PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ARTHA ENVIROTAMA YOGYAKARTA

SKRIPSI

Oleh :

Nama	: Adhi Nugroho
No. Mahasiswa	: 00311456
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2005

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ARTHA ENVIROTAMA YOGYAKARTA

SKRIPSI

Oleh :

Nama	: Adhi Nugroho
No. Mahasiswa	: 00311456
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2005

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ARTHA ENVIROTAMA YOGYAKARTA

SKRIPSI

Ditulis Oleh

Nama	: Adhi Nugroho
No. Mahasiswa	: 00311456
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

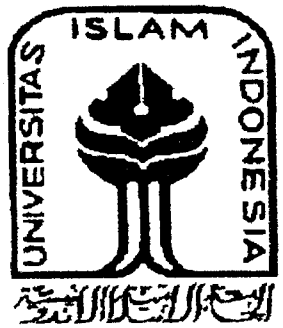
YOGYAKARTA

2005

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ARTHA ENVIROTAMA YOGYAKARTA

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata – 1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



Ditulis Oleh

Nama	: Adhi Nugroho
No. Mahasiswa	: 00311456
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2005

HALAMAN PERSETUJUAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
Pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta

Nama	: Adhi Nugroho
Nomor Mahasiswa	: 00311456
Program studi	: Manajemen
Bidang konsentrasi	: Pemasaran

Yogyakarta, Oktober 2005

Telah disetuji oleh Dosen Pembimbing
untuk diujikan,

10/10/05

Dra. Hj. Suhartini, M. Si

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

" Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 10 Oktober 2005

Penulis,

Adhi Nugroho

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ARTHA ENVIROTAMA YOGYAKARTA

Disusun Oleh: ADHI NUGROHO
Nomor mahasiswa: 00311456

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan ***LULUS***
Pada tanggal : 21 November 2005

Penguji/Pemb. Skripsi: Dra. Suhartini, M.Si .....

Penguji : Drs. Akhmad Muhadi, MA .....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Drs. Suwarsono, MA

ABSTRAK

Pelatihan *(training)* adalah proses sistematik pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Karyawan yang ada dalam perusahaan, merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting dalam maju mundurnya sebuah perusahaan. Untuk itu karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan dan manajemen, salah satunya dengan mengadakan pelatihan karyawan demi terciptanya prestasi kerja yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Dari hasil kuisioner dengan 38 orang karyawan pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta yang secara suka rela menjadi responden dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan angket atau kuisioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif (analisis Regresi Linier Berganda).

Hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel pelatihan yang terdiri dari motivasi, pengetahuan, keterampilan, apresiasi bekerja aktif dan perbedaan individu secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan, dengan proporsi motivasi yang mempunyai pengaruh sebesar 61,2%, pengetahuan sebesar 36.3%, keterampilan sebesar 61.5%, apresiasi bekerja aktif sebesar 22.2% dan perebedaan individu sebesar 27.3%. sedangkan untuk menguji variabel manakah yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan dilakukan dengan uji parsial atau uji t, dimana diperoleh hasil bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan.

Sebagai saran yang diberikan penulis, berkisar pada peningkatan terhadap masing-masing variabel pelatihan yaitu motivasi, pengetahuan, keterampilan, apresiasi bekerja aktif dan perbedaan individu pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Artha Envirotama Yogyakarta berikut dengan peningkatan variabel lain diluar pelatihan yang mungkin mempengaruhi prestasi kerja.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT kami memohon pertolongan, petunjuk dan berlindung kepada-Nya, shalawat dan salam bagi junjungan Nabi besar Muhammad SAW. Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan, kesabaran dan hikmah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun tujuan penulisan ini untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Dimana skripsi ini berjudul : **"Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta"**.

Penulisan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik moril dan materiil. Oleh karena itu pada kesempatan ini sudah sepantasnya penulis menghaturkan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Drs. H. Suwarsono, MA selaku Dekan FE UII, yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk menempuh tugas akhir.
2. Ibu Dra. Hj. Suhartini, M.Si, yang telah membimbing dengan penuh perhatian dan kesabaran, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

3. Pimpinan dan seluruh staff karyawan PT. Artha Envirotama Yogyakarta yang telah membantu dalam memberikan data-data informasi yang penulis butuhkan.
4. Papa dan Mama yang selalu memberikan dorongan dan semangat dengan sabar, serta do'a yang tak henti-hentinya untuk keberhasilan penulis.
5. Papa Tejo dan Mama ' Wi, atas doa dan dukungannya kepada penulis.
6. Teman-teman EM 2000 semuanya, terima kasih atas persahabatan indah yang pernah kita cipta.
7. *My Soulmate* Olive, *I Love you Forever* !
8. Kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu....*but I know who you are* !

Dengan segala kerendahan hati, penulis ucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan . Amin.

Akhir kata penulis berharap semoga penelitian ini dapat berguna bagi siapa saja yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, Oktober 2005

Penulis

Adhi Nugroho

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Judul i
Halaman Sampul Depan Skripsi..... ii
Halaman Judul Skripsi..... iii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme..... iv
Halaman Pengesahan Skripsi..... v
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi..... vi
Abstrak..... vii
Kata Pengantar viii
Daftar Isi x
Daftar Tabel xii
Daftar Gambar xiv
Daftar Lampiran xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Perumusan Masalah 4
1.3 Tujuan Penelitian 5
1.4 Manfaat Penelitian 5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu..... 7
2.2 Landasan Teori
2.2.1 Manajemen Sumber Daya manusia 9
2.2.2 Pelatihan Karyawan 12
2.2.3 Prestasi Kerja 25
2.2.4 Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja 30

2.2.5 Kerangka teoritis..... 33
2.2.6 Hipotesis..... 33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian..... 34
3.2 Variabel Penelitian..... 34
3.3 Definisi Operasional Variabel..... 35
3.4 Uji Coba Instrumen Penelitian..... 41
3.5 Data dan Teknik Pengumpulan Data..... 43
3.6 Populasi dan Sampel..... 45
3.7 Metode Analisis..... 45

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Kualitatif..... 50
4.1.1 Profil Responden..... 51
4.1.2 Analisis Kualitatif Pelatihan..... 53
4.2 Analisis Kuantitatif..... 67
4.3 Pengujian Hipotesis..... 69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan..... 80
5.2 Saran..... 81

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel		halaman
4.1	Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin	51
4.2	Klasifikasi Responden Menurut Usia	52
4.3	Klasifikasi Responden Menurut Pendidikan	53
4.4.1	Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Berprestasi sebagai Motivasi	54
4.4.2	Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Kekuasaan sebagai Motivasi	55
4.4.3	Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Berafiliasi sebagai Motivasi	56
4.4.4	Tanggapan Responden Terhadap Pengetahuan Tentang Pekerjaan	57
4.4.5	Tanggapan Responden Terhadap Pengetahuan Tentang Tujuan Perusahan	58
4.4.6	Tanggapan Responden Terhadap Keterampilan Tentang Latar Belakang Pendidikan	59
4.4.7	Tanggapan Responden Terhadap Keterampilan Tentang Latar Belakang Pengalaman yang Dimiliki	60
4.4.8	Tanggapan Responden Terhadap Keterampilan Tentang Latar Belakang Bakat yang Dimiliki	61
4.4.9	Tanggapan Responden Terhadap Apresiasi Bekerja Aktif Tentang Kedisiplinan	62
4.5	Tanggapan Responden Terhadap Apresiasi Bekerja Aktif Tentang Inisiatif	63
4.5.1	Tanggapan Responden Terhadap Apresiasi Bekerja Aktif Tentang Loyalitas	64
4.5.2	Tanggapan Responden Terhadap Perbedaan Individu Tentang Sikap	65
4.6	Tanggapan Responden Terhadap Perbedaan Individu Tentang Kemampuan Diri	66

4.6.1 Tanggapan Responden Terhadap Perbedaan Individu Tentang Kerja Sama 67
4.6.2 Hasil Perhitungan Analisis Pelatihan yang Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan 70
4.7 Perbandiangan Antara t_{hitung} Dengan t_{tabel} masing-masing Variabel Bebas Pada Taraf Nyata 5% 73

DAFTAR GAMBAR

Gambar **halaman**

3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan 33

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	Daftar Kuisioner Sebelum Uji Validitas dan Reliabilitas
LAMPIRAN B	Daftar Kuisioner Setelah Uji Validitas dan Reliabilitas
LAMPIRAN C	Uji Validitas dan Reliabilitas
LAMPIRAN D	Hasil analisis Regresi Berganda
LAMPIRAN E	Tabel f dan Tabel t

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan perekonomian yang begitu cepat menuntut perusahaan untuk dapat bersaing dengan banyaknya perusahaan yang ada. Dalam sebuah perusahaan sudah menjadi tugas manajemen untuk senantiasa berupaya agar dengan mengeluarkan biaya pada tingkat tertentu, para karyawan dapat berguna dengan daya guna dan hasil guna yang tinggi, sehingga akan sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu prestasi kerja karyawan dapat mencapai tingkat yang menguntungkan.

Memandang pentingnya manusia sebagai faktor produksi dan penggerak roda perusahaan, maka segala hal yang berkaitan dengan unsur manusia perlu diperhatikan. Kelangsungan hidup perusahaan ditujukan pada efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dimana yang bertanggung jawab adalah manajemen yang tepat dalam pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Ketepatan pengelolaan ini akan menghasilkan keluaran yang positif dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia ini seperti dikemukakan oleh Supardi yang mengatakan "pemanfaatan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan merupakan kunci keberhasilan pencapaian perusahaan". (Supardi, 1987, hlm.61).

Pada dasarnya dalam diri setiap individu atau karyawan mempunyai keinginan dan kebutuhan yang komplek. Kebutuhan yang beraneka ragam ini

turut memegang peranan penting dalam kegiatan dan perilaku manusia dan disini perusahaan dituntut untuk mengetahui salah satu kebutuhan yang tidak bisa lepas dari manusia adalah kebutuhan untuk berkembang dan belajar. Hal ini harus mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan.

Karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan sebenarnya telah memiliki pengetahuan tertentu, tetapi untuk lebih memberikan suatu tingkatan tertentu dalam hal pengetahuan dan keterampilan mereka mengenai bidang yang akan mereka tangani, mereka diberikan suatu latihan-latihan tertentu yang akan memberikan gambaran tentang apa yang akan mereka kerjakan nantinya. Pengenalan akan pekerjaan mereka nantinya lebih dikenal dengan istilah orientasi yang biasanya dilakukan disaat-saat awal mereka bekerja. Dengan adanya program orientasi yang dilakukan perusahaan akan dapat memberikan pengetahuan lebih dan kemampuan lebih kepada karyawan sehingga karyawan akan lebih percaya diri dan yakin dalam melakukan pekerjaannya.

Pengembangan karyawan tidak hanya diperlukan bagi karyawan baru saja akan tetapi karyawan lamapun membutuhkannya. Sesuai dengan sifat manusia yang selalu ingin berkembang dan agar karyawan lama selau dapat pengalaman baru yang tentunya akan bermanfaat demi kemajuan perusahaan.

