatihan bagi karyawan diantaranya:

1. Meningkatkan motivasi kerja
2. Meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas
3. Meningkatkan rasa percaya diri dan menghilangkan rasa rendah hati
4. Memperlancar pelaksanaan tugas
5. Menumbuhkan sikap positif bagi karyawan
6. Meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan
7. dll

Kesimpulanya bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan, sehingga dapat mempengaruhi terhadap peningkatan produktivitas kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode penelitian

Dalam mengadakan penelitian, terlebih dahulu harus ditentukan metode yang akan digunakan sehingga tujuan penelitian yang diinginkan dapat tercapai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah: penelitian deskriptif. Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi (2004:44) menjelaskan tentang penelitian deskriptif yaitu: “Penelitian yang berusaha untuk menentukan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data – data, mengajukan data, menganalisis dan menginterpretasikan data tersebut”.

Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi (2004:44) juga mengemukakan tentang ciri – ciri penelitian deskriptif yaitu:

1. Pada umumnya bersifat mengujikan potret keadaan yang bisa mengajukan hipotesis atau tidak.
2. Merancang cara pendekatannya, hal ini meliputi macam – macam datanya, penentuan sample, penentuan metode, pengumpulan data, melatih para tenaga lapangan, dan sebagainya
3. Mengumpulkan data
4. Menyusun laporan

Winarno Surakhmad (1982:140) mengemukakan juga tentang ciri – ciri dari metode deskriptif yaitu: “memusatkan diri dari masalah – masalah yang ada

pada masa sekarang pada masa aktual, data yang dikumpulkan mula – mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisis”.

Perdasarkan penjelasan di atas maka penelitian ini menggunakan metode deskriptif karena memusatkan pada masalah yang ada pada saat ini. Mengumpulkan data kemudian disusun, diolah dan dianalisis serta dijelaskan sehingga diperoleh suatu kesimpulan.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

3.2.1 Definisi Variabel

Penelitian ini membahas dua variabel, yaitu variabel penelitian sebagai variabel independen atau variabel bebas dan efektivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen atau variabel terikat. Suharsimi Arikunto (2002:91) mengemukakan bahwa “Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian”.

Tujuan pembuatan definisi variabel adalah untuk menghindari kesalahan pahaman atau kekeliruan mengartikan variabel yang diteliti dalam penulisan skripsi dan juga sebagai kerangka acuan untuk mendeskripsikan permasalahan yang hendak diungkapkan. Hal ini disebabkan oleh perkembangan ilmu pengetahuan di bidang bahasa yang sudah semakin maju, sehingga hanya istilah – istilah dipergunakan untuk maksud tertentu, meskipun pada dasarnya bertujuan untuk menerapkan maksud yang sama. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Komarudin (1988:57) “Setiap penulisan skripsi atau tesis sebaiknya menetapkan

terlebih dahulu istilah – istilah yang dipergunakan dalam karangannya itu dan yang lebih penting lagi adalah definisi istilah – istilah tersebut”.

Berpijak pada pernyataan diatas, perlu kiranya penulis mendefinisikan istilah – istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini, dengan maksud untuk memperjelas arti yang terkandung dalam judul yang dikemukakan. Sehingga diharapkan akan terdapat keragaman landasan berfikir kearah pembahasan lebih lanjut.

- Pelatihan Sebagai variabel independen (variabel X)
 - Variabel yang dikaji dalam penelitian ini meliputi PT PLN (Persero) yang terdiri dari Knowledge, Skill, Attitude, Behaviour
 - Adalah training is the act of increasing the knowledge and skill of an employe for doing a paicular job “ pelatihan adalah merupakan suatu usaha meningkatkan pengetahuan dan keahlian seseorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu” (Edwin B Filippo Malayu S.P. Hasibuan 2003:69)
- Efektivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen (variabel Y)
 - Karyawan adalah orang yang menjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Komarudin S.P Hasibuan 1999:13)
 - Kerja adalah pemanfaatan tenaga untuk mencapai tujuan, penggunaan tenaga dan kemampuan seseorang agar dapat

memperoleh sesuatu atau mencapai hasil yang diinginkan (Komarudin 1994:926)

- Efektivitas kerja Adalah Merupakan satu keadaan dimana hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Edwin B Filippo Malayu S.P. Hasibuan 2003:69) atau
- Efektivitas kerja adalah suatu keadaan atau kemampuan yang menunjukkan tingkat keberhasilan dari suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan (The Liang Gie 1982:108)

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel dilakukan untuk memahami penggunaan variabel dan menentukan data apa yang diperlukan, serta mempermudah pengukuran variabel – variabel tersebut maka dioperasionalkan. Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa penelitian ini. Operasionalisasi variabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL X
(Pelatihan)

Variabel	Indikator	Ukuran	Skor
Pelatihan (William B Werther) 1996:287	1 Knowledge	1. Tingkat Pemahaman atas tujuan pelatihan 2. Tingkat pengetahuan atas bidang pekerjaan	Ordinal
	2 Skill	1. Tingkat kemampuan kerja karyawan 2. Tingkat keterampilan dalam menyelesaikan masalah kerja	Ordinal
	3 Attitude	1. Tingkat Sikap kerja terhadap klien 2. Tingkat hubungan kerja terhadap rekan kerja	Ordinal
	4 Behaviour	1. Tingkat keteraturan cara kerja 2. Tingkat kesesuaian tingkah laku karyawan dengan yang diinginkan	Ordinal

Tabel 3.2
OPERASIONALISASI VARIABEL Y
(Efektivitas Kerja Karyawan)

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Efektivitas kerja (Sondang P. Siagia) 1998:32	1. Perencanaan yang matang	1. Tingkat memahami rencana, tugas dan sasaran 2. Tingkat memahami target dari setiap hasil kerja 3. Tingkat penjadwalan kerja 4. Tingkat rincian tugas	Ordinal
	2. ketepatan waktu	1. Tingkat waktu yang tersedia untuk berkerja 2. Tingkat pelaksanaan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan 3. Tingkat disiplin terhadap waktu	Ordinal
	3. Pelaksanaan yang efektif dan efisien	1. Tingkat Prosedur pelaksanaan kerja 2. Tingkat Penempatan kerja 3. Tingkat kreativitas	Ordinal
	4. Ketercapaian tujuan	1. Tingkat kesesuaian hasil standar 2. Tingkat kemudahan	Ordinal

		menyelesaikan pekerjaan	
		3. Tingkat target kerja sesuai dengan kualitas	

Tabel 3.3

Pemetaan Butir Angket Variabel X (Pelatihan)

NO	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
		Positif	Negatif	
1	Knowledge	1,2,3	4	4
2	Skill	5,6,7,8	9	5
3	Attitude	12,13,15	10,11,14	6
4	Behaviour	17,19,20	16,18	5
	Jumlah	13	7	20

Tabel 3.4

Pemetaan Butir Angket Variabel X (Efektivitas Kerja Karyawan)

NO	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
		Positif	Negatif	
1	Perencanaan yang matang	1,2,3,4	-	4
2	Ketepatan waktu	9,6	5,7,8	5
3	Pelaksanaan yang efektif dan efisien,	10,12,14	11,13,15	6
4	Ketercapaian tugas	17,18,19,20	16	5
	Jumlah	13	7	20

3.3 Populasi dan Sampel

- Populasi

Populasi menurut Sudiana (1992:72) “ialah totalitas semua yang mungkin hasil menghitung maupun mengukur kualitatif maupun kuantitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat – sifatnya” sedangkan menurut Sugiyono (1992:72) populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini yaitu karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung yang telah mengikuti pelatihan yang berjumlah 35 orang. Dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.5
Rinci Data Sampel

No	Nama Bagian	Jumlah
1	Perencanaan	8
2	Distibusi	9
3	Niaga	6
4	Keuangan	3
5	SDM dan Organisasi	9
	Jumlah	35

Sumbe : Bagian Administrasi SDM PLN DJBB

Dalam bentuk sampel, penulis menggunakan sampel total. Hal ini berdasar pendapat dari Suharsimin Arikunto (1992:56) yang mengemukakan:

“Untuk sekedar acuan – acuan maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sebaliknya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih, tergantung setidak – tidaknya dari: A) Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana. B) sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data”

Sedangkan Winarda Surakhmad (1982:55) berpendapat bahwa:

“Adakalanya peneliti sampel itu ditiadakan sama sekali dengan memasukkan seluruh populasi sebagai sampel, yakni jumlah populasi itu diketahui terbatas. Untuk menyelidiki deskriptif seperti survei. Sampel yang jumlahnya sebesar populasi sering disebut sampel total”

Berbik pada definisi diatas, penulis menetapkan populasi sebagai sampel karena jumlahnya kurang dari 100 dan karena jumlah sampel sebesar populasi maka disebut sampel total yaitu sebesar 35 orang

3.4 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian adalah sumber – sumber di mana data yang diperlukan untuk penelitian tersebut dapat diperoleh, baik secara langsung maupun tidak langsung. Data yang dipergunakan dalam penelitian bersumber dari:

1. Data Primer : Data yang diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan dengan penelitian, adapun data primer dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan PT PLN (Pesero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung.

2. Data Sekunder : merupakan data yang diperoleh dari sumber yang sifatnya membantu dan memberikan informasi untuk bahan penelitian, dalam hal ini berupa Dokumen – dokumen, laporan – laporan yang ada dalam lembaga yang bersangkutan serta buku – buku yang menyangku penelitian

3.5 Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data merupakan proses pengadaan data untuk keperluan peneliti, di mana data yang dikumpulkan adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Sedangkan tehnik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah:

➤ Observasi :

Pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti

➤ Wawancara :

Dengan cara mengajukan pertanyaan secara lisan terhadap responden yang dibantu dengan kuisisioner sebagai pedoman.

➤ Kuisisioner (Angket) :

Tehnik pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat daftar pertanyaan atau pernyataan yang harus diisi oleh responden yang menjadi anggota sampel penelitian. Bentuk angket yang digunakan berupa angket tertutup dimana responden hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia, dianggap sesuai dengan pertanyaan dan pernyataan. Responden tidak perlu memberikan penjelasan atas

pertanyaan atau pernyataan tersebut. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dengan skala sikap katagori likert. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2004:67) bahwa: “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang / sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Penelitian menyebarkan angket kepada responden dalam hal ini karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung.

