

ABSTRAK

Penurunan kinerja karyawan merupakan hal yang tidak diinginkan dalam sebuah perusahaan karena dapat mengganggu pencapaian tujuan, hal tersebut dapat diatasi dengan meningkatkan pelatihan kerja karyawan dengan berbagai hal. Dalam hal ini proses komunikasi yang baik merupakan salah satu cara yang dapat meningkatkan pelatihan kerja, dan kinerja karyawan. Dalam Karya Akhir (*thesis*) ini akan meneliti mengenai masalah pelatihan kerja dan proses komunikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Namun demikian, arah dan kebijakan manajemen tidak selalu berbanding lurus dengan semangat dan aspirasi karyawan. Hal inilah yang sering menjadi sumber ketimpangan dalam pengelolaan perusahaan antara karyawan dan manajemen. Penelitian ini difokuskan pada karyawan, PT. Baett Mal Abadi yang berkantor di Serang Banten. Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Baett Mal Abadi. Untuk mengetahui pengaruh proses komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Baett Mal Abadi. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan proses komunikasi terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Baett Mal Abadi.

Pencapaian tujuan penelitian sebagaimana dijelaskan di atas, dapat dijelaskan melalui hasil pengujian yang menggunakan metode analisis jalur [*path analysis*] dan dijabarkan melalui perangkat lunak (*software*) LISREL 8.51. Hasil yang diperoleh dari pengujian yang menggunakan software tersebut adalah pengaruh parsial pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan lebih rendah dibandingkan dengan proses komunikasi. Namun demikian, secara simultan, tingkat pengaruh kedua variabel tersebut berada pada tingkat pengaruh sedang. Pelatihan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan adalah, tetapi setelah dilakukan pengujian, ternyata pengaruh tidak langsung melalui proses komunikasi juga memberikan kontribusi. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan pelatihan kerja yang disertai dengan proses komunikasi yang baik.

Proses Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tingkat pengaruh secara langsung yang disumbangkan variable tersebut lebih besar dibandingkan dengan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan adanya suatu kenyataan bahwa proses komunikasi memiliki peran strategis bagi karyawan dalam menunjang kinerja karyawan. Secara simultan, pelatihan kerja dan proses komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh yang relatif sedang. Kedua variable tersebut terbukti memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap kinerja karyawan. Meskipun pengaruhnya tidak tergolong tinggi terhadap kinerja karyawan, namun hal ini perlu dimaksimumkan agar kinerja karyawan dapat lebih optimal.

Pelatihan kerja merupakan upaya sistematis untuk memaksimalkan potensi karyawan guna mengeliminir rendahnya kinerja, namun kenyataan justru terjadi sebaliknya, meskipun pelatihan intensif dilakukan, ekpektasi kinerja relative sulit pencapaiannya. Selain itu, proses komunikasi yang intensif dibangun oleh manajemen tidak menjadikan karyawan cepat mengalami perubahan mendasar dalam memaksimalkan peran individunya.

Tujuan penelitian ini difokuskan pada untuk mengetahui pelatihan kerja, proses komunikasi terhadap kinerja karyawan, Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, Untuk mengetahui pengaruh proses komunikasi terhadap kinerja karyawan, Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan proses komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Telaah mendalam telah dilakukan terhadap masalah tersebut, dan yang menjadi target penelitian ini adalah karyawan perusahaan sebanyak 60 orang. Untuk membuktikan pencapaian tujuan, analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Dengan menggunakan metode tersebut, diperoleh hasil penelitian sebagai berikut: Pengaruh langsung Proses komunikasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 36%; Pengaruh tidak langsung Pelatihan Kerja melalui Proses komunikasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 18.69%; Pengaruh total variabel Pelatihan Kerja dan Proses Komunikasi, terhadap Kinerja Karyawan adalah 91%.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menerapkan suatu ilmu pengetahuan pada perusahaan PT. Baett Mal Abadi Serang, selain itu untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent (pelatihan kerja dan proses komunikasi) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan).