Pelatihan karyawan dikenal dengan dua metode yaitu meliputi *On the Job Training* dan *Off the Job Training. On the Job Training* sering disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi

pekerjaan yang riil, dibawah bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor (Rivai, 2004, hlm.242). Sedangkan *Off the Job Training* dilaksanakan pada lokasi yang terpisah. Program ini memberikan individu-individu dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu yang terpisah dari waktu reguler mereka (Simamora, 1997, hlm.398). Kedua metode atau teknik pelatihan tersebut diatas harus dapat diterapkan perusahaan sesuai dengan kebutuhan dari masing-masing perusahaan. Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan, diperlukan bagi karyawan agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan setiap perubahan yang ada sehingga dalam bekerjapun mereka dapat menyelesaikan setiap persoalan yang muncul dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik pula.

Kalau kita mengamati seorang karyawan yang belum ahli belajar memperoleh suatu ketrampilan tertentu nampaklah suatu proses yang cukup rumit sedang berlangsung. Dari berbagai penelitian yang dikemukakan berbagai prinsip yang berguna sebagai pedoman dalam pelatihan, ada 5 prinsip pelatihan yaitu motivasi, pengetahuan, keterampilan, apresiasi bekerja aktif dan perbedaan individu (Heidjrachman dan Husnan, 1990, hlm.82) yang memiliki berbagai manfaat tidak hanya bagi karyawan saja akan tetapi juga bagi perusahaan dimana dengan adanya pelatihan ini akan memberikan kesempatan kepada mereka untuk memperbaiki setiap pekerjaan dan menambah pengetahuan mereka.

Masing-masing perusahaan memiliki program yang berbeda dalam pelatihan karyawannya. Program tersebut disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, kondisi dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap perusahaan. Begitu juga dengan PT. Artha Envirotama, sebuah perusahaan yang bergerak dalam pengadaan air mineral kemasan dengan merek "Evita" yang berada di Yogyakarta juga perlu memperhatikan pelatihan karyawannya dimana akan bermanfaat untuk kemajuan perusahaan kedepannya dan menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menghadapi persaingan antar perusahaan sejenis yang ada di Indonesia.

Dengan latar belakang dan keinginan untuk mengetahui lebih lanjut masalah tersebut, maka penyusun tertarik untuk meneliti dengan judul : "**Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta".**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengajukan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara prinsip pelatihan yaitu motivasi, pengetahuan, keterampilan, apresiasi bekerja aktif dan perbedaan individu terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta?.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai prestasi kerja pernah dilakukan oleh Nanda Amalia (1998) dengan judul : "Hubungan gaji, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada kantor pos besar di Yogyakarta".

Kesimpilan dalam penelitian ini adalah variabel gaji (X_1), berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap semangat kerja karyawan, karena memiliki t_{hitung} (3,394) yang lebih besar dari t_{tabel} (1,6528) dan koefisien regresi positif. Variabel ini mempunyai koefisien korelasi parsial sebesar 0,5828 sehingga mempunyai pengaruh sebesar 33,965% terhadap variabel Y. Variabel promosi jabatan (X_2) berpengaruh secara nyata terhadap semangat kerja karyawan karena t_{hitung} (22,245) yang lebih besar dari t_{tabel} (1,6528) dan koefisien korelasi positif. Variabel ini mempunyai koefisien korelasi parsial sebesar 0,8826, sehingga mempunyai pengaruh sebesar 77,898% terhadap variabel Y.

Persamaan penelitian tersebut diatas dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama menggunakan prestasi kerja sebagai variabel terikat (Y). dan dalam analisis kuantitatif sama-sama mengunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan untuk yang lainnya berbeda.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen Sumber Daya Manusia. Istilah "manajemen" mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya me*manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila

dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen sumber daya manusia (Rivai, 2004, hlm.1).

Dengan melihat pengertian dari manajemen sumber daya manusia tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan yang baik harus bisa untuk mengelola karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, besar juga kemungkinan timbulnya permasalahan manusianya. Karyawan merupakan sumber daya perusahaan yang perlu diberi perhatian lebih karena pendayagunaan sumber daya manusia secara efisien, efektif dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk tercapainya tujuan perusahaan. Dan disinilah sebenarnya tanggung jawab dari pimpinan perusahaan. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia tentu saja harus dilaksanakan oleh pimpinan yang profesional. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu (pegawai/karyawan). Selain itu manajemen sumber daya manusia juga adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang didesai untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber daya manusianya.

2) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang baik dalam sebuah perusahaan.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu : (Rivai, 2004, hlm.15)

a. Fungsi manajerial
   - perencanaan (*planning*)
   - pengorganisasian (*organizing*)
   - pengarahan (*directing*)
   - pengendalian (*controlling*)

b. Fungsi operasional
   - pengadaan tenaga kerja (SDM)
   - pengembangan
   - kompensasi
   - pengintegrasian
   - pemeliharaan
   - pemutusan hubungan kerja

fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia mungkin akan dijumpai ada beberapa perbedaan, hal ini sebagai akibat sundung pandang, akan tetapi dasar pemikirannya relatif sama. Aspek lain dari manajemen sumber daya manusia adalah peranannya dalam

pencapaian tujuan perusahaan secara terpadu. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan karyawan dan pemilik tuntutan masyarakat. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah mempertemukan atau memadukan ketiga kepentingan tersebut yaitu perusahaan, karyawan dan masyarakat luas, menuju tercapainya efektivitas, efisiensi, produktivitas dan kinerja perusahaan.

2.2.2 Pelatihan Karyawan

1) Pengertian Pelatihan

Pelatihan (*training*) adalah proses sistematik pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Simamora, 1997, hlm.342). Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki penyesuaian sebagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin (Handoko, 1998, hlm. 89).

2) Arti Penting Pelatihan Karyawan

Karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan, merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting dalam maju mundurnya sebuah perusahaan. Untuk itu karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan karena keberadaannya memiliki peranan yang besar bagi perusahaan. Karyawan memiliki keinginan dan kebutuhan yang harus diperhatikan oleh perusahaan, sehingga diharapkan karyawan dapat bekerja maksimal dan menciptakan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan. Salah satunya yaitu dengan memperhatikan pengembangan karyawannya dengan mengadakan pelatihan karyawan.

3) Tujuan-Tujuan Pelatihan

Tujuan-tujuan pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam lima bidang (Simamora, 1997, hlm.344) :

a. Memperbaiki kinerja karyawan.
b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam bekerja.
d. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

f. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan.

4) Manfaat-Manfaat Pelatihan

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang ditangguk dari program pelatihan dan pengembangan adalah (Simamora, 1997, hlm.349) :

a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diteruskan.
c. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
d. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
f. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

5) Metode Pelatihan Karyawan

Ada dua metode yang dipakai dalam pelatihan dan pengembangan karyawan (Simamora, 1997, hlm.396), yaitu :

a. On The Job Training

On The Job Training meliputi semua upaya melatih karyawan di tempat kerja sesungguhnya. Metode ini memiliki keunggulan memotivasi peserta secara kuat karena pelatihan tidak dilaksanakan di dalam ruang kelas.

Metode ini meliputi :

1. Magang

   Program magang dirancang untuk meningkatkan keahlian yang lebih tinggi. Program magang cenderung lebih mengarahkan pada pendidikan daripada pelatihan dalam hal melakukan suatu keahlian atau suatu rangkaian pekerjaan yang saling berhubungan. Program magang menggabungkan pelatihan dan pengalaman pada pekerjaan dan instruksi yang didapatkan di dalam ruang kelas untuk subyek-subyek tertentu.

2. *Internship*

   Internship mirip dengan magang kecuali bahwa program ini lebih bersifat sementara. *Internship* memberikan individu-individu dengan pengalaman pada pekerjaan tertentu, atau pengenalan terhadap pekerjaan, organisasi atau industri digunakan terutama untuk pelajar.

3. Rotasi Pekerjaan

   Rotasi pekerjaan dilakukan secara sistematis, individu-individu berpindah melalui serangkaian pekerjaan

sepanjang periode enam sampai dua tahun. Karena melaksanakan pekerjaan mereka memperoleh keahlian-keahlian yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.

b. Off The Job Training

Program ini dilaksanakan didalam kelas dan memberikan individu-individu dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja reguler mereka.

Dalam pelaksanaanya terdapat 2 bentuk umum dari ***Off The Job Training*** yaitu : program *inhouse* yang direkomendasikan oleh karyawan organisasi dan diselenggarakan didalam fasilitas pelatihan perusahaan dan program-program *off site* yang diadakan jauh dari organisasi dan disponsori oleh asosiasi profesional, institusi pendidikan atau konsultan pelatihan independen.

Metode ini meliputi :

1. Kuliah

Yaitu penyajian informasi secara lisan. Kuliah barangkali merupakan bentuk latihan yang paling umum. Kuliah menyajikan cakupan dan materi yang luas dalam jangka waktu pendek. Biayanya cenderung relatif rendah. Teknik kuliah dianggap paling tepat apabila tujuannya

adalah memberikan informasi yang sangat banyak secara efisien kepada sejumlah besar orang.

2. Studi kasus

Studi kasus dalam penyajian tertulis dan relatif serangkaian faktadari permasalahan yang dianalisis dan dipecahkan oleh peserta pelatihan. Kasus-kasus yang ada digunakan untuk merangsang topik-topik diskusi dan dari semua jenis topik. Studi kasus memungkinkan peserta untuk menerapkan keahlian-keahlian analitis dan pengambilan keputusan dengan menelaah sebuah deskripsi tertulis dari situasi nyata. Para partisipan diminta membaca laporan sebuah kasus yang mengambarkan aspek-aspek teknis, sosial dan organisasional dari sebuah permasalahan organisasional.

3. Pelatihan Beranda

Pelatihan beranda adalah istilah yang digunakan untuk mengambarkan pelatihan di dalam sebuah ruang kelas bagi pekerjaan-pekerjaan semi ahli.

Jenis pelatihan ini tepat apabila pada saat yang bersamaan jumlah karyawan yang akan dilatih banyak untuk jenis pekerjaan yang sama. Jenis pelatihan ini biasanya dipakai untuk melatih teller bank, operator mesin, juru ketik dan pekerjaan-pekerjaan sejenis.

4. Permainan Peran

Dalam model pelatihan ini para peserta memainkan peran-peran dan berupaya melakukan perilaku-perilaku yang dibutuhkan dalam peran tersebut.

Tujuan pokok permainan peran adalah : menganalisis masalah-masalah yang muncul dalam permainan tersebut, kemudian disesuaikan dengan keadaan atau permasalahan yang sedang dihadapi.

5. Peniruan Perilaku

Metode peniruan perilaku adalah teknik berorientasi kelas yang umumnya digunakan untuk mengajarkan ketangkasan-ketangkasan pemecahan masalah kepada penyelia-penyelia lini pertama.

Teknik ini terfokus pada modul-modul keahlian yang menitik beratkan pada permasalahan yang lazim dihadapi penyelia, seperti ketidak hadiran, keterlambatan atau orientasi karyawan.

6. Pelatihan Alam Terbuka

Pelatihan alam terbuka adalah istilah umum guna menggambarkan program-program pelatihan manajemen dan eksekutif yang berlangsung di latar alam terbuka dan meliputi pendakian gunung, pelayaran, berkano, arum jeram, sepeda gunung dan lain-lain.

Tujuan pelatihan alam terbuka bukanlah pengembangan keahlian teknis, namun lebih pada pengembangan dan pengasahan keahlian-keahlian antar pribadi, seperti : keyakinan diri, kerja tim, penetapan tujuan, penghargaan diri, kepercayaan.