Alternatif Jawaban	NILAI	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu - ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

➤ Studi Dokumentasi

Usaha pengumpulan data yang diperlukan penulis dengan jalan memahami literatur – literatur yang relevan dengan masalah yang diteliti

➤ Studi Kepustakaan

Mengumpulkan berbagai data dan informasi melalui buku – buku, internet, surat kabar yang relevan sehingga dapat membantu terhadap pemecahan masalah yang penulis kaji. Hal ini dilakukan dengan mempelajari atau membaca buku – buku dan tulisan – tulisan yang

berhubungan dengan masalah pelatihan dan efektivitas kerja karyawan

3.6 Uji Instrumen

Instrumen yang baik, harus valid dan reliabel sebagaimana dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (2002:160) bahwa “Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu Valid dan reliabel”. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali akan menghasilkan data yang sama oleh karena itu. Sebelum angket disebarakan kepada responden yang sebenarnya terlebih dahulu dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur, sehingga benar – benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Suharsimi Arikunto (2002:158) memberikan definisi validitas adalah sebagai berikut: “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahan suatu instrumen”.

Instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila alat tersebut cocok untuk mengukur apa yang hendak diukur. Tinggi rendahnya nilai validitas suatu instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambar tentang variabel yang dimaksudkan.

Langkah – langkah dalam uji validitas instrumen angket adalah sebagai berikut:

1. Memberi nomer pada angket yang masuk .
2. Memberikan skor pada setiap butir sesuai dengan bobot yang telah ditentukan, yakni dengan menggunakan skala likert katagori lima.
3. Menjumlahkan skor setiap responden.
4. Mencari koefisien korelasi skor tiap butir item dengan skor total dengan rumus Product Moment Correlation yang kemudian oleh Karl Pearson (Suharsimi Arikunto,2002:72) Yaitu:

$$r_{XY} = \frac{N\Sigma_{XY} - (\Sigma_X)(\Sigma_Y)}{\sqrt{\{N\Sigma_X^2 - (\Sigma_X)^2\}\{N\Sigma_Y^2 - (\Sigma_Y)^2\}}}$$

(Suharsimi Arikunto, 2002:146)

keterangan

r_{XY} = Koefisen Korelasi

Σ_X = Jumlah skor tiap item

Σ_Y = Jumlah skor total (Seluruh item)

N = Jumlah responden

5. Membantu nilai t_{hitung} terhadap nilai t_{tabel} dengan kreteria kelayakan sebagai berikut:
 - Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka instrumen angket dinyatakan valid ($t_{hitung} > t_{tabel}$. valid)
 - Jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} maka instrumen angket dinyatakan tidak valid ($t_{hitung} < t_{tabel}$. Tidak valid)

3.6.2 Reliabilitas

Untuk dapat memenuhi instrumen penelitian yang sifatnya adalah selalu dapat dipercaya (reliable), maka digunakan uji Reliabilitas yaitu untuk mengetahui ketepatan nilai angket. Instrumen penelitian yang reliabel apabila diujikan pada kelompok yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda tetapi hasilnya akan tetap sama.

Langkah – langkah dalam uji Reliabilitas sebagai berikut:

1. Membuat daftar distribusi nilai untuk setiap butir angket dengan langkah – langkah sebagai berikut:
 - a. Memberi nomor pada angket yang masuk
 - b. Memberi nomor pada setiap butir sesuai dengan bobot yang telah ditetapkan.
 - c. Menjumlahkan skor untuk setiap jawaban yang diberikan responden dan jumlah tersebut dikuadratkan
 - d. Menjumlahkan skor yang ada pada setiap butir dari setiap jawaban yang diberi responden. Total dari setiap jumlah skor setiap butir harus sama dengan total dari setiap responden
 - e. Mengkuadratkan skor – skor jawaban dari setiap responden untuk setiap butir, kemudian menjumlahkannya.
2. Mencari Varians dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha t^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2002:160})$$

Keterangan:

α^2 = Varians Total

Σx = Jumlah skor

N = Jumlah peserta tes

3. Menghitung reliabilitas

$$r_{11} = \frac{N}{N - 1} \frac{1 - \Sigma \alpha_b^2}{\alpha_1^2}$$

Keterangan:

R_{11} = reliabilitas instrumen

N = banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\Sigma \alpha_b^2$ = jumlah varians butir

α_1^2 := varians total

4. Mengkonsultasikan nilai r dengan r product moment untuk mengetahui apakah instrumen angket yang digunakan reliabel atau tidak, dengan kriterial sebagai berikut. Apakah $r_{11} < r_t$ maka instrument tidak reliabel atau sebaliknya.

Uji intrumen dilakukan pada saat instrumen penelitian sudah tersedia dan siap untuk dipergunakan. Pengujiannya dilakukan pada objek lain yang sejenis atau mempunyai karakteristik yang sama yaitu PT PLN (Distribusi) Jawa Barat dan Banten APJ Bandung. Di dalam pelaksanaannya peneliti menyebarkan kuisisioner kepada 10 orang responden langkah perikutnya adalah penulis melakukan proses penghitungan dan pengolahan uji instrumen.

3.7 Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian, penulis menggunakan analisis regresi yaitu regresi sederhana. Adapun teknik pengolahan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perhitungan Presentase

Perhitungan persentase ini digunakan untuk mengetahui gambaran variabel penelitian, melalui perhitungan frekuensi skor jawaban responden pada setiap alternative jawaban angket, sehingga diperoleh persentase jawaban setiap alternative jawaban dan skor rata – rata.

Interpretasi skor rata – rata jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan rumus interval sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas interval}}$$

Sesuai dengan skor alternative jawaban angket yang terentang dari 1 sampai 5, banyak kelas interval ditentukan sebanyak 5 kelas, sehingga diperoleh panjang kelas interval sebagai berikut.

$$\text{Panjang kelas} = \frac{5 - 1}{5}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh sekala penafsiran skor rata – rata jawaban responden seperti tampak pada tabel berikut

Tabel 3.6
Kreteria Analisis Data

Rentang Katagori Skor	Penafsiran
1.00 – 1,79	Sangat Tidak Baik
1.80 - 2,59	Tidak Baik
2,60 – 3,39	Cukup
3,40 – 4,19	Baik
4,20 – 5,00	Sangat Baik

Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa peneliti menggunakan tehnik analisis data regresi. Sehingga dengan hal tersebut, penulis harus melakukan uji persyaratan regresi yang meliputi uji normalitas dan kelinieran regresi, setelah itu dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikansinya, langkah – langkah yang harus ditempuh adalah sebagai berikut

3.7.1 Uji Normalitas

Penggunaan statistik parametrik, bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis membentuk distribusi normal, maka tehnik statistik parametrik tidak dapat digunakan untuk analisis. Maka penelitian harus membuktikan terlebih dahulu, apakah data yang akan dianalisis itu berdistribusi normal atau tidak. Sesuai data yang membentuk distribusi normal bila jumlah data diatas dan di bawah rata – rata adalah sama, demikian juga simpangan bakunya (Sugiyono 2004:69). Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov Smirnov Test, langkah kerjanya ialah:

1. Menentukan skor terbesar dan terkecil.

2. Menentukan rentang (R):

$$R = \text{skor terbesar} - \text{skor terkecil}$$

3. Mencari banyaknya kelas (BK) dengan rumus berikut:

$$BK = 1 + (3,3)\log n$$

4. Menghitung Panjang Kelas interval dengan rumus:

$$\text{Panjang kelas (P)} = \frac{\text{Rentang (R)}}{\text{Banyak kelas (BK)}}$$

5. Mencari Frekuensi tiap – tiap kelas dengan cara menyusun tabel distribusi frekuensi.

6. Mencari rata – rata hitung atau mean dengan rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum F_i X_i}{\sum F_i}$$

7. Mencari simpangan baku atau standar deviasi (SD) dengan Rumus:

$$s = \sqrt{\frac{n \sum F_i X_i^2 - (\sum F_i X_i)^2}{n(n-1)}}$$

Langkah kerja sehubungan dengan uji normalitas ini adalah:

- Menghitung nilai tengah interval yang bersangkutan (X_i)
- Menghitung frekuensi (F) masing – masing kelas interval
- Menghitung CF (frekuensi kumulatif yang ke-i ke bawah) dari I sampai n (Jumlah responden).
- Menghitung nilai Z dengan rumus:

$$Z = \frac{X_i - \bar{X}}{S}$$

- e. Menghitung $S_n(X_i)$ dengan cara membagi CF dengan n.
- f. Menghitung $F_o(X_i)$ dengan cara melihat nilai Z pada tabel distribusi normal.
- g. Menghitung $S_n(X_i) - F_o(X_i)$ dengan cara mencari selisih langkah ke -5 dengan ke-6..
- h. Menghitung $S_n(X_{i-1}) - F_o(X_i)$ di lakukan dengan cara mencari selisih antara $F_o(X_i)$ yang bersangkutan dengan $S_n(X_i)$ Sebelumnya.
- i. Memasukan besaran seluruh langkah tersebut ke dalam tabel distribusi sebagai berikut:

Tabel 3.6
Distribusi Frekuensi Uji Kolmogorov-Smirnov Test

Inter kelas	F	X_i	CF	Z	$S_n(X_i)$	$F_o(X_i)$	$S_n(X_i) - F_o(X_i)$	$S_n(X_{i-1}) - F_o(X_i)$
							(X_i)	(X_i)

- j. Memilih besaran $S_n(X_i) - F_o(X_i)$ dan besaran $S_n(X_{i-1}) - F_o(X_i)$ yang paling besar sebagai bahan untuk dibandingkan mencari D dengan cara mencari skor/besaran yang lebih tinggi.
- k. Apabila D hitung $\geq D$ table (dalam tabel Kolmogorov-Smirnov Test) dengan derajat kebebasan (dk) (0,05), maka dapat dinyatakan bahwa sampel penelitian mengikuti distribusi normal.