Metodelogi penelitian yang digunakan untuk meneliti 300 populasi, dengan sampel 18,8 % (60 karyawan sesuai Teori Slovin) menggunakan teknik survey. Data primer melalui instrument kuisisioner dengan 42 butir pernyataan masing-masing terbagi atas 15 butir pernyataan pelatihan kerja, 15 butir pernyataan proses komunikasi dan 15 butir pernyataan kinerja karyawan. Uji empiris dari kuisisioner untuk melihat kondisi, dan pengaruh pada variabel penelitian ini, menggunakan alat bantu Program LISREL 8.51 meliputi analisis persamaan struktural (SEM), uji validitas pernyataan, uji reliabilitas konstruk, uji kecocokan model (eksogen dan endogen), dan uji indeks variabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas item pernyataan variabel pelatihan kerja, proses komunikasi, dan kinerja karyawan diukur dengan menggunakan 14 subdimensi sebanyak 42 pernyataan (Q1-Q42), dengan nilai standar loading (terkecil $Q42=0.34$ dan tertinggi $Q5=0.88$) masing-masing menunjukkan lebih dari 0.300 dan nilai t hitungnya (terkecil $Q33=3.47$ dan tertinggi $Q2=13.08$) masing-masing lebih dari 1.96, maka secara statistik seluruh item pernyataan dalam indikator variabel pelatihan kerja, proses komunikasi dan kinerja karyawan adalah valid.

Hasil uji model pengukuran variabel pelatihan kerja (latent eksogen), variabel proses komunikasi dan variabel kinerja karyawan (latent endogen) nilai faktor loading untuk seluruh indikator (terkecil indikator kuantitas 0.59 dan tertinggi indikator pelatihan kerja 0.97) masing-masing lebih besar dari 0.300, dan nilai t hitung (terkecil indikator kuantitas 9.71 dan terbesar indikator motif 16.82) masing-masing lebih besar dari 1.96 menunjukkan seluruh indikator signifikan dalam mengukur dimensi pelatihan kerja, proses komunikasi dan kinerja karyawan.

Pengaruh pelatihan kerja, proses komunikasi dan Kinerja Karyawan :

- (1). Total variabel pelatihan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0.86, menunjukkan pengaruh yang kuat.
- (2). Total variabel pelatihan kerja terhadap variabel proses komunikasi adalah 0.58, menunjukkan derajat sedang.
- (3). Total variabel proses komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0.49, menunjukkan derajat sedang.
- (4). Total variabel pelatihan kerja dan proses komunikasi secara bersama terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0.90, kedua variabel tersebut berpengaruh sangat kuat dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan secara linier.

Kata kunci : pelatihan kerja, proses komunikasi dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research aim to know and apply a science at company of PT. Baett Mal Abadi, besides to know influence among independent variable (training and communication) to variable dependent (employees performance).

Research Methodology used to check 430 population, with sampel 18,8 % (60 employees according to Theory Slovin) using survey technique. Primary data through questioner instrument by 42 each statement item divided to the 15 item statement of training, 15 item statement of communication and 15 item statement of employees performance. Empirical test from questioner to see condition, and influence this research variable, using appliance assist Program LISREL 8.51 covering Structural Equation Analysis (SEM), statement validity test, test reliability construct, test goodness of fit model (endogent and exogent), and test make an index to variable.

Result of validity test and reliability item statement of training variable, communication, and employees performance measured by using 14 subdimension counted 42 statement (Q1-Q42), with loading standard value (smallest of Q42=0.34 and is highest of Q5=0.88) each showing more than 0.300 and t value calculated (smallest of Q33=3.47 and is highest of Q2=13.08) each more than 1.96, hence statistically entire/aU statement item in interest variable indicator, communication and employees performance is valid.

Result of test model measurement of interest variable (exogent latent), variable satisfaction of employees performance variable and performance (endogent latent) loading factor value to entire/all indicator (smallest of amount indicator 0.59 and is highest of compensation indicator 0.97) each bigger than 0.300, and t value calculated (smallestly of amount indicator 9.71 and is biggest of motive indicator 16.82) each bigger than 1.96 showing entire/all significant indicator in measuring interest dimension, satisfaction and employees performance.

Influence training, communication and Performance Employees:

- (1). Total training variable to employees performance variable is 0.86, showing strong influence.
- (2). Total training variable to communication variable is 0.58, showing medium degree.
- (3). Total communication variable to employees performance variable is 0.49, showing medium degree.
- (4). Total training variable and communication collectively/together to employees performance variable is equal to is, both of the variable have an effect on very strong in improving or degrading employees performance linearly.

Key words: training,, communication and employees performance.