7. Pelatihan Sensivitas

Tujuan pelatihan sensivitas adalah meningkatkan sensivitas antar pribadi dengan menuntut diskusi-diskusi yang terbuka dan jujur tentang perasaan-perasaan, sikap-sikap dan perilaku partisipan pelatihan.

Partisipan-partisipan dalam pelatihan ini didorong agar memberitahukan kepada peserta lainnya secara jujur bagaimana perilakunya di mata orang lain dan perasaan-perasaan orang lain terhadap perilaku itu.

Melalui pelatihan sensivitas, individu-individu menjadi lebih menyadari perasaan-perasaan mereka dan mempelajari bagaimana perilaku seseorang mempengaruhi perasaan-perasaan, sikap-sikap, dan perilaku orang lain.

Tujuan pelatihan sensivitas meliputi hal sebagai berikut :

- menjadi lebih kompeten dalam hubungan pribadi seseorang
- mempelajari lebih banyak tentang dirinya sebagai seorang pribadi.

2. Dari kelima prinsip pelatihan tersebut, manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Artha Envirotama Yogyakarta?.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dapat tercapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara prinsip pelatihan yaitu motivasi, pengetahuan, keterampilan, apresiasi bekerja aktif dan perbedaan individu terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui prinsip pelatihan manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat menambah informasi ilmiah yang dapat digunakan sebagai salah satu acuan yang relevan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pelatihan dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Secara praktis, penelitian ini memberikan manfaat bagi :
   a. Perusahaan

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan tentang pelaksanaan operasional manajemen yang berhubungan

dengan pelatihan yang tentunya akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

b. Peneliti

1). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta merupakan suatu latihan dan sarana yang tepat dalam menerapkan ilmu pengetahuan teoritis kedalam praktek nyata dalam bidang Sumber Daya Manusia.

2). Sebagai syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

c. Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan sumber informasi bagi peneliti lain yang akan mengadakan penelitian tentang pelatihan dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan.

- Mempelajari bagaimana orang lain bereaksi terhadap perilaku seseorang.
- Mempelajari tentang dinamika formasi kelompok, tujuan-tujuan kelompok dan pertumbuhan kelompok.

6) Prinsip – Prinsip Latihan

Kalau kita mengamati seorang karyawan yang belum ahli belajar memperoleh suatu keterampilan tertentu nampaklah suatu proses yang cukup rumit sedang berlangsung. Dari berbagai penelitian bisa dikemukakan berbagai prinsip yang berguna sebagai pedoman dalam proses perubahan keterampilan, pengetahuan dan sikap tersebut. Diantara pedoman-pedoman itu adalah (Heidjrachman dan Husnan, 1990, hlm.82) :

a. Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam yang timbul karena ingin mengekspresikan diri secara total. Menurut David Mc. Lelland, motivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi ada 3 yaitu (Sukanto dan Handoko, 1996, hlm.268) :

1. Prestasi

Kebutuhan prestasi tercermin pada keinginan mengambil tugas yang dia dapat bertanggung jawab secara pribadi atas pekerjaannya.

2. Afiliasi

Kebutuhan akan afiliasi ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk bersahabat, dimana dia lebih mementingkan aspek-aspek antar pribadi pekerjaannya.

3. Kekuasaan

Kebutuhan kekuasaan tercermin pada keinginan seseorang untuk mempunyai pengaruh terhadap orang lain, dia memasuki organisasi-organisasi yang mempunyai prestasi, dia aktif menjalankan *policy* suatu organisasi dimana dia menjadi anggota, dia mencoba membantu orang lain walaupun tidak diminta, dia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya, dan membuat orang lain terkesan padanya serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

b) Pengetahuan

Keinginan untuk mengetahui dan belajar menjadi pendorong bagi seseorang untuk berusaha melakukan segala sesuatu demi memuaskan rasa keingintahuannya. Pengetahuan karyawan meliputi 3 hal (Heidjrachman dan Husnan, 1990, hlm. 74-75) :

1. Pengetahuan tentang pekerjaan

Pengetahuan tentang pekerjaan adalah pengetahuan karyawan mengenai tugas dan wewenang yang diemban oleh karyawan tersebut.

2. Pengetahuan tentang tujuan perusahaan

   Pengetahuan tentang tujuan perusahaan adalah pengetahuan karyawan mengenai tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan.

c) Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan untuk menyelenggarakan fungsi organisasi dengan tingkat efisiensi, efektivitas dan produktivitas yang tinggi. Beberapa hal yang mempengaruhi keterampilan seseorang yaitu (Siagian, 1993, hlm.127) :

1. Pendidikan

   Latar belakang pendidikan seseorang mencerminkan kemampuan intelektual yang dimiliki dan keterampilan yang dimilikinya. Hal tersebut biasa dijadikan alat untuk mengukur kemampuan seorang pekerja.

2. Pengalaman

   Pengalaman seorang pekerja menjadi ukuran juga dalam menilai keterampilan seorang pekerja. Pekerjaan yang pernah dilakukan, lama bekerja, pengalaman organisasi dan lain-lain akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang saat ini menjadi tanggung jawabnya.

3. Bakat

   Pendidikan dan pengalaman merupakan aspek keterampilan yang berasal dari luar, sedangkan bakat ada

dengan sendirinya. Bakat seseorang akan berpengaruh pada pekerjaannya. Kesesuaian antara pekerjaan dengan bakat yang dimilikinya akan menghasilkan pekerjaan yang sempurna.

d) Apresiasi Bekerja Aktif

Apresiasi bekerja aktif adalah kemampuan seorang pekerja mengenal dan memahami pekerjaannya serta mengaplikasikan sesuai dengan pekerjaannya. Beberapa hal yang dapat mendorong karyawan mencapai hal tersebut sehingga target perusahaan bisa dicapai, yaitu (Siagian, 1993, hlm.104) :

1. Kedisiplinan

   Salah satu aspek untuk mencapai hasil kerja sesuai dengan target yang ditentukan adalah kedisiplinan, ketaatan pekerja pada aturan, pemenuhan kewajiban tanpa adanya paksaan akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Inisiatif

   Pengenalan dan pemahaman seseorang pekerja dengan pekerjaannya akan menumbuhkan inisiatif untuk maju dan berkembang sangat membantu perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan.

3. Loyalitas

   Seorang pekerja yang mempunyai pengetahuan akan pekerjaannya, dan mengaplikasikannya akan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

e) Perbedaan individu

Perbedaan individu dapat mencakup tiga hal yaitu (Heidjrachman dan Husnan, 1992, hlm.74) yaitu :

1. Sikap seorang pekerja dengan pekerja yang lainnya mempunyai perbedaan. Dari perbedaan yang ada ini diharapkan bisa saling mengisi dan bukan sebaliknya saling menjatuhkan.
2. Kemampuan diri

   Kemampuan diri yang dimiliki seorang pekerja dengan pekerja yang lainnya juga tidak sama, sehingga dibutuhkan kesadaran untuk saling membantu dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

3. Kerja sama

   Kerja sama dalam sebuah organisasi atau perusahaan menjadi kunci keberhasilan perusahaan tersebut mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.2.3 Prestasi Kerja

1) Pengertian Prestasi Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja

Organisasi perusahaan sebagai suatu sistem berarti tidak dapat lepas dari lingkungannya baik yang bersifat internal maupun eksternal. Lingkungan yang melingkupi dan mempengaruhi jalannya organisasi sifatnya selalu berubah. Tujuan organisasi antara lain dapat hidup dan berkembang dengan cara memenuhi tuntutan lingkungan dengan cara memanfaatkan tantangan yang ada dengan melakukan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu tantangan yang harus dihadapi adalah pemenuhan kebutuhan akan prestasi kerja dari karyawan yang ada di perusahaan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya, target, standar ataupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Suprihanto, 1998, hlm.7).

Pelaksanaan kerja dalam arti prestasi kerja tidak hanya memiliki hasil fisik yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan. Pelaksanaan pekerjaan disusun dalam artian secara keseluruhan, sehingga dalam penilaian prestasi kerja ditunjukkan kepada berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja dan sebagainya.

Pembinaan dan pengembangan terhadap karyawan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan lingkungan yang terjadi. Dalam pelaksanaan pembinaan dan pengembangan para karyawan, maka perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan tersebut.

Penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan (Suprihanto, 1998, hlm.1).

2) Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja atau pelaksanaan pekerjaan tidak dapat dipisahkan dengan kebijaksanaan perusahaan di bidang personalia. Demikian juga kebijaksanaan personalia tidak dapat dipisahkan dengan kebikalsanaan bidang-bidang lainnya seperti bidang keuangan, pemasaran dan sebagainya.

Khusus penilaian pelaksanaan pekerjaan para karyawan pada dasarnya berlaku bagi seluruh karyawan tanpa memandang level maupun bidang pekerjaan. Dengan pelaksanaan penilaian pekerjaan yang ada akan menumbuhkan suasana kerja yang sehat, bersemangat, saling menghargai dan rasa memiliki perusahaan sebagai suatu kesatuan. Untuk itu semua tentunya dibutuhkan

siatem penilaian pelaksanaan pekerjaan yang jelas dan obyektif yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam menilai karyawan secara adil.

Manfaat serta tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut (Suprihanto, 1998, hlm.6) :

a. Mengetahui keadaan keterampilan dan kemampuan setiap karyawan secara rutin.
b. Untuk digunakan sebagai dasar perencanaan bidang personalia khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
c. Dapat digunakan sebagai dasar pengembangan dan pendaya gunaan karyawan secara optimal.
d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
e. Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang personalia, khususnya prestasi kerja karyawan dalam bekerja.
f. Secara pribadi, bagi karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangnnya. Sebaliknya bagi atasan yang menilai akan memperhatikan dan mengenal bawahannya/karyawannya, sehingga dapat membantu dalam memotivasi karyawan dalam bekerja.

g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang personalia secara keseluruhan.

3) Pengukuran Prestasi Kerja

Dalam melakukan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan atau prestasi kerja seorang karyawan, manajer harus memiliki pedoman atau indikator penilaian, yaitu hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat/ciri-ciri yang dapat menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan baik.

Pelaksanaan kerja dalam arti prestasi kerja tidak hanya menilai hasil fisik yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan. Pelaksanaan pekerjaan disini adalah artian secara keseluruhan sehingga dalam penilaian prestasi kerja ditunjukkan kepada berbagai bidang kemampuan kerja, kerajinan, hubungan kerja dan sebagainya.

Pengukuran prestasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat 4 hal berikut : (Flippo, 1979, hlm.208).

a. Kuantitas kerja

Yaitu penilaian prestasi kerja dengan melihat kemampuan karyawan dalam memenuhi target dan penyelesaian tugas baru.

2.2.4 PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA

Pelatihan atau *training* bagi para pegawai diberikan oleh perusahaan dalam rangka menjembatani adanya kesenjangan atau *gap* antara kondisi faktual dari kinerja pegawai terhadap tuntutan ideal standar kinerja jabatan yang diduduki oleh pegawai sebagai akibat dari kurangnya pengetahuan, keterampilan serta sikap-sikap kerja tertentu.