3.7.2 Uji Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2007:243) “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independent dengan satu variabel dependen”. Dengan demikian penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah efektif atau tidak efektif, efektivitas kerja karyawan (Variabel Y) dipengaruhi oleh pelatihan (Variabel X). persamaan umum regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2007:244) adalah:

$$\hat{Y} = a + bX_1$$

Keterangan:

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

A = Konstanta

B = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independent. Bila b (+) maka naik dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu.

Dengan ketentuan:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

3.7.3 Uji Hipotesis

Pada dasarnya uji hipotesis dalam penelitian ini merupakan uji koefisien korelasi Product Moment dengan menggunakan uji statistik t student. Rumus korelasi Product Moment yaitu

$$r_{XY} = \frac{N\Sigma_{XY} - (\Sigma_X)(\Sigma_Y)}{\sqrt{\{N\Sigma_X^2 - (\Sigma_X)^2\}\{N\Sigma_Y^2 - (\Sigma_Y)^2\}}}$$

(Suharsimi Arikunto, 2002:146)

Analisis ini dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi untuk menghitung besarnya pengaruh Pelatihan (variabel X) terhadap Efektivitas kerja karyawan (variabel Y) dengan menggunakan rumus koefisien determinasi:

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

Adapun prosedur pengujian hipotesis ini adalah:

1. Rumus Hipotesis ke dalam model statistik, yaitu;

H_0 : $P = 0$, “No!” berarti pelatihan tidak ada pengaruh secara positif terhadap Efektivitas kerja karyawan PT PLN (Persero)Bandung.

H_a : $p \neq 0$, “Tidak sama dengan nol” berarti pelatihan ada pengaruh secara positif terhadap Efektivitas kerja karyawan PT PLN (Persero)Bandung

2. Melakukan pengujian menggunakan uji statistik t (t student) dengan rumus

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2004:214})$$

Keterangan:

t = distribusi student (distribusi t)

r = koefisien korelasi dari uji independent

n = jumlah responden

kriteria penguji

➤ Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

➤ Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3.8 Rancangan Pembahasan

Sasaran dengan rumuskan masalah penelitian. rancangan pembahasan hasil penelitian dilakukan melalui analisis mengenai efektivitas kerja karyawan, Pelatihan dan pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Analisis efektivitas kerja karyawan dan pelatihan didasarkan pada skor rata – rata jawaban responden untuk masing - masing item. Sehingga dapat diketahui skor rata – rata dari yang terkecil sampai yang terbesar dari tiap butir item angket pada masing – masing variabel. Selanjutnya hasil tersebut dibahas dengan menggunakan konsep dan tiori yang relevan

Analisis terhadap pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan di dasari pada hasil uji korelasi. Untuk memperkuat hasil penelitian pembahas tidak hanya membuat angget – angget yang diperoleh dari hasil uji korelasi tetapi juga didukung dengan hasil wawancara, obserpasi, dan tiori – tiori yang mendukung

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gamaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung.

PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bandung beralamat di Jl. Soekarno Hatta No 436, Bandung 40244. Memiliki karyawan berjumlah 400 orang. Sejarah singkat PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung. Penulisan ini disusun berdasarkan hasil studi dokumentasi dari objek penelitian.

Menurut berbagai keterangan yang ditemukan menyatakan bahwa cahaya listrik mulai bersinar di Indonesia pada akhir abad 19 (sembilan belas) zaman pemerintahan Belanda. Pembangunan kelistrikan di wilayah Indonesia terjadi sebagai berikut:

1. Elektrifikasi di wilayah kota Batavia sekitar tahun 1883 merupakan Stads Bedrijt yang dikelola oleh pemerintah daerah setempat dengan nama Electriciteit Bedrijt Batavia.
2. Elektrifikasi di wilayah kota Medan sekitar tahun 1903 merupakan Stads Bedrijt yang dikelola oleh pemerintah daerah setempat dengan nama Electriciteit Bedrijt Medan (Deli).

3. Elektrifikasi di wilayah kota Surabaya sekitar tahun 1907 merupakan Stads Bedrijt yang dikelola oleh pemerintah daerah setempat dengan nama Electriciteit Bedrijt Surabaya.

Tahun – tahun berikutnya menurut keterangan dari berbagai sumber yang kurang jelas, kelistrikan Indonesia antara lain dibangun di Palembang dalam kaitannya dengan usaha pertambangan minyak, sedangkan di Ambon dan Makasar untuk kepentingan militer.

Sejak masa penjajahan Belanda sampai permulaan tahun 1942, di Indonesia telah dikenal suatu badan atau perusahaan yang menyediakan tenaga listrik, baik milik pemerintah, daerah otonom (Gemente), swasta, maupun patungan antara pemerintah dan swasta. Di Jawa Barat (khususnya Kota Bandung) perusahaan yang mengelola penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum, yaitu Bandoengsche Electriciteit Maatschappij (BEM) yang berdiri tahun 1905. Pada tanggal 1 Januari 1920 berdirilah perusahaan perseroan Gemeenschappij Electriciteit Bedrijt Voor Bandoeng (GEBEO) yang menggantikan BEM dengan akte pendirian notaries Mr. Adrian Hendrik Van Ophusien No. 213 tanggal 31 Desember 1919.

Pada masa penjajahan Jepang (1942 - 1945), pendistribusian tenaga listrik dilaksanakan oleh Djawa Denki Djigyo She Bandoeng Shi Sha dengan wilayah kerja di seluruh pulau Jawa.

Setelah proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia tanggal 17 Agustus 1945, Indonesia mengalami periode perjuangan fisik sampai tiba saatnya penyerahan kedaulatan RI dari peberinthan Hindia Belanda. Tahun 1957

merupakan titik tolak dan awal dari pengelolaan dan penguasaan kelistrikan di seluruh Indonesia yang di kuasai pemerintahan Republik Indonesia, karna pada tahun tersebut dimulai adanya nasionalisasi perusahaan asing di Indonesia.

Maka pada tanggal 27 Desember 1957, GEBO di ambil alih oleh pemerintah RI yang dikukuhkan dengan peraturan pemerintah No. 86 tahun 1958 j.o. peraturan pemerintahan No. 18 tahun 1959 tentang penentuan perusahaan listrik dan Gas milik Belanda. Pada tahun 1961 berdasarkan peraturan pemerintah No. 67 tahun 1961 dibentuk Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU - PLN) sebagai wadah kesatuan pimpinan PLN. Kemudian istilah PLN Bandung diganti dengan nama PLN Ekspolitas XI sebagai kesatuan BPU – PLN di Jawa Barat dengan wilayah kerja di seluruh Jawa Barat kecuali DKI Jaya dan Tanggerang.

Pada tanggal 1972, pemerintah mengeluarkan peraturan pemerintah No. 18 tahun 1972 Tentang Perusahaan Umum Listrik Negara, yang menyebutkan bahwa status PLN menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara. Kemudian mengacu kepada peraturan Menteri PUTL No. 013/PRT/1957 tanggal 8 September tentang Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Umum Listrik Negara, PLN mengadakan reorganisasi menyangkut nama, tugas dan wilayah kerja daerah. Berdasarkan pengumuman PLN Eksploitasi No. 05/DII/Sek/1975 tanggal 4 juli 1975, PLN Eksploitasi diubah namanya menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat.

Berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia No. 23 tahun 1994 tanggal 16 Juni 1994 tentang pengalihan bentuk perusahaan Umum Listrik Negara

menjadi perusahaan persero (PERSERO), maka bentuk perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat menjadi perusahaan persero dengan sebutan PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat sejak tanggal 30 juli 1994, sesuai dengan akte pendiri. Berdasarkan keputusan direksi PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat No. 28.K/010/DIR/2001 tanggal 20 Pebuari 2001 PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat diubah namanya menjadi PT PLN (PERSERO) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat dan Banten. Kemudian berdasarkan keputusan direksi PT PLN (PERSERO) No. 120.K/101/DIR/2001 PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat dan Banten diubah menjadi PT PLN (Persero) Disribusi Jawa Barat dan Banten. Hal ini dilaksanakan seiring dengan lepasnya Banten dari Propinsi Jawa Barat dan menjadi propinsi tersendiri yaitu propinsi Banten.

Demikian sejarah pendiri PT PLN (Persero) yang salah satunya terletak di Jawa Barat. Adapun kegiatan usaha yang dilaksanakan oleh PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang bergerak dalam bidang pendistribusian tenaga listrik kepada seluruh masyarakat yang membutuhkannya di wilayah jawa Barat.

PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten mempunyai wilayah kerja seluas 42.196.09 km² meliputi 23 pemerintah daerah tingkat 2 (dua) serta 6.353 desa yang tersebar di seluruh propinsi Jawa Barat dan Banten, kecuali Tangerang. Dengan area kerja seluas itu, PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, melayani pelanggan sebanyak 5.960.883 pelanggan.

Sumber : Bidang Administrasi Sumber Daya Manusia dan Organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bandung

4.1.2 Maksud dan Tujuan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung

Maksud dari PT PLN (Persero) adalah dengan dikeluarkannya peraturan pemerintah No. 23 tanggal 16 juni 1994, maka PLN yang semula berbentuk perusahaan umum (perum) berubah bentuknya menjadi perusahaan persero terbatas (Persero) dengan nama PT Perusahaan Listrik Negara Disingkat PT PLN (Persero).

Tujuan dari PLN (Persero) adalah:

1. Menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.
2. Mengusahakan pengadaan tenaga listrik dengan mutu yang memadai.
3. Merintis kegiatan – kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik
4. Menyelenggarakan usaha – usaha lain yang menunjang usaha penyediaan tenaga listrik sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

4.1.3 Visi, Misi dan Motto

Visi

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang unggul dan terpercaya dengan bertumbuh pada potensi insani.

Misi

Misi dari PT PLN (Persero) adalah:

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Motto

“Electricity For A Better life”. Listrik untuk kehidupan yang lebih baik. Adapun filosofi (landasan pertama sebagai keyakinan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan) dari PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah: “Mempunyai komitmen yang tinggi terhadap kepentingan pelanggan dengan menjadikan SDM sebagai sumber daya penting perusahaan”.