ABSTRAK

Ismat Bassasan, Pelatihan, Proses Komunikasi dan Kinerja Karyawan PT. Baett Mal Abadi. Tesis Jakarta: Program Pasca sarjana Universitas Mercu Buana, 2009

His research aim to to obtain;get information about training influence work and communications process to employees performance {at] PT. Baett Mal Abadi Wake up Gloriously .. Hipotesis penelitian ini adalah : 1) Terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja; 2) Terdapat pengaruh positif proses komunikasi terhadap kinerja; 3) Terdapat pengaruh positif pelatihan dan proses komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Metode penelitian adalah survei yang menggunakan analisis pengaruh. Total populasi 300 orang adalah karyawan PT. Baett Mal Abadi Serang. Metode Pengambilan sampel dengan sampel random sampling, dan jumlah sample sebanyak 60 orang karyawan sebagai responden.

Uji validitas menggunakan product moment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Pertama, terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja dengan koefisien korelasi 0,552 dengan persamaan regresi linier $y = 30,185 + 0,543X_1$ dan koefisien determinasi 0,31 artinya kontribusi pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 31 %. Kedua, terdapat pengaruh positif proses komunikasi terhadap kinerja Karyawan dengan koefisien korelasi 0,21. yang berarti adanya pengaruh proses komunikasi terhadap kinerja sebesar 21 % dan selebihnya 79 % adalah ditentukan oleh faktor-faktor lain Ketiga, terdapat pengaruh positif pelatihan dan proses komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja , dengan persamaan regresi ganda $y = 11,410 + 0.459X_1 + 0.410 x_2$, can koefisien determinasi $r^2 = 0,404$ menunjukkan bahwa setiap adanya perubahan satu unit variabel pelatihan dan komunikasi dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja.

Implikasi dari hasil penelitian ini yang perlu diperhatikan guna meningkatkan pelatihan dan proses komunikasi yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Baett Mal Abadi yaitu, Pertama : terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penyediaan dan pelatihan karyawan yang tepat dan kondusif perlu terus dilakukan agar kemampuan karyawan terus meningkat sehingga kinerja dapat ditingkatkan melalui pelatihan kerja yang terus menerus. Kedua : terdapat pengaruh yang positif dan signifikan proses komunikasi terhadap terhadap kinerja, maka dari itu perlu memahami bahwa komunikasi yang tepat merupakan keharusan yang perlu dilakukan agar pegawai dapat bekerja dengan tenang yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja yang tinggi.

ABSTRACTION

Ismat Bassasan, Influence Training and Process Communications To Employees PT. Baett Mal Abadi. Thesis Jakarta : Program Pascasarjana Mereu Buana University, 2009.

This research aim to to obtain; get information about training influence work and communications process to employees performance at PT. Baett Mal Abadi.

This Hypothesis Research is 1) There are positive influence of training to performance 2) There are positive influence of communications process to performance 3) There are positive influence of communications process and training by together to employees performance

Research method is survey using influence analysis. Total of population 300 people is PT. Sanestfi Bangun Jaya of CilegOh. Method Intake of sample with sampling random sample, and sample amount oounted 50 employees people as responder.

Validity test use moment product. Result of research indicate that:

Firstly, there are positive influence and training signifikan to performance with correlation coefficient 0,552 with equation of linear regresi of $y = 30,185 + 0,543X_1$ and its 0,31 meaning determinasi coefficient of training contribution to employees performance equal to is%. Both, there are positive influence of communications process to Employees performance with correlation coefficient 0,21. meaning the existence of influence process communications to performance equal to 21 % and rest 79 % is determined by other factor . • factor Third, there are positive influence of communications process and training by together to performance, with equation of double regresi of $y = 11,410 + 0.459X_1 + 0.410 X_2$, and d:"terminasi eoeffieient 0.404 indicating that each~ every existence of change one training variable unit and communications can result the happening of change at performance.

Implication from result of this research which require to be paid attention to utilize to improve correct communications process and training in the effort improving employees performance at PT. Sanestri Bangun Jaya of Cnegon that is is, First: there are positive influence and training signifikan to employees performance. Ready therefore and training of com~ct employees and kondusif require to continue to be done to employees ability increasing so that performance can be improved to pass training of activity. Both, there are influence which are

positive and signifikan process communications to performance, hence from that require to comprehend that correct communications represent compulsion which need to be done officer to can taken time which is on finally influence high performance.