Pelatihan pada umumnya bermaksud untuk mengembangkan perilaku tertentu guna memenuhi tuntutan tugas-tugas jabatan sehingga pegawai sepenuhnya dapat berfungsi optimal dalam jabatannya. Pelatihan bersama-sama dengan pendidikan dan pengalaman pegawai menjadi salah satu penentu tinggi rendahnya kemampuan seseorang dalam menjalankan fungsi dan tugas jabatannya. Setelah pendidikan yang diperoleh seseorang dari institusi pendidikan formal pada umumnya membekali anak didik dengan kemampuan dasar dalam pemecahan masalah dari tingkat sederhana, agak kompleks, kompleks sampai dengan taraf sangat kompleks, maka pelatihan secara khusus akan membekali seseorang dengan pengetahuan, keterampilan dan siksp-sikap kerja khusus guna menjalankan tugasnya di lingkup organisasi. Perusahaan. Secara proses, waktu yang diperlukan oleh seseorang untuk mencapai keterampilan optimal dalam menjalankan tugas-tugas jabatannya di suatu organisasi perusahaan akan lebih cepat ditempuh melalui pelatihan daripada bila hal tersebut ditunggu lewat perolehan pengalaman kerja (Jiwo dan Hartanto, 2003, hal. 132).

Penelitian yang dilakukan oleh Mc.Cormick E.J. dan Tiffin, J. (1975; 1977) atas gabungan hasil penelitian Gomersall, E.A. dan Myers, M.S. (1966) yang meneliti tingkat kinerja kelompok pegawai Texas Instruments Incorporated penerima pelatihan berbeda kecemasan dari kelompok pegawai lainnya yang tidak menerima pelatihan serupa serta analogi hasil penelitian Singer E.J dan Ramsden,J. (1969) tentang taraf kinerja sebagaimana ditunjukkan oleh tingkat penerimaan upah kelompok pegawai pabrik pemintalan kapas yang menerima pelatihan khusus dibandingkan terhadap kelompok pegawai lainnya yang langsung terjun bekerja memintal kapas. Pembandingan antara lamanya waktu yang diperlukan oleh pegawai untuk mencapai taraf kinerja optimal melalui dua proses, yaitu pelatihan terhadap pengalaman, diketahui bahwa yang menerima pelatihan cenderung lebih cepat mencapai taraf kinerja optimal dibandingkan terhadap yang menjalaninya langsung melalui pengalaman kerja. Sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari totalitas upaya perusahaan untuk meningkatkan kualifikasi para pegawainya, maka kegiatan pelatihan seyogyanya mendapatkan prioritas perhatian yang seksama sebelum melengkapinya dengan pemberian pengalaman kerja yang telah diatur melalui kebijakan karir jabatan.

Agar kegiatan pelatihan menjadi efektif, maka perlu direncanakan, diselenggarakan sesuai dengan rencanaya serta dievaluasi secara berkala yang hasil evaluasinya akan mempengaruhi perencanaan program pelatihan selanjutnya.

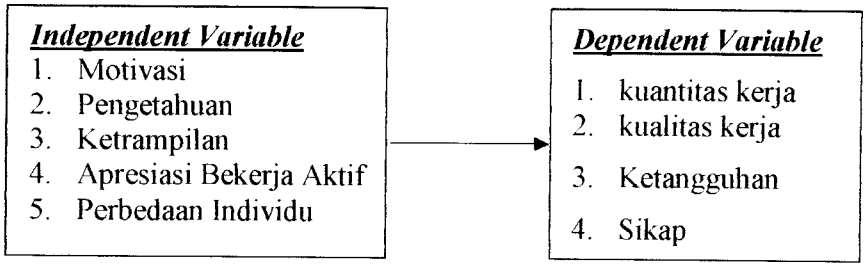
Pelatihan atau *training* diberi batasan pengertian atau definisi sebagai upaya sistematik perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses bgelajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Definisi atau batasan pengertian pelatihan pegawai tersebut didasarkan pada alasan mengapa diulakukan pelatihan atau *training* yang menurut McCormick E.J. dan Tiffin J. adalah dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja, sebagai saranan penyebaran informasi serta upaya untuk mengubah sikap-sikap pegawai. Secara lebih operasional, pelatihan juga dapat diartikan sebagai proses perubahan sikap, penambahan pengetahuan dan keterampilan agar perilaku kerja pegawai efektif. Dalam situasi kerja, pelatihan dimaksudkan sebagai upaya untuk mengembangkan kemahiran para pegawai sehingga kebutuhan organisasi akan pegawai yang berkualitas tinggi pada masa kini serta menyongsong hadirnya masa mendatang dapat terpenuhi (Jiwo dan Hartanto, 2003, hal. 134).

Secara jelas dapat diketahui bahwa ruang lingkup kegiatan pelatihan adalah meliputi tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap kerja pegawai agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dengan meningkatkan hal tersebut diharapkan bahwa tujuan serta kebutuhan pegawai untuk mengembangkan dirinya dapat terpenuhi seiring perusahaan juga berkepentingan agar pengembangan

Potensi dari diri pegawai tersebut selaras dengan tujuan usaha organisasi perusahaan.

2.2.5 Kerangka Teoritis

Adapun kerangka teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1

Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja.

2.2.6 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara prinsip pelatihan yaitu motivasi, pengetahuan, keterampilan, apresiasi bekerja aktif dan perbedaan individu terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta.
2. Faktor Ketrampilan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian ilmiah sangat diperlukan adanya suatu metode. Metode yang dimaksud disini adalah untuk memperlancar jalannya pekerjaan pencarian data dan memberi petunjuk tekhnik penelitian yang akan dilakukan. Dalam bagian ini akan diuraikan beberapa hal, yaitu :

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Artha Envirotama yang terletak di dusun Sempu, Desa Pakembinangun Kecamatan Pakem Sleman Yogyakarta.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel bebas *(Independent Variable)* merupakan variabel yang tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan variabel lainnya. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel Motivasi yang akan disebut sebagai variabel X_1, variabel Pengetahuan sebagai variabel X_2, variabel Keterampilan sebagai variabel X_3, variabel Apresiasi bekerja aktif sebagai variabel X_4 dan variabel Perbedaan individu sebagai variabel X_5.

Sedangkan variabel Terikat *(Dependent variable)* adalah variabel yang keadaannya sangat dipengaruhi atau tergantung oleh keadaan variabel lainnya.

Variabel terikat disini adalah variabel prestasi kerja, yang akan disebut sebagai variabel Y.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Pelatihan sebagai variabel bebas terdiri dari variabel Motivasi (X_1), variabel Pengetahuan (X_2), variabel Keterampilan (X_3), variabel Apresiasi bekerja aktif (X_4) dan variabel Perbedaan individu (X_5). Variabel-variabel ini dijabarkan dalam item-item pertanyaan yang diberi skor untuk mengungkapkan pelatihan yang paling dominan berpengaruh pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta. Definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut :

1). Variabel Motivasi (X_1)

Yaitu karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam mengapresiasikan diri secara total dalam pekerjaannya, dengan indikator :

a. Prestasi

Yaitu bagaimana seorang karyawan dalam mengambil tugas dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dengan indikator :

- karyawan mengikuti program pelatihan di perusahaan dengan harapan akan mendapatkan prestasi yang baik.

b. Afiliasi

Yaitu bagaimana seorang karyawan dapat bersahabat dengan rekan sekerjanya dengan baik, dengan indikator :

- karyawan mengikuti program pelatihan di perusahaan dengan harapan bisa untuk membuat *team work* yang baik.

c. Kekuasaan

Yaitu bagaimana seorang karyawan bisa mempengaruhi orang lain dan membuat orang lain mau mengikutinya dengan menghasilkan prestasi dalam pekerjaannya, dengan indikator :

- karyawan mengikuti program pelatihan di perusahaan dengan harapan akan lebih mempunyai pengaruh terhadap rekan kerja.

2). Variabel Pengetahuan (X_2)

Yaitu seberapa jauh karyawan memiliki kemajuan pengetahuan setelah mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan, dengan indikator :

a. Pengetahuan tentang pekerjaan

Yaitu pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan yang diembannya, dengan indikator :

- Setelah mengikuti program pelatihan di perusahaan ini, karyawan mengerti dan memahami tentang pekerjaan yang sekarang ditangani.
- Setelah mengikuti program pelatihan di perusahaan ini, karyawan menjadi lebih baik dalam menjalankan pekerjaan.

b. Pengetahuan tentang tujuan perusahaan

Yaitu pengetahuan karyawan terhadap tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan, dengan indikator :

- Setelah mengikuti program pelatihan di perusahaan ini, karyawan menjadi lebih mengerti tentang tujuan perusahaan yang hendak dicapai.

3). Variabel Keterampilan (X_3)

Yaitu bagaimana karyawan dapat bekerja secara efektif dan produktivitas tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan indikator :

a. Pendidikan

Yaitu bagaimana latar belakang pendidikan seorang karyawan mencerminkan keterampilannya, dengan indikator :

- Setelah mengikuti program pelatihan di perusahaan ini, karyawan bisa mengembangkan ketrampilan sesuai dengan pendidikan yang dimiliki.

b. Pengalaman

Yaitu bagaimana pengalaman seorang karyawan dapat mencerminkan keterampilannya, dengan indikator :

- Setelah mengikuti program pelatihan di perusahaan ini, karyawan bisa mengembangkan ketrampilan sesuai dengan pengalaman yang dimiliki.

c. Bakat

Yaitu bagaimana bakat yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi keterampilannya, dengan indikator :

- Setelah mengikuti program pelatihan di perusahaan ini, karyawan bisa mengembangkan ketrampilan sesuai dengan bakat yang dimiliki.

4). Variabel Apresiasi bekerja aktif (X_4)

Yaitu bagaimana karyawan dapat mengerti dan mengapresiakan pekerjaannya sesuai dengan tugasnya, dengan indikator :

a. Kedisiplinan

Yaitu bagaimana karyawan taat dan patuh terhadap peraturan dan bekerja sesuai dengan kewajiban, dengan indikator :

- Setelah mengikuti program pelatihan di perusahaan ini, karyawan dapat bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang diterapkan

b. Inisiatif

Yaitu bagaimana karyawan dapat bekerja dengan inisiatif untuk kemajuan perusahaan, dengan indikator :

- Setelah mengikuti program pelatihan di perusahaan ini, karyawan selalu berusaha untuk mengembangkan program-program kerja yang ada.

c. Loyalitas

Yaitu bagaimana karyawan bisa memiliki tingkat loyalitas yang tinggi kepada perusahaannya, dengan indikator :

- Setelah mengikuti program pelatihan di perusahaan ini, karyawan menjadi lebih mantap bekerja pada perusahaan ini.

5). Variabel Perbedaan Individu (X_5)

Yaitu bagaimana seorang karyawan dapat memahami perbedaan yang ada dalam tiap individu khususnya rekan sekerja, dengan indikator :

a. Sikap

Yaitu bagaimana seorang karyawan harus bersikap terhadap sesama rekan kerja, dengan indikator :

- Setelah mengikuti program pelatihan di perusahaan ini, karyawan jarang terlibat konflik dengan sesama rekan sekerja.

b. Kemampuan diri

Yaitu bagaimana seorang karyawan dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mengurangi kesulitan yang ditemui, dengan indikator :

- Setelah mengikuti program pelatihan di perusahaan ini, karyawan tidak kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan.

c. Kerja sama

Yaitu bagaimana seorang karyawan dapat bekerja sama dengan rekan sekerjanya, dengan indikator :

- Setelah mengikuti program pelatihan di perusahaan ini, karyawan jarang terlibat konflik dengan sesama rekan sekerja.