Untuk mewujudkan Visi dan Misi perusahaan, PT PLN (Persero) mengembangkan wawasan bersama sebagai panduan dalam berkerja dan berkarya dengan menjunjung tinggi nilai – nilai perusahaan yang terdiri dari: saling percaya (Mutual Trust), integritas (Integrity), peduli (Care) dan pembelajaran (Learner).

SDM berbasis Kompetensi artinya melahirkan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya. Keinginan PT PLN (Persero) untuk bisa mewujudkan visinya yaitu menjadi perusahaan kelas dunia yang tumbuh berkembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani, tentunya tidak bisa dilepaskan dari tersedianya sumber daya manusia yang

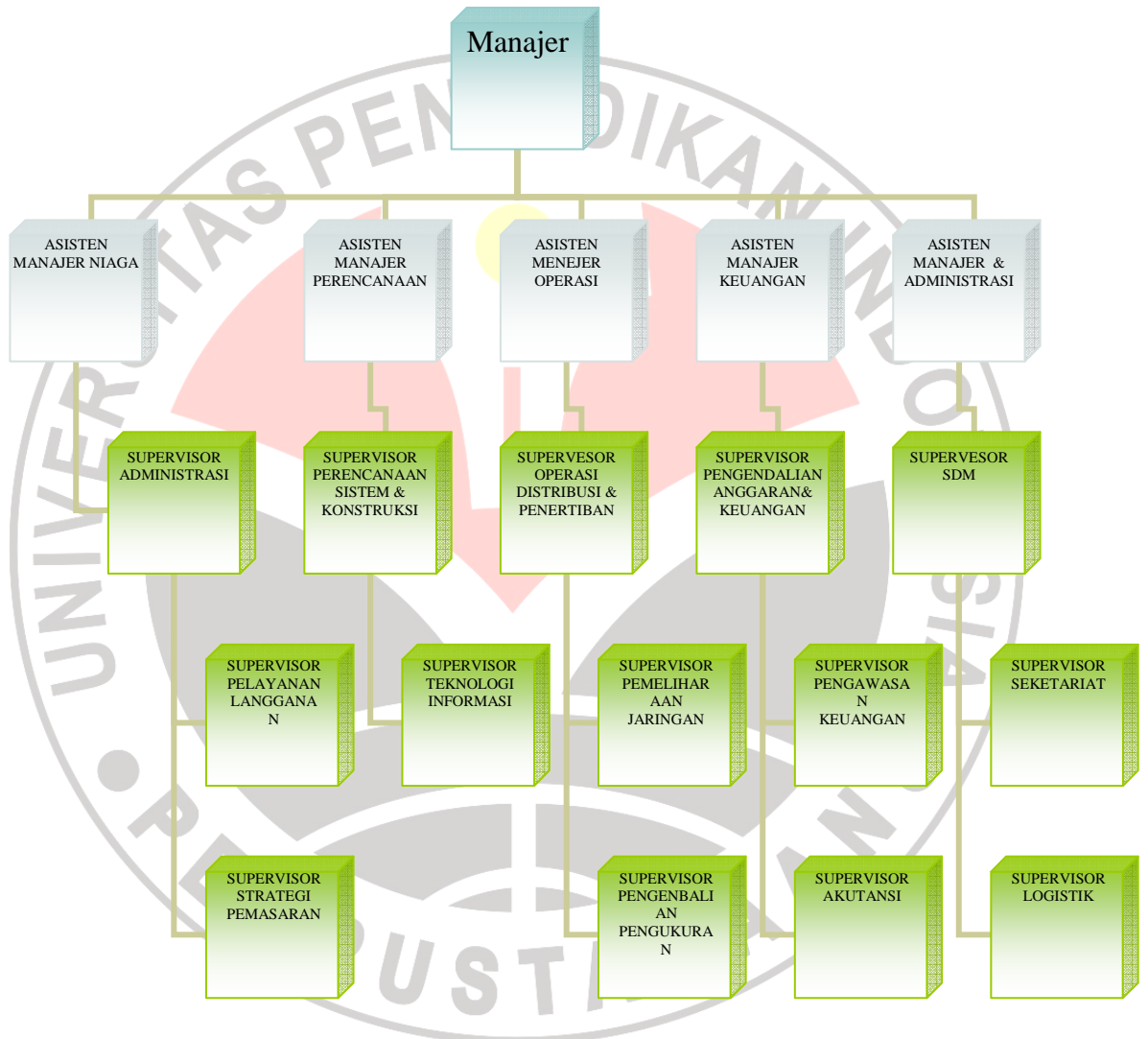
berkualitas dengan kompetensi yang terbaik dan siap bersaing di era kompetisi seperti sekarang ini.

Untuk itu, PT PLN (Persero) telah menegaskan komitmennya untuk mewujudkan pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi. PT PLN (Persero) telah memulainya dengan melakukan uji kompetensi yang digulirkan secara bertahap, terus menerus dan berkesinambungan. Hal ini semata – mata untuk semakin memoles keahlian, pengetahuan, dan sikap perilaku dari setiap SDM sehingga mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan. Tak cukup hanya itu, PT PLN (Persero) juga memberikan peluang kepada sejumlah pegawai untuk memperdalam pengetahuan dan kompetensinya dengan mengirimkan mereka tugas belajar ke sejumlah universitas di dalam maupun luar negeri, maupun melalui kursus regular yang berkelanjutan

Sumber : Bidang Administrasi Sumber Daya Manusia dan Organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan jaringan (APJ) Bandung

Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1
Bagan Susunan Organisasi
PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan
Jaringan (APJ) Bandung



4.1.4 Uraian Fungsi dan Tugas

Uraian fungsi bidang – bidang dan audit internal pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan jaringan (APJ) bandung adalah sebagai berikut:

4.1.4.1 Manajer APJ

Fungsi dan tugas manajer APJ terdiri dari:

- A. Mensinergikan seluruh unit garis depan dan seluruh fungsi di APJ dalam mengoperasikan sumberdaya dan kemitraan untuk memaksimalkan kinerja unit dan citra perusahaan berdasarkan hukum dan ketentuan yang berlaku, termasuk surat kuasa dan kebijakan General manajer, termasuk pengembangan system informasi terntegrasi dan “online” dan mengembangkan garis depan baru.
- B. Menjamin komunikasi dan hubungan kerja internal dan eksternal yang efektif. Mengembangkan dan memperdayakan seluruh potensi SDM untuk meningkatkan budaya perusahaan (Integrasi, saling percaya, peduli dan pembelajaran) dan Good Corporate Government (Responsibility, Accountability, Fairness dan Transparency) disertai apresiasi dan pembinaan SDM.
- C. Berkoordinasi dengan unit P3K terkait, APD (bila ada), unit Distribusi lain (bila ada) dan APJ yang berbatasan.

- D. Melengkapi pengaturan lebih lanjut (yang belum diatur oleh kantor Distribusi), melaksanakan monitoring dan evaluasi/ audit internal.

4.1.4.2 Asisten Manajer Niaga

Fungsi dan tujuan asisten manajer niaga adalah:

- a. Fungsi utama Asisten manajer niaga adalah memfasilitasi unit garis depan dalam memaksimalkan kinerja melalui fungsi Administrasi Niaga, Sistem pelayanan dan Sistem Pemasaran

1) Fungsi Administrasi Niaga

Membuat laporan yang benar (rekonsiliasi dengan fungsi keuangan dan akuntansi APJ dan unit yang bersangkutan)

2) Fungsi Sistem Pelayanan

Mengelolah perbaikanpenetrasi segmen TR dengan pendekatan temtonal dan a.l. perbaikan AIL, DIL, baca meter; penagihan (autodebet, praqtis); penertiban (KWH menumpuk, tunggakan/pemutusan illegal, UJL, dll); otomatisasi (RBM, PDE); TMP; LHL; ane stop service; kehumasan (a.l. TDL) kemitraan, outsourcing; UGD daru; penyediaan material dana, sarana & pelatihan.

3) Fungsi Strategi Pemasaran

Memperbaiki system pelayanan potensial untuk memaksimalkan kinerja APJ, khususnya segmentasi konsumen tegangan tinggi & tegangan menengah, a.l. Account Executive, AMR,CIS,DPP,AIL, PB/PD & daftar tunggu, Captive, Impur,

Fleksibilitas dan Sinergi. Tunggakan/ KP2UN. UMTL, Pembayaran langsung Updating PJBTL, dll.

- b. Berkerjasama dengan asisten manajer perencanaan. Asisten manajer operasi, Asisten manajer keuangan, Asisten manajer SDM dan administrasi, ahli, fungsi terkait di APJ dan unit garis depan untuk memaksimalkan kinerja APJ dan Distribusi Jawa Barat dan Banten. Khususnya penekanan susut dan tunggakan antara upaya unit garis depan untuk garus sisipan (sekaligus untuk perbaikan tegangan dan pemasaran) pemutusan sementara dan rampung
- c. Mengkoordinasikan fungsi – fungsi Supervisor, Ahli, terampil utama dan terampil dilingkungan bagian niaga dan bertanggung jawab kepada manajer APJ

4.1.4.3 Asisten Manajer Perencanaan

Fungsi dan tugas asisten manajer perencanaan adalah

- a. Fungsi utama asisten manajer perencanaan adalah: Mengelola fungsi perencanaan terpadu, sistem teknologi informasi berkerjasama dengan ahli dan fungsi terkait di APJ, untuk memfasilitasi unit garis depan dalam memaksimalkan kinerjanya.
- b. Fungsi system teknologi informasi adalah: Mengelola pengoperasian dan pemeliharaan seluruh system informasi terpadu dan handal (komitmen proses bisnis, password & data logger), pengembangan

sistem informasi untuk meminimalkan proses bisnis manual RBM berbasis GIS & gardu.

- c. Mengkoordinasikan pemanfaatan anggaran bersama asisten manajer niaga, asisten operasi, asisten manajer keuangan, asisten manajer SDM dan administrasi, ahli, fungsi terkait di APJ dan unit garis depan.