➢ Prestasi kerja (Y)

Yaitu bagaimana pelaksanaan kerja yang dihasilkan seorang karyawan secara keseluruhan sengan memperhaitikan beberapa variabel penilaian. Beberapa variabel yang biasa dipakai sebagai ukuran sebuah prestasi antara lain kuantitas kerja, kualitas kerja, ketangguhan dan sikap.

1) Kuantitas kerja

Yaitu penilaian prestasi kerja dengan melihat kemampuan karyawan dalam memenuhi target dan penyelesaian tugas baru, dengan indikator:

- Karyawan sering mencapai hasil kerja sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan oleh perusahaan..
- Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas baru yang diembankan dengan baik dan tepat waktu.

2). Kualitas kerja

Yaitu penilaian prestasi kerja berdasarkan tingkat kecermatan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan tingkat beban yang menjadi tanggung jawab karyawan, dengan indikator :

- Saudara selalu melakukan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- Saudara selalu berusaha untuk cepat dalam melaksanakan pekerjaan.

3). Ketangguhan

Yaitu penilaian prestasi kerja berdasarkan tingkat penggunaan perintah dalam tugas, tingkat absensi dan hasil kerja dalam melaksanakan tugas, dengan indikator :

- Saudara sering mendapatkan teguran dari pimpinan.
- Saudara selalu izin dulu kepada pimpinan apabila karena sesuatu hal saudara tidak masuk kerja.
- Saudara datang ke kantor selalu tepat waktu.

4). Sikap

Yaitu penilaian prestasi kerja berdasarkan perasaan karyawan apabila menangani tugas baru serta sejauh mana karyawan tersebut bisa bekerja sama antara rekan sekerja, dengan indikator :

- Saudara selalu mendiskusikan kepada rekan kerja anda apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan.
- Rekan sekerja anda selalu membantu apabila mengetahui anda mengalami kesulitan.
- Saudara merasa senang apabila menerima tugas baru.

3.4 Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba penelitian merupakan tahap penting dalam proses pelaksanaan penelitian yang sesungguhnya di lapangan. Dengan uji coba penelitian akan

diperoleh manfaat bahwa instrumen penelitian benar-benar dapat diukur (validitas) dan dapat diketahui sampai seberapa jauh instrument penelitian tersebut dapat dipercaya atau diandalkan (reliabilitas).

Pengujian validitas daftar pertanyaan dilakukan dengan mengkorelasikan skor pada masing-masing item dengan skor totalnya. Teknik korelasi seperti ini dikenal dengan teknik korelasi *Product Moment*. Dan pengujian reliabilitas daftar pertanyaan dilakukan dengan tekhnik *Alpha Cronbach*. Pengujian reliabilitas ini dilakukan hanya pada item-item pertanyaan yang sudah valid saja. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan computer melalui paket SPSS.

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas maka dalam realisasinya responden berjumlah 30 orang dan jumlah kesahihan semua item pertanyaan (25 item pertanyaan). Maka diperoleh kesahihan item-item pertanyaan prinsip pelatihan menurut variabel dengan proporsi sebagai berikut :

1). Motivasi (X_1) terdiri dari 3 pertanyaan nomor 1 sampai dengan 3 terdapat 3 pertanyaan sahih dan tidak ada pertanyaan yang gugur dengan nilai reliabilitas sebesar 0,7259.

2). Pengetahuan (X_2) terdiri dari 3 pertanyaan nomor 4 sampai dengan 6, terdapat 3 pertanyaan sahih dan tidak ada pertanyaan yang gugur dengan nilai reliabilitas sebesar 0,8378.

3). Ketrampilan (X_3) terdiri dari 3 pertanyaan nomor 7 sampai dengan 9, terdapat 3 pertanyaan sahih dan tidak ada pertanyaan yang gugur dengan nilai reliabilitas sebesar 0,6292.

4). Apresiasi bekerja aktif (X_4) terdiri dari 3 pertanyaan nomor 10 sampai dengan 12, terdapat 3 pertanyaan sahih dan tidak ada pertanyaan yang gugur dengan nilai reliabilitas sebesar 0,7475.

5). Perbedaan individu (X_5) terdiri dari 3 pertanyaan nomor 13 sampai dengan 15, terdapat 3 pertanyaan sahih dan tidak ada pertanyaan yang gugur dengan nilai reliabilitas sebesar 0,7763.

Sedangkan item-item pertanyaan untuk variabel Prestasi Kerja (Y) adalah terdiri dari 10 item pertanyaan sahih dan tidak ada pertanyaan yang gugur dengan nilai reliabilitas sebesar 0,8627.

3.5 Data dan Teknik Pengumpulan Data

1). Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data yang diambil langsung dari subyek atau sample itu sendiri, yaitu dari 38 orang karyawan pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta yang telah bekerja lebih dari 1 tahun. Data ini diperoleh dari jawaban kuisioner yang berisi daftar pertanyaan.

2) Tehnik Pengumpulan Data

a. Kuisioner

Data diperoleh dengan cara membagikan kuisioner yang berisi daftar pertanyaan kepada seluruh responden untuk ditanggapi dengan memberikan alternatif jawaban yang telah ditentukan. Skala yang digunakan adalah skala Likert.

Pada penelitian ini penulis menyebarkan kuisioner tipe tertutup, dimana responden tinggal memilih option jawabab yang telah tersedia dan diberi keleluasaan jawabannya. Setiap pertanyaan disediakan 5 opsi dengan opsi Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, Netral (N) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 4 dan Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5.

b. Wawancara

Yaitu dengan melakukan pertanyaaan kepada satf dan karyawan yang ada untuk mengetahui data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

c. Studi Pustaka

Yaitu dengan menggunakan berbagai sumber atau bahan yag digunakan sebagai acuan dalam penelitian baik berupa buku maupun kajian pustaka dari penelitian terdahulu.

3.6 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah sebanyak 38 orang karyawan pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta. Dalam Penelitian ini seluruh populasi diambil sebagai sampel untuk diteliti prestasi kerjanya berdasarkan pelatihan pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta.

3. 7 Metode Analisis

1) Model Penelitian

Model penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah berbentuk Regresi Linier Berganda dengan alasan variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel dan diduga bila variabel bebas Motivasi (X_1), Pengetahuan (X_2), Ketrampilan (X_3), Apresiasi bekerja aktif (X_4) dan Perbedaan individu (X_5) meningkat maka variabel terikat (Prestasi Kerja) akan meningkat.

Bentuk umum dari persamaan Regresi Linier Berganda dirumuskan sebagai berikut :

$Y = b_0 + b_1 \chi_1 + b_2 \chi_2 + b_3 \chi_3 + b_4 \chi_4 + b_5 \chi_5$

Keterangan :

Y = Nilai Prestasi Kerja

X_1 = Motivasi

X_2 = Pengetahuan

X_3 = Ketrampilan

X_4 = Apresiasi bekerja aktif

X_5 = Perbedaan individu

B_0 = konstanta

b_1 , b_2 , b_3, b_4, b_5 = Koefisien regresi

Untuk lebih mempermudah proses perhitungan maka semua proses perhitungan dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program microsta.

2. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan yang meliputi Motivasi, Pengetahuan, Ketrampilan, Apresiasi bekerja aktif dan Perbedaan individu terhadap prestasi kerja karyawan dengan menggunakan uji serentak atau Uji F dan untuk mengetahui mana yang mempunyai pengaruh paling dominan dengan menggunakan Uji Parsial atau Uji – t.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dilakukan :

a. Pengujian Hipotesis I (Uji F)

Untuk menguji kebenaran hipotesis I yaitu Ada pengaruh antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta digunakan uji-F yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_o = b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$

$H_a = b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$

Pengujian melalui uji – F variansinya adalah dengan membandingkan F_{hitung} atau F_h (observasi) dengan F_{tabel} (F_t) pada $\alpha = 0.05$. Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

$F_h \geq F_t$ → maka H_o ditolak

H_a diterima

Artinya :

Variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya.

$F_h < F_t$ → maka H_o diterima

H_a ditolak

Artinya :

Variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya.

Untuk melihat kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2). Jadi R^2 digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. R^2 semakin besar (mendekati 1), maka

sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel terikatnya. Sebaliknya bila R^2 semakin kecil, maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya R^2 berada antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

b. Pengujian Hipotesis II (Uji t)

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis II yaitu bahwa variabel Ketrampilan mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta digunakan Uji-t yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi parsial dengan menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_o = b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$

$H_a = b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$

Pengujian dilakukan melalui uji-t dengan membandingkan t_{hitung} atau t_h (observasi) dengan t_{tabel} (t_t) pada $\alpha = 0.05$. bila hasil perhitungan menunjukkan:

$t_h \geq t_t$ → maka H_o ditolak

H_a diterima

Artinya :

a). Variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas.

b). Ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

$t_h \leq t_t$ → maka H_o ditolak

H_a diterima

Artinya :

a). Variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas.

b). Tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

Untuk menunjukkan dominannya variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan formulasi koefisien determinasi parsial (r^2) dari masing-masing variabel bebas. Koefisien determinasi parsial ini berguna untuk mengetahui sejauh mana sumbangan variabel bebasnya. Semakin besar r^2 suatu variabel bebas semakin dominannya variabel bebas tersebut terhadap variabel tidak bebasnya.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam analisis ini digunakan 2 pendekatan yaitu analisis yang berupa kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif merupakan analisis yang memberikan keterangan atau gambaran yang jelas tentang obyek yang diteliti, yang akan diterangkan dalam bentuk tabulasi dan prosentase. Sedangkan analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif atau tidak antara pelatihan dengan prestasi kerja.

4.1 Analisis Kualitatif

Analisis pelatihan diuraikan berdasarkan masing-masing prinsip-prinsip pelatihan dan berdasarkan total skor nilai kuisioner.

Dari seluruh kuisioner yang terkumpul dengan responden berjumlah 38 orang karyawan pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta yang telah bekerja minimal 1 tahun., dapat dilakukan analisis deskriptif terhadap data-data yang ada mengenai jenis kelamin, Usia dan Pendidikan serta tanggapan mereka terhadap pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja.

4.1.1 Profil Responden

a. Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelaminnya, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
		Dalam angka	Prosentase
1.	Laki – laki	29	76,31%
2.	Perempuan	9	23,69%
	Jumlah	38	100%

Sumber : Data Primer

Dari tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang atau 76,31% responden dan jenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang atau 23,69%. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa karyawan laki-laki lebih banyak daripada perempuan, hal ini dapat dipahami karena sebagian besar karyawan merupakan tenaga pemasaran yang diharapkan lebih bisa bertahan lama dalam perusahaan sehingga dapat mengurangi perputaran karyawan yang ada yang akhirnya dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik pula.

b. Klasifikasi Responden Menurut Usia

Berdasarkan usianya dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 4.2
Klasifikasi Responden Menurut Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	
		Dalam angka	Prosentase
1.	Di bawah 31 tahun	9	23,69%
2.	32 tahun – 45 tahun	26	68,42%
3	Di atas 46 Tahun	3	7,89%
	Total	38	100%

Sumber : Data Primer

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia di bawah 31 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 23,69%, karyawan yang berusia antara 32 sampai dengan 45 tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 68,42% dan sisanya berusia diatas 46 tahun sebanyak 3 0rang atau sebesar 7,89%. Hal ini dapat dipahami bahwa perusahaan memperkerjakan karyawan pada usia produktif dimana diharapkan karyawan dapat memberikan prestasi kerja yang baik pada perusahaan.

c. Klasifikasi Responden Menurut Pendidikan

Berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 4.3
Klasifikasi Responden Menurut Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	
		Dalam angka	Prosentase
1.	SMU	7	18,42%
2.	S-1	29	76,31%
3.	S-2	2	5,26%
5.	Lain-lain	-	-
	Total	38	100%

Sumber : Data Primer

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan SMU sebanyak 7 orang atau 18,42%, lulusan S-1 sebanyak 29 orang atau 76,31%, karyawan yang lulusan S-2 senayak 2 orang atau 5,26%. Hal ini dapat dimengerti karena perusahaan berharap dengan memperkerjakan karyawan lulusan sarjana diharapkan dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan tanpa mengabaikan tingkat pendidikan yang lain yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4.1.2 Analisis Kualitatif Pelatihan

Analisis ini digunakan untuk mengetahui Pengetahuan karyawan yang ada yaitu sebanyak 38 orang sebagai responden dalam penelitian ini.

1). Variabel Motivasi

a. Kebutuhan Prestasi

Tabel 4.4
Pengetahuan Responden terhadap kebutuhan berprestasi sebagai motivasi karyawan mengikuti pelatihan

Keterangan	Jumlah Responden	
	Dalam angka	Prosentase
Sangat Setuju	3	7,89%
Setuju	25	65,78%
Netral	10	26,31%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
	38	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa 7,89% responden menjawab sangat setuju. 65,78% responden menjawab setuju, dan 26,31 % menjawab netral. Berarti sebagian besar karyawan mengikuti pelatihan untuk memenuhi kebutuhan berprestasi. Artinya kebutuhan untuk berprestasi bagi karyawan menjadi hal yang penting. Hal ini terlihat pada bagaimana karyawan bisa menyelesaikan tugasnya dan bertanggung jawab pada pekerjaannya dan dengan terpenuhinya kebutuhan berprestasi diharapkan akan meningkatkan motivasi untuk berprestasi pada diri karyawan.

b. Kebutuhan Kekuasaan

Tabel 4.5
Pengetahuan Responden terhadap kebutuhan kekuasaan sebagai motivasi karyawan mengikuti pelatihan

Keterangan	Jumlah Responden	
	Dalam angka	Prosentase
Sangat Setuju	4	10,52%
Setuju	23	60,52%
Netral	11	28,94%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
	38	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa 10,52% responden menjawab sangat setuju. 60,52% responden menjawab setuju, dan 28,94 % menjawab netral. Berarti sebagian besar karyawan mengikuti pelatihan untuk memenuhi kebutuhan kekuasaan. Artinya kekuasaan menjadi hal yang sangat penting bagi seorang karyawan, dimana kebutuhan ini tercermin pada keinginan karyawan untuk mempunyai pengaruh dengan membantu orang lain dan menguasai orang lain, dengan terpenuhinya kekuasaan akan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berprestasi.

c. Kebutuhan Berafiliasi

Tabel 4.6
Pengetahuan Responden terhadap kebutuhan berafiliasi sebagai motivasi karyawan mengikuti pelatihan

Keterangan	Jumlah Responden	
	Dalam angka	Prosentase
Sangat Setuju	2	5,26%
Setuju	22	57,89%
Netral	14	36,84%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
	38	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa 5,26% responden menjawab sangat setuju. 57,89% responden menjawab setuju, dan 36,84 % menjawab netral. Berarti sebagian besar karyawan mengikuti pelatihan untuk memenuhi kebutuhan berafiliasi dimana kebutuhan akan tim kerja yang baik bagi karyawan merupakan hal yang penting. Hal ini ditunjukkan dengan adanya kebutuhan untuk bersahabat, bekerjasama, mementingkan aspek-aspek pribadi dalam pekerjaannya. Dengan suasana kerja yang baik akan bisa meningkatkan motivasi karyawan untuk berprestasi dalam pekerjaannya.

2). Variabel Pengetahuan

a. Pengetahuan tentang pekerjaan

Tabel 4.7
Pengetahuan Responden terhadap pengetahuan tentang pekerjaan dalam mengikuti pelatihan.

Keterangan	Jumlah Responden	
	Dalam angka	Prosentase
Sangat Setuju	1	2,63%
Setuju	26	58,42%
Netral	11	36,84%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
	38	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa 2,63% responden menjawab sangat setuju. 58,42% responden menjawab setuju, dan 36,84 % menjawab netral. Berarti hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa pelatihan telah berhasil meningkatkan pengertian dan pemahaman karyawan tentang pekerjaannya. Artinya dengan meningkatnya pemahaman dan pengertian karyawan terhadap pekerjaannya diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

b. Pengetahuan tentang tujuan perusahaan

Tabel 4.8
Pengetahuan Responden terhadap pengetahuan tentang tujuan perusahaan dalam mengikuti pelatihan

Keterangan	Jumlah Responden	
	Dalam angka	Prosentase
Sangat Setuju	10	26,31%
Setuju	19	50%
Netral	9	23,68%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
	38	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa 26,31% responden menjawab sangat setuju. 50% responden menjawab setuju, dan 23,68% menjawab netral. Berarti hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa pelatihan telah berhasil meningkatkan pengetahuan karyawan tentang tujuan perusahaan. Artinya dengan mengetahui tujuan perusahaan diharapkan karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

3). Variabel Ketrampilan

a. Pendidikan

Tabel 4.9
Pengetahuan Responden terhadap ketrampilan tentang latar belakang pendidikan dalam mengikuti pelatihan

Keterangan	Jumlah Responden	
	Dalam angka	Prosentase
Sangat Setuju	2	5,26%
Setuju	23	60,52%
Netral	9	23,68%
Tidak Setuju	4	10,52%
Sangat Tidak Setuju	-	-
	38	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa 5,26% responden menjawab sangat setuju. 60,52% responden menjawab setuju, 23,68% menjawab netral dan 10,52% responden menjawab tidak setuju. Berarti hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa pelatihan telah berhasil mengembangkan ketrampilan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya. Artinya pengembangan ketrampilan seorang karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

b. Pengalaman yang dimiliki

Tabel 4.10
Pengetahuan Responden terhadap ketrampilan tentang
Pengalaman yang dimiliki dalam mengikuti pelatihan

Keterangan	Jumlah Responden	
	Dalam angka	Prosentase
Sangat Setuju	13	34,21%
Setuju	18	47,36%
Netral	6	15,78%
Tidak Setuju	1	2,63%
Sangat Tidak Setuju	-	-
	38	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa 34,21% responden menjawab sangat setuju. 47,36% responden menjawab setuju, 15,78% menjawab netral dan 2,63% responden menjawab tidak setuju. Berarti hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa pelatihan telah berhasil mengembangkan ketrampilan sesuai dengan pengalaman yang dimilikinya. Artinya pengembangan ketrampilan yang sesuai dengan pengalaman karyawan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

c. Bakat yang dimiliki

Tabel 4.11
Pengetahuan Responden terhadap ketrampilan tentang
Bakat yang dimiliki dalam mengikuti pelatihan

Keterangan	Jumlah Responden	
	Dalam angka	Prosentase
Sangat Setuju	5	13,15%
Setuju	22	57,89%
Netral	11	28,94%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
	38	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa 13,15% responden menjawab sangat setuju. 57,89% responden menjawab setuju dan 28,94% responden menjawab netral. Berarti hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa pelatihan telah berhasil mengembangkan ketrampilan sesuai dengan bakat yang dimilikinya. Artinya pengembangan ketrampilan yang sesuai dengan bakat yang dimiliki karyawan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

4). Variabel Apresiasi Bekerja aktif

a. Kedisiplinan

Tabel 4.12
Pengetahuan Responden terhadap apresiasi bekerja aktif tentang kedisiplinan dalam mengikuti pelatihan

Keterangan	Jumlah Responden	
	Dalam angka	Prosentase
Sangat Setuju	4	10,52%
Setuju	21	55,26%
Netral	10	26,31%
Tidak Setuju	3	7,89%
Sangat Tidak Setuju	-	-
	38	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa 10,52% responden menjawab sangat setuju. 55,26% responden menjawab setuju, 26,31% menjawab netral dan 7,89% responden menjawab tidak setuju. Berarti hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa pelatihan telah berhasil meningkatkan kedisiplinan karyawan, dan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

b. Inisiatif

Tabel 4.13
Pengetahuan Responden terhadap apresiasi bekerja aktif tentang Inisiatif dalam mengikuti pelatihan

Keterangan	Jumlah Responden	
	Dalam angka	Prosentase
Sangat Setuju	4	10,52%
Setuju	21	55,26%
Netral	13	34,21%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
	38	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa 10,52% responden menjawab sangat setuju. 55,26% responden menjawab setuju dan 34,21% menjawab netral. Berarti hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa pelatihan telah berhasil meningkatkan inisiatif karyawan yang ada dan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

5). Variabel Perbedaan individu

a. Sikap

Tabel 4.15
Pengetahuan Responden terhadap perbedaan individu tentang sikap dalam mengikuti pelatihan

Keterangan	Jumlah Responden	
	Dalam angka	Prosentase
Sangat Setuju	7	18,42%
Setuju	26	68,42%
Netral	5	13,15%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
	38	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa 18,42% responden menjawab sangat setuju. 68,42% responden menjawab setuju dan 13,15% menjawab netral. Berarti hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa perbedaan individu yang sebelumnya mungkin menjadi sumber konflik dapat diminimalisisr yang diharapkan dengan demikian akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

b. Kemampuan Diri

Tabel 4.16
Pengetahuan Responden terhadap perbedaan individu tentang Kemampuan diri dalam mengikuti pelatihan

Keterangan	Jumlah Responden	
	Dalam angka	Prosentase
Sangat Setuju	8	21,05%
Setuju	20	52,63%
Netral	10	26,31%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
	38	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa 21,05% responden menjawab sangat setuju. 52,63% responden menjawab setuju dan 26,31% menjawab netral. Berarti hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa pelatihan telah berhasil meningkatkan kemampuan diri dalam menghadapi kesulitan kerja karyawan yang diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

4.2 Analisis Kuantitatif

Sebelumnya telah disebutkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan yang meliputi Motivasi, Pengetahuan, Ketrampilan, Apresiasi bekerja aktif dan perbedaan individu terhadap prestasi kerja karyawan. Disamping itu juga ingin mengetahui pelatihan manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode analisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui suatu persamaan regresi yang dapat menunjukkan ada tidaknya pengaruh variabel bebas Motivasi (X_1), Pengetahuan (X_2), Keterampilan (X_3), Apresiasi bekerja aktif (X_4) dan Perbedaan individu (X_5) secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja (Y).

Sedangkan uji serentak (Uji-F) dan uji Parsial (Uji-t) pada proses pengolahan data, perhitungan yang ada dilakukan oleh komputer dengan menggunakan program Microsta.

Bentuk umum dari persamaan Regresi Linier Berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 \chi_1 + b_2 \chi_2 + b_3 \chi_3 + b_4 \chi_4 + b_5 \chi_5$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

X_1 = Motivasi

X_2 =Pengetahuan

X_3 = Ketrampilan

X_4 = Apresiasi bekerja Aktif

X_5 = Perbedaan individu

B_0 = konstanta

b_1 , b_2 , b_3 , b_4 , b_5 = Koefisien regresi

4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji keberartian pengaruh pelatihan yaitu meliputi Motivasi, Pengetahuan, Keterampilan, Apresiasi bekerja aktif dan Perbedaan individu terhadap Prestasi kerja yang dilakukan melalui metode pengujian koefisien regresi berganda, baik secara serentak maupun parsial.