4.1.4.4 Bidang Keuangan Asisten Manajer Operasi

Fungsi dan tugas asisten manager operasi adalah:

- a. fungsi utama asisten manajer operasi adalah: Mengelola fungsi pengoperasian system jaringan distribusi, berkerja sama dengan ahli dan fungsi terkait di APJ, untuk memfasilitasi unit garis depan dalam memaksimalkan kinerjanya
- b. Fungsi Operasional
 1. Memantau dan memutakhirkan data jaringan distribusi terpasang diseluruh wilayah APJ.
 2. Mengelolah dan mengoperasikan jaringan distribusi sesuai dengan kebutuhan lapangan
 3. melaksanakan pengawasan pembangunan jaringan distribusi baru
 4. Mengevaluasikan dan pengoperasikan jaringan distribusi baru
 5. Melaksanakan pengukuran tegangan ujung secara periodic
 6. Mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan pekerja pelayanan gangguan TM/TR disemua UPJ

7. Memantau, mengevaluasi dan supervise TMP di UPJ TM/TR
 8. Mengawasi dan mengevaluasi usaha penekanan jaringan distribusi TM/TR disemua UPJ
 9. Memantau dan mengevaluasi usaha penekanan lossos jaringan distribusi
 10. Menyusun dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan SOP
 11. Menyusun, mengawasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan SOP system jaringan untuk kunjungan VVIP/VIP
 12. melaksanakan komunikasi dengan APJ lain apabila diperlukan dalam melaksanakan tugas berkomunikasi dengan bidang distribusi
- c. Mengkoordinasikan pemanfaatan anggaran bersama asisten menejer niaga, asisten manajer perencanaan, asisten manajer keuangan, asisten manajer SDM, dan administrasi, ahli, fungsi terkait di APJ dan unit garis depan untuk memaksimalkan kinerja, khususnya penekanan susut dan tunggakan

4.1.4.5 Asisten Manajer Keuangan

Fungsi dan tugas asisten manajer keuangan adalah sebagai berikut:

- a. Fungsi utama asisten manajer keuangan adalah: Mengelolah fungsi keuangan, berkerjasama dengan ahli dan fungsi terkait di APJ, untuk memfasilitasi unit garis depan dalam memaksimalkan kinerjanya

- b. mengkoordinasikan penyediaan likuiditas operasional unit garis depan, rekonsiliasi penerimaan pembayaran rekening listrik di rekening bank PLN, pengembangan “autodebet”, pengembangan unit garis baru

4.1.4.6 Asisten Manajer Sumber Daya Manusia

Fungsi dan tugas asisten manajer sumber daya manusia dan administrasi adalah:

- a. Fungsi utama asisten manajer SDM dan Administrasi adalah:
Mengelolah fungsi SDM, fungsi administrasi, hukum dan komunikasi, logistic, berkerjasama dengan para ahli dan fungsi terkait di APJ, untuk memfasilitaskan unit garis depan dalam memaksimalkan kinerjanya
- b. Mengkoordinasikan apresiasi & promosi pegawai program kehumasan, mengembangkan sarana, pengembangan unit garis depan baru, bersama asisten manajer niaga, asisten manajer pemasaran, asisten manajer operasi, asisten manajer keuangan, dan unit garis depan yang bersangkutan.

Sumber : Bidang Administrasi Sumber Daya Manusia dan Organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan jaringan (APJ) Bandung

4.2 Hasil Pengujian Intumen Penelitian

Pemantapan angket dilakukan dengan melakukan uji coba angket terhadap 35 orang responden. Data angket yang terkumpul, kemudian secara statistik dihitung validitas dan reliabilitasnya.

Sesuai dengan variabel yang akan diteliti, angket yang diujicobakan terdiri atas angket untuk mengukur variabel Pelatihan (X) dan variabel efektivitas kerja karyawan (Y). Penyebaran jumlah item angket pada masing – masing variabel berjumlah 20 dan 20 item sehingga secara keseluruhan berjumlah 40 item.

Tabel 4.1
Jumlah item angket Uji Coba

No	Variabel	Jumlah item
1	Pelatihan	20
2	Efektivitas Kerja Karyawan	20
Jumlah		40

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui jumlah item angket yang akan diujicobakan sebanyak 40 item

4.2.1 Uji Validitas

Rumus yang digunakan untuk mengukur variabel intrumen dalam penelitian ini adalah yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus Korelasi Product Moment.

$$r_{XY} = \frac{N\Sigma_{XY} - (\Sigma_X)(\Sigma_Y)}{\sqrt{\{N\Sigma_X^2 - (\Sigma_X)^2\} \{N\Sigma_Y^2 - (\Sigma_Y)^2\}}}$$

(Suharsimi Arikunto, 2002:146)

Setelah diperoleh nilai r_{XY} . Kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $N = 10$ dengan taraf nyata (α) = 0,05 pada tingkat kepercayaan 95% jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan “Valid” dan sebaliknya kalau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan “ Tidak Valid”. Berikut rekapitulasi hasil perhitungannya

Tabel 4.2
Matrik Hasil Uji Validitas X
(Pelatihan)

No Item	Nilai r_{XY}	Nilai r_{tabel}	Tingkat Signifikasi	Keterangan
1	0,789	0,632	95%	Valid
2	0,726	0,632	95%	Valid
3	0,244	0,632	95%	Tidak Valid
4	0,711	0,632	95%	Valid
5	0,727	0,632	95%	Valid
6	0,677	0,632	95%	Valid
7	0,681	0,632	95%	Valid
8	0,710	0,632	95%	Valid
9	0,718	0,632	95%	Valid
10	0,687	0,632	95%	Valid
11	0,653	0,632	95%	Valid
12	0,754	0,632	95%	Valid
13	0,857	0,632	95%	Valid
14	0,868	0,632	95%	Valid
15	0,054	0,632	95%	Tidak Valid
16	0,733	0,632	95%	Valid
17	0,723	0,632	95%	Valid

18	0,833	0,632	95%	Valid
19	0,674	0,632	95%	Valid
20	0,721	0,632	95%	Valid

Sumber ; Pengolahan Data

Catatan : Yang tidak valid dibuang

Berdasarkan variabel Pelatihan (X) menunjukkan sebanyak 18 item dinyatakan valid dan sebanyak 2 item dinyatakan tidak valid. Sehingga angket yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel pelatihan (X) berjumlah 18 item.

Tabel 4.3
Matrik Hasil Uji Validitas Y
(Efektivitas Kerja Karyawan)

No Item	Nilai r_{XY}	Nilai r_{tabel}	Tingkat Signifikasi	Keterangan
1	0,803	0,632	95%	Valid
2	0,698	0,632	95%	Valid
3	0,675	0,632	95%	Valid
4	0,743	0,632	95%	Valid
5	0,752	0,632	95%	Valid
6	0,669	0,632	95%	Valid
7	0,685	0,632	95%	Valid
8	0,719	0,632	95%	Valid
9	0,660	0,632	95%	Valid
10	0,221	0,632	95%	Tidak Valid
11	0,657	0,632	95%	Valid
12	0,719	0,632	95%	Valid
13	0,942	0,632	95%	Valid

14	0,715	0,632	95%	Valid
15	0,055	0,632	95%	Tidak Valid
16	0,824	0,632	95%	Valid
17	0,649	0,632	95%	Valid
18	0,746	0,632	95%	Valid
19	0,833	0,632	95%	Valid
20	0,945	0,632	95%	Valid

Sumber ; Pengolahan Data

Catatan : Yang tidak valid dibuang

Berdasarkan variabel Efektivitas kerja karyawan (Y) menunjukan sebanyak 18 item dinyatakan valid dan sebanyak 2 item dinyatakan tidak valid. Sehingga angket yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel Efektivitas kerja karyawan (Y) berjumlah 18 item.

Untuk item angket yang tidak valid akan dibuang. Walaupun item angket ini dibuang, item angket lain masih dianggap representatif untuk mengukur indikator yang dimaksud.

4.2.2 Uji Relibilitas

Rumus yang digunakan untuk mengukur uji Relibilitas adalah rumus Alpha, adapun rumusnya sebagai berikut.

$$\alpha^2 = \frac{\Sigma x^2 - \frac{(\Sigma x)^2}{N}}{N}$$

(Suharsimi Arikunto, 2002:146)

Tabel 4.4
Matrik Hasil Uji Relibilitas
Variabel X (Pelatihan) dan Y (Efektivitas Kerja Karyawan)

Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Tarif Signifikasi	keterangan
Variabel X (Pelatihan)	0,931	0,632	95%	Reliabel
Variabel Y (Efektivitas Kerja Karyawan)	0,931	0,632	95%	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan angket

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel Pelatihan (X) diperoleh $r_{hitung} = 0,931$ dan tabel r propnet moment diperoleh r_{tabel} dengan $N = 10$ dan taraf nyata (α) = 0,05 sebesar $r_{hitung} = 0,632$. Hasil ini berarti r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,931 > 0,632$) dengan demikian angket untuk variabel pelatihan (X) mempunyai data ketetapan atau dengan kata lain reliabel.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel Efektivitas kerja karyawan (Y) diperoleh $r_{hitung} = 0,931$ dan tabel r propnet moment diperoleh r_{tabel} dengan $N = 10$ dan taraf nyata (α) = 0,05 sebesar $r_{hitung} = 0,632$. Hasil ini berarti r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,931 > 0,632$) dengan demikian angket untuk variabel Efektivitas kerja karyawan (Y) mempunyai data ketetapan atau dengan kata lain reliabel.

4.3 HASIL PENELITIAN

4.3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang harus dikumpulkan berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Katagori jenis kelamin	Jumlah responden	Persentase
1	Laki - laki	30	85.71
2	Perempuan	5	14.29
	total	35	100.00

Sumber : Hasil Pengolahan data

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki – laki yaitu sebesar 30 orang

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Katagori Usia	Jenis kelamin		Jumlah	Persentase
		L	P		
1	21 - 30	8	1	9	25.71
2	31 - 40	10	4	14	40.00
3	≥ 41	12	-	12	34.29
	Total	30	5	35	100.00

Berdasarkan tabel diatas usia responden terentang dari usia 21 – lebih dari sama dengan 41 tahun. Kebanyakan responden berada pada rentang 31 – 40 tahun, hal ini berarti karyawan berada dalam masa produktif untuk kerja.