1. Uji Serentak atau Uji – F

Untuk menguji kebenaran hipotesis I yang diajukan yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan yaitu Motivasi (X_1), Pengetahuan (X_2), Keterampilan (X_3), Apresiasi bekerja aktif (X_4) dan Perbedaan individu (X_5) terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan menggunakan uji-F, yaitu merupakan uji serentak untuk menganalisa secara kuantitatif hipotesis yang diajukan. Dengan kata lain uji-F ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Hasil perhitungan untuk analisa ini dapat dilihat pada tabel 4.18 :

signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta. Sehingga berdasarkan data-data hasil analisis kuantitatif, maka hipotesis I yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi, Pengetahuan, Ketrampilan, Apresiasi bekerja aktif dan Perbedaan individu terhadap Prestasi Kerja (Y) pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta **terbukti**, karena $F_{ratio} > F_{tabel}$ sehingga semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya.

Besarnya kontribusi seluruh variabel X dan Y ditunjukkan oleh angka R Squared (R^2) dari variabel χ sebesar 0,933 atau 93,3%. Artinya bahwa seluruh variabel ($\chi_1, \chi_2, \chi_3, \chi_4, \chi_5$) yang digunakan dalam persamaan regresi ini secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap Prestasi Kerja (Y) pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta sebesar 93,3%. Sedangkan variabel bebas lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini kontribusi sebesar 6,7%.

Untuk melihat keeratan hubungan atau korelasi antara Motivasi (X_1), Pengetahuan (X_2), Ketrampilan (X_3), Apresiasi bekerja aktif (X_4) dan Perbedaan individu (X_5) terhadap Prestasi Kerja (Y) ditunjukkan oleh angka regresi sebesar 0,966 atau sebesar 96,6%. Nilai ini relatif besar untuk menunjukkan demikian eratnya hubungan antara variabel bebas $\chi_1, \chi_2, \chi_3, \chi_4$ dan χ_5 terhadap variabel terikatnya (Y).

2). Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji kebenaran hipotesis II dilakukan melalui uji-t. Uji parsial atau uji-t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas χ_1, χ_2 ,χ_3, χ_4 dan χ_5 terhadap variabel terikat (Y). Dengan melakukan uji-t ini, hipotesis II yang menyatakan bahwa Ketrampilan memiliki pengaruh yang dominan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta akan dibuktikan kebenarannya.

Langkah yang harus dilakukan adalah membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata 5%. Adapun hasil analisis dilihat pada tabel 4.19 berikut :

Tabel 4.19
Perbandingan Antara t_{hitung} Dengan T_{tabel} masing-masing Variabel Bebas Pada Taraf Nyata 5%

No.	Variabel Bebas	T_{hitung}	T_{tabel}	Keterangan
1.	Motivasi.χ_1	2,150	1,684	$t_{hitung} > t_{tabel}$
2.	Pengetahuan.χ_2	2,221	1,684	$t_{hitung} > t_{tabel}$
3.	Ketrampilan. χ_3	2,161	1,684	$t_{hitung} > t_{tabel}$
4.	Apresiasi bekerja aktif. χ_4	2,257	1,684	$t_{hitung} > t_{tabel}$
5.	Perbedaan individu. χ_5	2,637	1,684	$t_{hitung} > t_{tabel}$

Sumber : Lampiran D

Dari tabel 4.19 terlihat bahwa kelima variabel bebas t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel}. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut pada taraf nyata (α) sebesar 5% mempunyai pengaruh yang berarti terhadap Prestasi Kerja pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta.

Selanjutnya, untuk membuktikan kebenaran hipotesis II adalah dengan melihat besarnya t_{hitung} masing-masing variabel bebas. Ternyata

variabel χ_5 atau Perbedaan individu memiliki t_{hitung} terbesar yaitu sebesar 2,637. Hal ini berarti bahwa dari kelima variabel bebas yang digunakan dalam model ini, variabel χ_5 mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta, sehingga hipotesis II yang menyatakan bahwa prinsip pelatihan Ketrampilan memiliki pengaruh yang dominan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta **ditolak.**

Besarnya pengaruh prinsip pelatihan Perbedaan individu terhadap Prestasi Kerja pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta, dapat dipahami karena dalam bekerja karyawan dimungkinkan menemukan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan disinilah kerjasama antar sesama karyawan dalam perusahaan dapat dijadikan suatu penilaian dalam terciptanya prestasi kerja karyawan.

Selanjutnya akan diuraikan hasil analisis mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas (χ) terhadap variabel terikat (Y) :

a. Pengaruh Motivasi (χ_1) Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta.

Koefisien regresi variabel Motivasi(χ_1) sebesar 0,120 yang berarti 0menunjukkan hubungan yang positif dengan Prestasi Kerja (Y). Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa bila variabel bebas lainnya konstan, maka akan mengakibatkan penambahan atau penurunan pengaruh Motivasi (χ_1), maka akan mengakibatkan penambahan atau penurunan Prestasi Kerja (Y).

Hasil t_{hitung} dari variabel Motivasi (χ_1) sebesar 2,150 dengan probabilitas 0,039, hasil ini menggambarkan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan sebab t_{tabel} (1,684) lebih kecil dari t_{hitung} dengan probabilitas 0,039 berarti signifikan karena kurang dari 5%. Keadaan ini menunjukkan Motivasi merupakan prinsip pelatihan yang menentukan terhadap Prestasi Kerja.

Pelatihan ini mempunyai pengaruh yang berarti terhadap Prestasi Kerja sebab Motivasi akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi dan dapat bekerjasama dengan sesame rekan sekerjanya. Dengan Motivasi yang selalu terjaga akan membuat karyawan bekerja maksimal dan akan tercipta persepsi kerja yang baik pula.

b. Pengaruh Pengetahuan (χ_2) Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta.

Koefisien regresi variabel Pengetahuan (χ_2) sebesar 0,185 yang berarti menunjukkan hubungan yang positif dengan Prestasi Kerja (Y). Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa bila variabel bebas lainnya konstan, maka akan mengakibatkan penambahan atau penurunan pengaruh Pengetahuan (χ_2), maka akan mengakibatkan penambahan atau penurunan Prestasi Kerja (Y).

Hasil t_{hitung} dari variabel Pengetahuan (χ_2) sebesar 2,221 dengan probabilitas 0,034, hasil ini menggambarkan bahwa variabel Pengetahuan

mempunyai pengaruh yang signifikan sebab t_{tabel} (1,684) lebih kecil dari t_{hitung} dengan probabilitas 0,034 berarti signifikan karena kurang dari 5%. Keadaan ini menunjukkan Pengetahuan merupakan prinsip pelatihan yang menentukan terhadap Prestasi Kerja.

Pelatihan ini mempunyai pengaruh yang berarti terhadap Prestasi Kerja, karena Prestasi kerja akan lebih meningkat jika karyawan memiliki pengetahuan yang berguna dalam mempermudah atau memperlancar kinerja karyawan yang bersangkutan. Dengan bertambahnya pengetahuan yang dimiliki karyawan juga akan membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karena disini karyawan akan lebih memahami dan mengerti apa yang menjadi tujuan perusahaan.

c. Pengaruh Ketrampilan (χ_3) Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta.

Koefisien regresi variabel Ketrampilan (χ_3) sebesar 0,215 yang berarti menunjukkan hubungan yang positif dengan Prestasi Kerja (Y). Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa bila variabel bebas lainnya konstan, maka akan mengakibatkan penambahan atau penurunan pengaruh Ketrampilan (χ_3), maka akan mengakibatkan penambahan atau penurunan Prestasi Kerja (Y).

Hasil t_{hitung} dari variabel Ketrampilan (χ_3) sebesar 2,161 dengan probabilitas 0,038, hasil ini menggambarkan bahwa variabel Ketrampilan mempunyai pengaruh yang signifikan sebab t_{tabel} (1,684) lebih kecil dari

t_{hitung} dengan probabilitas 0,038 berarti signifikan karena kurang dari 5%. Keadaan ini menunjukkan Ketrampilan merupakan prinsip pelatihan yang menentukan terhadap Prestasi Kerja.

Pelatihan ini mempunyai pengaruh yang berarti terhadap Prestasi Kerja, karena dengan ketrampilan yang dimiliki karyawan akan dapat mengembangkan apa yang menjadi bakat dalam dirinya serta dapat mengembangkan ketrampilan sesuai dengan pendidikan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Dengan kemampuan ketrampilan yang semakin baik tentu saja akan mengakibatkan terciptanya prestasi kerja yang baik pula.

d. Pengaruh Apresiasi bekerja aktif (χ_4) Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta.

Koefisien regresi variabel Apresiasi bekerja aktif (χ_4) sebesar 0,191 yang berarti menunjukkan hubungan yang positif dengan Prestasi Kerja (Y). Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa bila variabel bebas lainnya konstan, maka akan mengakibatkan penambahan atau penurunan pengaruh Apresiasi bekerja aktif (χ_4), maka akan mengakibatkan penambahan atau penurunan Prestasi Kerja (Y).

Hasil t_{hitung} dari variabel Apresiasi bekerja aktif (χ_4) sebesar 2,257 dengan probabilitas 0,031, hasil ini menggambarkan bahwa variabel Apresiasi bekerja aktif mempunyai pengaruh yang signifikan sebab t_{tabel} (1.684) lebih kecil dari t_{hitung} dengan probabilitas 0,031 berarti signifikan

karena kurang dari 5%. Keadaan ini menunjukkan Apresiasi bekerja aktif merupakan prinsip pelatihan yang menentukan terhadap Prestasi Kerja.

Pelatihan ini mempunyai pengaruh yang berarti terhadap Prestasi Kerja, dapat dilihat dari ketaatan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan, kesempatan dalam mengembangkan program-program kerja yang dimiliki karyawan serta kemantapan karyawan dalam bekerja di perusahaan yang bersangkutan, yang kesemuanya itu apabila dimiliki karyawan akan terciptalah prestasi kerja yang baik sesuai yang diharapkan perusahaan.

e. Pengaruh Perbedaan individu (χ_5) Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta .

Koefisien regresi variabel Perbedaan individu (χ_5) sebesar 0,268 yang berarti menunjukkan hubungan yang positif dengan Prestasi Kerja (Y). Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa bila variabel bebas lainnya konstan, maka akan mengakibatkan penambahan atau penurunan pengaruh Perbedaan individu (χ_5), maka akan mengakibatkan penambahan atau penurunan Prestasi Kerja (Y).

Hasil t_{hitung} dari variabel Perbedaan individu (χ_5) sebesar 2,637 dengan probabilitas 0,013, hasil ini menggambarkan bahwa variabel Perbedaan individu mempunyai pengaruh yang signifikan sebab t_{tabel} (1.684) lebih kecil dari t_{hitung} dengan probabilitas 0,013 berarti signifikan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data kualitatif dan kuantitatif, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1). Hipotesis I yang menyatakan diduga Motivasi, Pengetahuan, Ketrampilan, Apresiasi bekerja aktif dan Perbedaan individu mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta, **Diterima**. Hal ini ditunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% nilai F_{hitung} (88,615) > F_{tabel} (2,45), selain itu juga didukung oleh nilai probabilitasnya 0,000, artinya bahwa variabel Motivasi, Pengetahuan, Ketrampilan, Apresiasi bekerja aktif dan Perbedaan individu secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta.