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Katagori Tingkat Pendidikan	Jumlah responden	Persentase
1	SMP	3	8.57
2	SMU / SMK	11	31.43
3	Diplomat	9	25.72
4	Sarjana (S1)	12	34.28
Total		35	100.00

Sumber : Hasil Pengolahan angket

Tabel di atas, menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden sebagian besar berada pada jenjang pendidikan Sarjana (S1) yaitu sebesar 12 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki pendidikan yang memadai untuk menunjang pelaksanaan kerja.

4.3.2 Gambaran Umum Pelatihan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai gambaran pelatihan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung. Berikut adalah penjabaran dari masing - masing ukuran yang dikelompokkan berdasarkan indikator dan disertai penafsirannya.

a. Indikator Knowledge

Indikator Knowledge dilihat dari tingkat pemahaman atas tujuan pelatihan, dan tingkat pengetahuan atas bidang pekerjaan. Tanggapan responden terhadap indikator knowledge ini tampak pada tabel berikut ini

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Knowledge

No	Ukuran	Hasil	Rata - rata
1	Tingkat pemahaman atas tujuan pelatihan	152.5	4.36
2	Tingkat pengetahuan atas bidang pekerjaan	148	4.23
Rata - rata		150.2	4.29

Sumber: Hasil pengolahan anget

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh keterangan objektif bahwa indikator knowledge dilihat dari ukuran tingkat pemahaman atas tujuan pelatihan dan tingkat pengetahuan atas bidang pekerjaan berada pada katagori tinggi. Hal ini dapat di lihat dari rata – rata skor jawaban responden untuk indikator knowledge sebesar 4,29. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata – rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 4.20 – 5.00 atau berada pada katagori tinggi. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa pelatihan ditinjau dari indikator knowledge yang dimiliki oleh karyawan sudah baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan

b. Indikator Skill

Indikator Skill ini dilihat dari tingkat kemampuan kerja karyawan, tingkat keterampilan dalam menyelesaikan masalah kerja. Tanggapan responden terhadap indikator skill ini tampak pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap Skill

No	Ukuran	Hasil	Rata - rata
1	Tingkat kemampuan kerja karyawan	151,5	4.33
2	Tingkat keterampilan dalam menyelesaikan masalah	147	4.2
Rata - rata		149.3	4.26

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh keterangan objektif bahwa indikator skill dilihat dari ukuran tingkat kemampuan kerja karyawan dan tingkat keterampilan dalam menyelesaikan masalah berada pada katagori tinggi. Hal ini dapat di lihat dari rata – rata skor jawaban responden untuk indikator skill sebesar 4,26. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata – rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 4.20 – 5.00 atau berada pada katagori tinggi. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa pelatihan ditinjau dari indikator skill yang dimiliki oleh karyawan sudah baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

c. Indikator Attitude

Indikator Attitude ini dilihat dari tingkat sikap kerja terhadap klien, dan tingkat hubungan kerja terhadap rekan kerja. Tanggapan responden terhadap indikator Attitude ini tampak pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Terhadap Attitude

No	Ukuran	Hasil	Rata - rata
1	Tingkat sikap kerja terhadap klien	146.4	4.18
2	Tingkat hubungan kerja terhadap rekan kerja	142.4	4.06
Rata - rata		144.4	4.12

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh keterangan objektif bahwa indikator attitude dilihat dari ukuran tingkat sikap kerja terhadap klien dan tingkat hubungan kerja terhadap rekan kerja berada pada katagori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata – rata skor jawaban responden untuk indikator attitude sebesar 4,12. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata – rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada katagori tinggi. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa pelatihan ditinjau dari indikator attitude yang dimiliki oleh karyawan sudah baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

d. Indikator Behaviour

Indikator behaviour ini dilihat dari tingkat keteraturan cara kerja, dan tingkat kesesuaian tingkah laku karyawan yang diinginkan. Tanggapan responden terhadap indikator Attitude ini tampak pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Terhadap Behaviour

No	Ukuran	Hasil	Rata - rata
1	Tingkat keteraturan cara kerja	143	4.08
2	Tingkat kesesuaian tingkah laku karyawan dengan yang diinginkan	136.5	3.9
Rata - rata		139.8	3.99

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh keterangan objektif bahwa indikator behaviour dilihat dari ukuran tingkat keteraturan cara kerja dan tingkat kesesuaian tingkah laku karyawan yang diinginkan berada pada katagori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata – rata skor jawaban responden untuk indikator behaviour sebesar 3.99. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata – rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada katagori tinggi. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa pelatihan ditinjau dari indikator behaviour yang dimiliki oleh karyawan sudah baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

4.3.3 Gambaran Efektivitas Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai gambaran efektivitas kerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung. Berikut adalah penjabaran dari masing - masing ukuran yang dikelompokan berdasarkan indikator dan disertai penafsirannya.

a. Perencanaan yang matang

Indikator perencanaan yang matang dilihat dari tingkat memahami rencana, tugas dan sasaran, tingkat pemahaman target dari setiap hasil kerja, tingkat penjadwalan kerja, dan tingkat rincian kerja. Tanggapan responden terhadap indikator perencanaan yang matang ini tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Terhadap Perencanaan yang Matang

No	Ukuran	Hasil	Rata – rata
1	Tingkat memahami rencana, tugas dan sasaran	151	4.32
2	Tingkat memahami target dari setiap hasil kerja	151	4.32
3	Tingkat Penjadwalan kerja	151	4.32
4	Tingkat rincian tugas	154	4.4
	Rata - rata	151.8	4.34

Sumber : Hasil pengolahan angket

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh keterangan objektif bahwa indikator Perencanaan yang matang dilihat dari ukuran tingkat memahami rencana, tugas dan sasaran, tingkat pemahaman target dari setiap hasil kerja, tingkat penjadwalan kerja, dan tingkat rincian kerja berada pada katagori tinggi. Hal ini dapat di lihat dari rata – rata skor jawaban responden untuk indikator perencanaan yang matang sebesar 4.34. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata – rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 4.20 – 5.00 atau berada pada katagori tinggi. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa efektivitas kerja karyawan ditinjau dari indikator perencanaan yang matang yang dimiliki oleh karyawan sudah baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

b. Ketepatan Waktu

Indikator ketepatan waktu dilihat dari tingkat waktu yang tersedia untuk bekerja, tingkat pelaksanaan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan, dan tingkat disiplin terhadap waktu. Tanggapan responden terhadap indikator ketepatan waktu ini tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu

No	Ukuran	Hasil	Rata – rata
1	Tingkat waktu yang tersedia untuk bekerja	149.5	4.27
2	Tingkat pelaksanaan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan	131	3.74
3	Tingkat disiplin terhadap waktu	136	3.88
	Rata - rata	138.8	3.97

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh keterangan objektif bahwa indikator ketepatan waktu dilihat dari ukuran dari tingkat waktu yang tersedia untuk bekerja, tingkat pelaksanaan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan, dan tingkat disiplin terhadap waktu. berada pada katagori tinggi. Hal ini dapat di lihat dari rata – rata skor jawaban responden untuk indikator ketepatan waktu sebesar 3.97. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata – rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada katagori tinggi. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa efektivitas kerja karyawan ditinjau dari indikator ketepatan waktu yang dimiliki oleh karyawan sudah baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

c. Pelaksanaan yang efektif dan efisien

Indikator pelaksanaan yang efektif dan efisien dilihat dari tingkat prosedur pelaksanaan kerja, tingkat penempatan kerja, dan tingkat kreativitas. Tanggapan responden terhadap indikator pelaksanaan yang efektif dan efisien ini tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan yang Efektif dan Efisien

No	Ukuran	Hasil	Rata - rata
1	Tingkat prosedur pelaksanaan kerja	141	4.02
2	Tingkat penempatan kerja	150	4.28
3	Tingkat kreativitas	146	4.17
	Rata - rata	145.6	4.16

Sumber : Hasil pengolahan Angket

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh keterangan objektif bahwa indikator pelaksanaan yang efektif dan efisien ini dilihat dari ukuran tingkat prosedur pelaksanaan kerja, tingkat penempatan kerja, dan tingkat kreativitas, berada pada katagori tinggi. Hal ini dapat di lihat dari rata – rata skor jawaban responden untuk indikator pelaksanaan yang efektif dan efisien sebesar 4,16. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata – rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada katagori tinggi. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa efektivitas kerja karyawan ditinjau dari indikator pelaksanaan yang efektif dan efisien yang dimiliki oleh karyawan sudah baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

d. Ketercapaian Tujuan

Indikator ketercapaian tujuan dilihat dari tingkat kesesuaian hasil standar, tingkat kemudahan menyelesaikan pekerjaan, dan tingkat target kerja sesuai dengan kualitas. Tanggapan responden terhadap indikator ketercapaian tujuan ini tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Terhadap Ketercapaian Tujuan

No	Ukuran	Hasil	Rata - rata
1	Tingkat kesesuaian hasil standar	138.5	3.95
2	Tingkat kemudahan menyelesaikan pekerjaan	141	4.02
3	Tingkat target kerja sesuai dengan kualitas	151	4.32
Rata - rata		143.5	4.1

Sumber : Hasil pengolahan Angket

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh keterangan objektif bahwa indikator ketepatan tujuan ini dilihat dari ukuran tingkat kesesuaian hasil standar, tingkat kemudahan menyelesaikan pekerjaan, dan tingkat target kerja sesuai dengan kualitas berada pada katagori tinggi. Hal ini dapat di lihat dari rata – rata skor jawaban responden untuk indikator ketercapaian tujuan sebesar 4,1. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata – rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada katagori tinggi. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa efektivitas kerja karyawan ditinjau dari indikator ketercapaian tujuan yang dimiliki oleh karyawan sudah baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

4.3.4 Gambaran Umum Variabel Pelatihan (X) dan Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

a. Gambaran umum Variabel Pelatihan (X) di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung

Secara umum, gambaran variabel Pelatihan (X), dapat dilihat dari perolehan rata - rata dari indikator Knowledge, Skill, Attitude, dan Behaviour. Dapat dilihat kondisi kerja tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16
Rata – rata Gambaran Umum Variabel Pelatihan

No	Indikator	Hasil	Rata - rata
1	Knowledge	150.2	4.29
2	Skill	149.3	4.26
3	Attitude	144.4	4.12
4	Behaviour	139.8	3.99
Rata - rata		145.9	4.17

Sumber : Hasil pengolahan Angket

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa Pelatihan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung, termasuk katagori tinggi. Hal ini ditinjau dari skor rata – rata responden terhadap angket variabel pelatihan sebesar 4.17 dan apabila di konsultasikan dengan skala penafsiran skor rata – rata jawaban responden angket sebesar itu berada pada rentang 3.40 – 4.19, atau berada pada katagori tinggi.

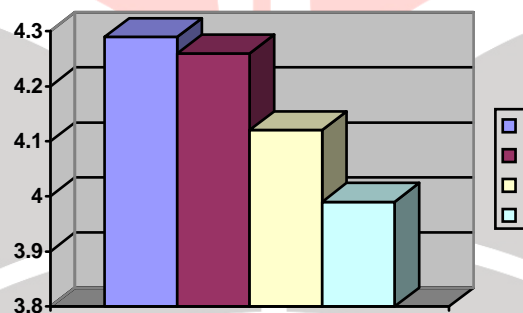
Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator Behaviour memiliki rata – rata skor paling rendah jika dibandingkan dengan indikator lainnya sebesar 3.99.

Sedangkan indikator Knowledge memiliki rata – rata skor terbesar jika dibandingkan dengan indikator lainnya sebesar 4.29. Akan tetapi jika di konsultasikan dengan skala penafsiran skor rata – rata jawaban responden menunjukkan bahwa semua rata – rata skor indikator terbesar berada pada daerah yang sama yaitu pada katagori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tiap indikator dari pelatihan sudah baik.

Skor fokus masing – masing indikator dari variabel Pelatihan ini secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut ini.

Gambar 4.1

Gambaran Umum dari Tiap Indikator Pelatihan



b. Gambaran umum Variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y) di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung

Secara umum, gambaran variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y), dapat dilihat dari perolehan rata - rata dari indikator perencanaan yang matang, ketepatan waktu, pelaksanaan yang efektif dan efisien dan ketercapayan tujuan. Dapat dilihat kondisi kerja tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 4.17

Rata – rata Gambaran Umum Variabel Efektivitas Kerja Karyawan

No	Indikator	Hasil	Rata - rata
1	Perencanaan yang matang	151.8	4.34
2	Ketepatan waktu	138.8	3.97
3	Pelaksanaan yang efektif dan efisien	145.6	4.16
4	Ketercapaian tujuan	143.5	4.1
	Rata - rata	144.9	4.14

Sumber : Hasil pengolahan Angket

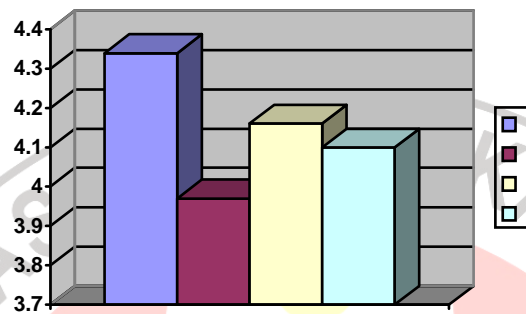
Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa Efektivitas kerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung, termasuk katagori tinggi. Hal ini ditinjau dari skor rata – rata responden terhadap angket variabel pelatihan sebesar 4.14 dan apabila di konsultasikan dengan skala penafsiran skor rata – rata jawaban responden angket sebesar itu berada pada rentang 3.40 – 4.19, atau berada pada katagori tinggi.

Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator ketepatan waktu memiliki rata – rata skor paling rendah jika dibandingkan dengan indikator lainnya sebesar 3.97. Sedangkan indikator perencanaan yang matang memiliki rata – rata skor terbesar jika dibandingkan dengan indikator lainnya sebesar 4.34. Akan tetapi jika di konsultasikan dengan skala penafsiran skor rata – rata jawaban responden menunjukkan bahwa semua rata – rata skor indikator terbesar berada pada daerah yang sama yaitu pada katagori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tiap indikator dari efektivitas kerja karyawan sudah baik.

Skor fokus masing – masing indikator dari variabel efektivitas kerja karyawan ini secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut ini.

Gambar 4.1

Gambaran Umum dari Tiap Indikator Efektivitas Kerja Karyawan



4.4 Analisis Data

Berdasarkan data hasil penelitian yang dapat dari lapangan, selanjutnya peneliti mengolah data – data yang telah terkumpul. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan regresi sederhana. Mengingat skala pengukuran dalam penjarang data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, maka terlebih dahulu peneliti mengubah data ordinal menjadi data interval dengan menggunakan software Microsoft Excel. Data yang telah ditrasformasikan menjadi data interval dapat dilihat pada lampiran.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Test. proses penghitungan uji normalitas ini secara detil dapat dilihat dari lampiran

Adapun hasil perhitungan uji normalitas untuk variabel X yaitu:

Membandingkan D_{hitung} dengan nilai D_{tabel} dan derajat kebebasan (dk) (0,05) dilihat dari tabel kolmogorov-Smirnov dengan cara interpolasi yaitu $1,36\sqrt{35} = 0,207$ dengan kriteria pengujian:

Jika $D_{hitung} > D_{tabel}$, maka data berdistribusi normal.

Jika $D_{hitung} < D_{tabel}$, maka data berdistribusi tidak normal

Ternyata didapat $D_{hitung} > D_{tabel}$ atau $0,5021 > 0,207$, maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

kesimpulan: Analisis regresi dan korelasi dapat diteruskan.

Hasil penghitungan uji normalitas untuk variabel Y yaitu:

Membandingkan D_{hitung} dengan nilai D_{tabel} dan derajat kebebasan (dk) (0,05) dilihat dari tabel kolmogorov-Smirnov dengan cara interpolasi yaitu $1,36\sqrt{35} = 0,207$ dengan kriteria pengujian:

Jika $D_{hitung} > D_{tabel}$, maka data berdistribusi normal.

Jika $D_{hitung} < D_{tabel}$, maka data berdistribusi tidak normal

Ternyata didapat $D_{hitung} > D_{tabel}$ atau $0,5594 > 0,207$, maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

kesimpulan: Analisis regresi dan korelasi dapat diteruskan.

4.4.2 Regresi Linear sederhana

Cara untuk menentukan hubungan fungsional antara variabel (X) dengan variabel (Y) digunakan rumus : $\hat{Y} = a + bX_1$, hasil perhitungan didapatkan bersamaan regresi linier Y atas X yaitu ; $64,60 + 0,16X$.

Untuk mengetahui permasalahan regresi linier Y atas X yang diperkirakan yang paling cocok dengan kondisi data yang diperoleh dari penelitian, perlu

dibuat diagram pencar. Selanjutnya data dibuktikan bahwa titik – titik ada padasekitar garis lurus. Diagram tersebut dapat dilihat pada Lampiran. Diagram pencar menunjukkan bahwa koefisien b dinamakan koefisien arah regresi linier dan menyatakan perubahan rata – rata variabel tak bebas (Y) untuk setiap perubahan Variabel (X) satu unit. perubahan menunjukkan peningkatan, karena koefisien b bertanda positif ($b = 0,16$)

konstanta 64,80 dapat diartikan efektivitas kerja karyawan bernilai 64,80 jika tidak ada pelatihan yang baik, tetapi jika ada pelatihan yang baik maka efektivitas kerja karyawan akan meningkat 0,16. Sehingga dapat dikatakan apabila pelatihan dinaikan satu unit, maka efektivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,16 perubahan ini menunjukkan peningkatan, karena koefisien b bertanda positif ($b = 0,16$)

4.4.3 Menghitung Koefisien Korelasi antar variabel X dan variabel Y

Untuk mengetahui korelasi antara variabel X (Pelatihan) dengan variabel Y (Efektivitas kerja karyawan) hanya dapat dipertanggungjawabkan jika didasari oleh regresi Y atas X yang berbentuk linier. Berpangkal dari itu, maka derajat korelasi antara variabel pelatihan dengan efektivitas kerja karyawan dapat dihitung melalui uji statistik Koefisien Korelasi.

Adapun perhitungan (yang lebih detil dapat dilihat dari lampiran) koefisien korelasi ialah:

$$r_{XY} = \frac{N\Sigma_{XY} - (\Sigma_X)(\Sigma_Y)}{\sqrt{\{N\Sigma_X^2 - (\Sigma_X)^2\}\{N\Sigma_Y^2 - (\Sigma_Y)^2\}}}$$

$$= \frac{9926}{45019,22} = 0,220$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y adalah 0,220. di dalam tabel klasifikasi bahkan besaran 0,220 termasuk pada klasifikasi cukup kuat. Ini artinya korelasi antar pelatihan dengan efektivitas kerja karyawan berada pada klasifikasi cukup baik.

Analisis ini dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi untuk menghitung besarnya pengaruh variabel X (Pelatihan) terhadap Y (Efektivitas Kerja Karyawan) dengan menggunakan rumus:

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

$$KD = 0,220 \times 100\%$$

$$KD = 0,0424 \times 100\%$$

$$KD = 4,84$$

Artinya pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan sebesar 4,84% dan sisanya 96,16% ditentukan oleh variabel lain.

4.4.4 Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian dirumuskan dalam model statistika sebagai berikut:

H_0 : $P = 0$, Berarti tidak terdapat hubungan

H_a : $p \neq 0$, Berarti terdapat hubungan

Dengan kriteria:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 tolak dan H_a diterima

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$
$$= \frac{0,220 \sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,220^2}} = \frac{0,220 (5,75)}{0,9516} = 1,33$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 1,33. Kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} $N = 35$ dengan daftar signifikansi $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan (dk) = $N - 2 = 33$ (tidak terdapat dalam tabel). Oleh karena itu, dilakukan interpolasi antara 30 -50 yang perhitungannya sebagai berikut:

$$T_{tabel} = t_{0,95} (33), \text{ Pada tabel } t_{0,95} (30) = 1,02 \text{ dan } t_{0,95} (50) = 1,00$$

$$T_{tabel} = t_{0,95} (30) - \frac{33 - 30}{50 - 30} \cdot [t_{0,95} (30) - t_{0,95}(50)]$$

$$T_{tabel} = 1,02 - \frac{3}{20} \cdot (1,01 - 1,00)$$

$$T_{tabel} = 1,02 - 0,15 \cdot (0,1)$$

$$T_{tabel} = 1,017$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diketahui $t_{hitung} = 1,33$ dan t_{tabel} dengan derajat kebebasan (dk) = $N - 2 = 35 - 2 = 33$ diperoleh nilai 1,017. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,33 > 1,017$. dengan demikian. H_0 ditolak dan H_a diterima. jadi Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “pelatihan secara positif berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung” , dapat diterima.

4.5 Pembahasan

1. Gambaran Pelatihan

Permasalahan yang ingin di jawab dari penelitian ini adalah : “bagaimana gambaran pelaksanaan Pelatihan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung?”.

Berdasarkan pengolahan data secara inspirit, Pelatihan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung, berada pada katagori tinggi. Hal ini di tinjau oleh skor rata - rata jawaban responden terhadap angket variabel Pelatihan (X) yaitu sebesar : 4.17 dan jika dipersentasekan 81.20%.

Variabel Pelatihan diukur melakukan indikator (1) Knowledge (2) Skill (3) Attitude (4) Behaviour. Dari keempat indikator tersebut diketahui bahwa indikator yang tertinggi adalah knowledge yaitu sebesar 4.29 atau di persentasekan sebesar 82.25%. Sedangkan indikator yang rendah adalah indikator behaviour yaitu sebesar 3.99 atau jika dipersentasekan diperoleh 79.40%. responden mempunyai persepsi bahwa pelatihan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung, masih belum sesuai dengan harapan sehingga perlu ditingkatkan

2. Gambaran Efektivitas kerja laryawan

Permasalahan yang ingin di jawab dari penelitian ini adalah : “bagaimana gambaran pelaksanaan Efektivitas Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung?”.

Berdasarkan pengolahan data secara inspirit, Efektivitas Kerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung, berada pada

katagori tinggi. Hal ini di tinjau oleh skor rata - rata jawaban responden terhadap angket variabel Efektivitas Kerja Karyawan (X) yaitu sebesar : 4.14 dan jika dipersentasekan 81.26%.

Variabel Efektivitas Kerja Karyawan diukur melakukan indikator (1) Perencanaan yang matang (2) Ketepatan waktu (3) Pelaksanaan yang efektif dan efisien (4) Ketercapaian tujuan. Dari keempat indikator tersebut diketahui bahwa indikator yang tertinggi adalah Perencanaan yang matang yaitu sebesar 4.34 atau di persentasekan sebesar 83.12%. Sedangkan indikator yang rendah adalah indikator Ketepatan waktu yaitu sebesar 3.97 atau jika dipersentasekan diperoleh 79.40%. responden mempunyai persepsi bahwa efektivitas kerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung, masih belum sesuai dengan harapan sehingga perlu ditingkatkan.

Karakteristik responden yang berhasil dikumpulkan berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki – laki yaitu sebesar 30 orang. Sedangkan kalau dilihat dari segi usia responden terentang dari usia 21 – lebih dari sama dengan 41 tahun, kebanyakan responden berada pada rentang 31 – 40 tahun. Hal ini karyawan berada dalam masa produktif untuk kerja. Kalau di lihat dari tingkat pendidikan, menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden sebagian besar berada pada jenjang pendidikan S1 yaitu sebesar 12 orang. hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki pendidikan yang memadai untuk menunjang pelaksanaan kerja

3. Pengaruh Variabel Pelatihan dan Efektivitas Kerja Karyawan

Permasalahan yang ingin di jawab dari penelitian ini adalah : “Sejauhmana pengaruh Pelatihan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung?”.

Kalau dilihat dari uji statistik, hasilnya diketahui bahwa data penelitian berdistribusi normal dan perpola linier, serta diperoleh persamaan $\hat{y} = 64,60 + 0,16x$, persamaan ini menyatakan bahwa setiap kenaikan satu unit pada pelatihan, maka akan terjadi peningkatan terhadap efektivitas kerja karyawan sebesar 0,16.

Dari hasil perhitungan nilai Koefisien determinasi diperoleh sebesar 64,60%, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan sebesar 64,60%, sedangkan sisanya sebesar 35,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

Selanjutnya diteruskan dengan pengujian hipotesis yang bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung. berdasarkan hasil Perhitungan Secara statistik, di mana t_{hitung} yang diperoleh sebesar 1,33 dan t_{tabel} dengan derajat kebebasan (dk) = 33 diperoleh nilai 1,017. Sehingga diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,033 > 1,017$.

Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “pelatihan secara positif berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung”, dapat diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan sebagaimana dikemukakan pada bab – bab sebelumnya, berikut ini peneliti kemukakan beberapa kesimpulan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Pelatihan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung, dalam hal ini aspek yang dijadikan penelitian adalah Knowledge . Skill. Attitude, Behaviour. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa pelatihan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung telah dilakukan dengan cukup baik. Walaupun demikian pelatihan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung belum maksimal
2. Efektivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung, dalam hal ini yang dijadikan fokus penelitian adalah Perencanaan yang matang, Ketepatan waktu, Pelaksanaan yang efektif dan efisien, serta Ketercapaian tugas. Berdasarkan analisis data, efektivitas kerja karyawan belum optimal. Hal ini menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil saja karyawan yang memiliki efektivitas kerja yang rendah. Akan tetapi, baik karyawan

yang mempunyai tingkat efektivitas yang tinggi maupun karyawan dengan efektivitas rendah, keduanya perlu dioptimalkan.

3. Berdasarkan hasil perhitungan statistik, pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung adalah signifikan dan linier. Adanya pengaruh antara pelatihan dan efektivitas kerja karyawan ini dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien korelasi yang berada pada klasifikasi cukup kuat. Sedangkan koefisien determinasi yang menunjukkan variabel pelatihan mempunyai kontribusi positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Interpretasi lainnya yang bisa dikemukakan ialah selain pelatihan, banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja tetapi pada kesempatan ini diteliti. Dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan yang di gunakan karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja karyawan.

5.1 Saran

Beritik tolak dari temuan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya dan kesimpulan, maka saran – saran yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Presepsi karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung. Menunjukkan bahwa pelatihan masih perlu dikembangkan lagi, sebab menurut tanggapan responden pelatihan yang sudah diberikan belum maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh responden tentang knowledge, skill, attitude, behaviour.

2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung masih perlu dioptimalkan lagi, sebab menurut tanggapan responden efektivitas kerja karyawan belum terpenuhi, terutama pada aspek kedisiplinan terhadap waktu dan perencanaan dalam kerja. Adapun cara yang harus dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam hal menghargai waktu, yakni tidak menunda pekerjaan. Ada baiknya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari tenggang waktu yang ada dan tetap berpegang pada aspek kualitas hasil kerja.
- b. Sebelum memulai suatu pekerjaan, para karyawan harus membuat perencanaan yang matang. Sehingga, kemudahan dan kelancaran kerja bisa ditingkatkan karena mempunyai kerangka kerja sebagai panduan.
- c. Perlu meningkatkan dan perbaiki instrument Bantu dalam kerja, yaitu dengan diadakannya pelaksanaan program pelatihan yang terpadu, sistematis, Implementasikan bagi seluruh karyawan khususnya untuk mempermudah karyawan dalam berkerja, sehingga efektivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Rasyid, Harun, *Tehnuk penarikan Sampel dan penyusunan skala*. Program pasca Sarjana Universitas Padjadjaran Bandung, 1994
- Arikunto Suharsini. (1998) *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: PT Rineka Citra
- (2002) *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: PT Rineka Citra
- ----- . (1992) *Prosedu Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta: PT Rineka Citra
- Alex S. Nitisemito. (1996) *Manajemen Personaliah*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Bambang Wahyudi. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Bandung: Suliba
- B.Siswanto. (1989). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru
- Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi. (2002). *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2003). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Asara
- Ishak Aref. dan Hendri Tandjung (2003) *Manajemen Motivasi* Bandung. Grasindo
- Komaruddin. (1993). *Kamus Istilah Skirpsi dan Tesis*, Bandung: Angkasa
- (1994). *Kamus Istilah Skirpsi dan Tesis*, Bandung: Angkasa
- (1988). *Kamus Istilah Skirpsi dan Tesis*, Bandung: Angkasa
- Malayu S.P. Hasiduan (1985), *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Edisi Revisi),Jakarta: Bumi Aksara
- (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Edisi Revisi),Jakarta: Bumi Aksara

- (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Edisi Revisi),Jakarta: Bumi Aksara
- (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Edisi Revisi),Jakarta: Bumi Aksara
- Mutia Eliza, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan bank danamon Bandung*, Program Pasca Sarjana UNPAS, 2005
- Manulang.M (1984) *Manajemen Personaliah*. Ghalia Indonesia
- Nazir. (1980) *Metode Penelitian*. Jakarta: Galian Indonesia
- Siswanto-Sastrohadwiryo, H.B. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*.Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagnia, Sondang. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: bagian penerbit STIE YKPN
- (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: bagian penerbit STIE YKPN
- Sudjana. (1996) *Metode Statistika*. Bandung:Tarsito.
- Sugiyono. (1992). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung:Alfabeta.
- ----- (2004). *Metode Penelitian Adminisrasi*. Bandung: Alfabeta
- Steers, Richard, M. (1985) *Efektivitas Organisasi* diterjemahkan oleh Magdalena Zamin. Jakarta: Erangga.
- Veithzal Rivai. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Werthen,B. William and Keiths. Davis, Human Resource and personnel Management The Fifth edition. Megraw- Hill Inc, US, 1996
- Winarno Surakhmad. (1982). *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Bina Aksara.
- Winardi. (2001). *Manajemen Perilaku Oganisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Goup.