2). Hipotesis II yang menyatakan diduga bahwa ketrampilan memiliki pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta, **Ditolak.** Hal ini dibuktikan dengan melihat t_{hitung} terbesar, dimana yang merupakan nilai t_{hitung} terbesar diantara semua variabel bebas adalah t_{hitung} perbedaan individu, sehingga perbedaan individu menjadi prinsip pelatihan yang dominan dalam penelitian ini.

B. Saran

Dengan memperhatikan kesimpulan tersebut di atas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1). Dari hasil penelitian menunjukan bahwa Motivasi, Pengetahuan, Ketrampilan, Apresiasi bekerja aktif dan Perbedaan individu merupakan variabel yang sama-sama memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta. Oleh karena itu untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan harus memperhatikan variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, yang dalam penelitian ini adalah variabel perbedaan individu. Perusahaan harus benar-benar memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mereka menyelesaikan tingkat kesulitan yang ada dalam pekerjaannya serta bagaimana mereka dapat bekerjasama dengan rekan sekerjanya agar karyawan dapat bekerja lebih baik lagi. Variabel Motivasi adalah variabel yang memberikan pengaruh paling kecil dalam prestasi kerja karyawan, sehingga perlu dilakukan suatu usaha dimana karyawan dapat menunjukan siapa dirinya dengan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi serta karyawan yang mampu bekerjasama, dengan harapan akan lebih memberikan Motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Flippo, Edwin (1997). *Manajemen Personalia.* Edisi Ketiga. Jakarta : Balai Pustaka.

Gibson, J.L. (1996). *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses.* Edisi Kedelapan, Jakarta : Binaputra Aksara.

Hadi, S. (1991). *Analisis Regresi.* Edisi Ketiga. Yogyakarta.

Handoko, T. H. (1982). *Manajemen Personalia; Sumber Daya Manusia.* Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.

Heidjrachman & Suad Husnan. (1990). *Manajemen Personalia.* Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFE UII.

Moekijat. (1991). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung : Mandala Maju.

Nanda Amalia. (1998). *Hubungan gaji, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada kantor Pos Besar di Yogyakarta.* Skripsi Sarjana (Tidak DiPublikasikan) Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UII.

Nurlely. (1997). *Pengaruh Pendidikan dan Latihan Terhadap Prestasi Kerja di Hotel Natour garuda.* Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan). Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UII.

Siagian, S.P. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi aksara.

Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber daya Manusia.* Edisi Kedelapan. Yogyakarta : STIE YKPN.

Supardi. (1987). *Manajemen Sumber daya Manusia.* Yogyakarta : BPFE UII.

Suprihanto, J. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : STIE YKPN.

Teguh, M. (2001). *Metodologi Penelitian Ekonomi; Teori dan Aplikasi.* Edisi Kesatu. Jakarta : RajaGrafindo Persada.

Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta : RajaGrafindo Persada.

Jiwo dan Hartanto. (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan anda dengan Merit System.* Cetakan I. Jakarta : RajaGrafindo Persada.

lampiran

Lampiran A

KUISIONER

Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
PT. Artha Envirotama Yogyakarta

PETUNJUK PENGISIAN

a. Bacalah baik-baik setiap item pertanyaan dari seluruh alternatif jawaban.
b. Pilihlah alternatif jawaban yang paling sesuai menurut saudara, berikan tanda silang (X) pada tempat yang telah disediakan.
c. Alternatif jawabannya adalah sebagai berikut :
   STS = Sangat Tidak Setuju
   TS = Tidak Setuju
   N = Netral
   S = Setuju
   SS = Sangat Setuju

KODE RESPONDEN

1. Jenis Kelamin :
   a. Laki-laki
   b. Perempuan
2. Usia :
   a. Di bawah 31 Tahun
   b. 32 – 45 Tahun
   c. Di atas 46 Tahun
3. Pendidikan :
   a. SMU
   b. S-1
   c. S-2
   d. Lain-lain

PENILAIAN PELATIHAN

MOTIVASI

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saudara mengikuti pelatihan di perusahaan ini dengan harapan akan lebih mempunyai pengaruh terhadap rekan kerja anda.					
2.	Saudara mengikuti pelatihan di perusahaan ini dengan harapan akan mendapatkan prestasi yang baik.					
3.	Saudara mengikuti pelatihan di perusahaan ini dengan harapan bisa untuk membuat *team work* yang baik.					

PENGETAHUAN

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
4.	Setelah mengikuti pelatihan di perusahaan ini, saudara mengerti dan memahami tentang pekerjaan yang sekarang saudara tangani.					
5.	Setelah mengikuti pelatihan di perusahaan ini, saudara menjadi lebih baik dalam menjalankan pekerjaan.					
6.	Setelah mengikuti pelatihan di perusahaan ini, saudara menjadi lebih mengerti tentang tujuan perusahaan yang hendak dicapai.					

KETRAMPILAN

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
7.	Setelah mengikuti pelatihan di perusahaan ini, saudara bisa mengembangkan ketrampilan sesuai dengan bakat anda.					
8.	Setelah mengikuti pelatihan di perusahaan ini, saudara bisa mengembangkan ketrampilan sesuai dengan pengalaman yang anda miliki.					
9.	Setelah mengikuti pelatihan di perusahaan ini, saudara bisa mengembangkan ketrampilan sesuai dengan pendidikan yang anda miliki.					

APRESIASI BEKERJA AKTIF

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
10.	Setelah mengikuti pelatihan di perusahaan ini, saudara dapat bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang diterapkan.					
11.	Setelah mengikuti pelatihan di perusahaan ini, saudara selalu berusaha untuk mengembangkan program-program kerja saudara.					
12.	Setelah mengikuti pelatihan di perusahaan ini, saudara menjadi lebih mantap bekerja pada perusahaan ini.					

'ERBEDAAN INDIVIDU

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
13.	Setelah mengikuti pelatihan di perusahaan ini, saudara tidak kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan saudara.					
14.	Setelah mengikuti pelatihan di perusahaan ini, saudara selalu bekerja secara berkelompok dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada.					
15.	Setelah mengikuti pelatihan di perusahaan ini, saudara jarang terlibat konflik dengan sesama rekan sekerja.					

PENILAIAN PRESTASI KERJA

KUANTITAS KERJA

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saudara sering mencapai hasil kerja sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
2.	Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas baru yang diembankan dengan baik dan tepat waktu.					

KUALITAS KERJA

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
3.	Saudara selalu melakukan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan/					
4.	Saudara selalu berusaha untuk cepat dalam melaksanakan pekerjaan.					

KETANGGUHAN

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
5.	Saudara sering mendapat teguran dari pimpinan.					
6.	Saudara selalu izin dulu kepada pimpinan apabila karena sesuatu hal saudara tidak masuk kerja.					
7.	Saudara datang ke kantor selalu tepat waktu.					

SIKAP

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
8.	Saudara selalu mendiskusikan kepada rekan kerja anda apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan.					
9.	Rekan sekerja anda selalu membantu apabila mengetahui anda mengalami kesulitan.					
10.	Saudara merasa senang apabila menerima tugas baru.					

Lampiran B

KUISIONER

Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
PT. Artha Envirotama Yogyakarta

PETUNJUK PENGISIAN

a. Bacalah baik-baik setiap item pertanyaan dari seluruh alternatif jawaban.
b. Pilihlah alternatif jawaban yang paling sesuai menurut saudara, berikan tanda silang (X) pada tempat yang telah disediakan.
c. Alternatif jawabannya adalah sebagai berikut :
   STS = Sangat Tidak Setuju
   TS = Tidak Setuju
   N = Netral
   S = Setuju
   SS = Sangat Setuju

KODE RESPONDEN

1. Jenis Kelamin :
   a. Laki-laki
   b. Perempuan
2. Usia :
   a. Di bawah 31 Tahun
   b. 32 – 45 Tahun
   c. Di atas 46 Tahun
3. Pendidikan :
   a. SMU
   b. S-1
   c. S-2
   d. Lain-lain

PENILAIAN PELATIHAN

MOTIVASI

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saudara mengikuti pelatihan di perusahaan ini dengan harapan akan lebih mempunyai pengaruh terhadap rekan kerja anda.					
2.	Saudara mengikuti pelatihan di perusahaan ini dengan harapan akan mendapatkan prestasi yang baik.					
3.	Saudara mengikuti pelatihan di perusahaan ini dengan harapan bisa untuk membuat *team work* yang baik.					

PENGETAHUAN

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
4.	Setelah mengikuti pelatihan di perusahaan ini, saudara mengerti dan memahami tentang pekerjaan yang sekarang saudara tangani.					
5.	Setelah mengikuti pelatihan di perusahaan ini, saudara menjadi lebih baik dalam menjalankan pekerjaan.					
6.	Setelah mengikuti pelatihan di perusahaan ini, saudara menjadi lebih mengerti tentang tujuan perusahaan yang hendak dicapai.					

KETRAMPILAN

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
7.	Setelah mengikuti pelatihan di perusahaan ini, saudara bisa mengembangkan ketrampilan sesuai dengan bakat anda.					
8.	Setelah mengikuti pelatihan di perusahaan ini, saudara bisa mengembangkan ketrampilan sesuai dengan pengalaman yang anda miliki.					
9.	Setelah mengikuti pelatihan di perusahaan ini, saudara bisa mengembangkan ketrampilan sesuai dengan pendidikan yang anda miliki.					

APRESIASI BEKERJA AKTIF

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
10.	Setelah mengikuti pelatihan di perusahaan ini, saudara dapat bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang diterapkan.					
11.	Setelah mengikuti pelatihan di perusahaan ini, saudara selalu berusaha untuk mengembangkan program-program kerja saudara.					
12.	Setelah mengikuti pelatihan di perusahaan ini, saudara menjadi lebih mantap bekerja pada perusahaan ini.					

ERBEDAAN INDIVIDU

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
13.	Setelah mengikuti pelatihan di perusahaan ini, saudara tidak kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan saudara.					
14.	Setelah mengikuti pelatihan di perusahaan ini, saudara selalu bekerja secara berkelompok dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada.					
15.	Setelah mengikuti pelatihan di perusahaan ini, saudara jarang terlibat konflik dengan sesama rekan sekerja.					

PENILAIAN PRESTASI KERJA

KUANTITAS KERJA

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saudara sering mencapai hasil kerja sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
2.	Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas baru yang diembankan dengan baik dan tepat waktu.					

KUALITAS KERJA

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
3.	Saudara selalu melakukan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan/					
4.	Saudara selalu berusaha untuk cepat dalam melaksanakan pekerjaan.					

KETANGGUHAN

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
5.	Saudara sering mendapat teguran dari pimpinan.					
6.	Saudara selalu izin dulu kepada pimpinan apabila karena sesuatu hal saudara tidak masuk kerja.					
7.	Saudara datang ke kantor selalu tepat waktu.					

SIKAP

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
8.	Saudara selalu mendiskusikan kepada rekan kerja anda apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan.					
9.	Rekan sekerja anda selalu membantu apabila mengetahui anda mengalami kesulitan.					
10.	Saudara merasa senang apabila menerima tugas baru.					

Lampiran C

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	M1	3.3158	.9330	38.0
2.	M2	3.3684	1.4411	38.0
3.	M3	3.5789	.9762	38.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	10.2632	7.1721	2.6781	3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
M1	6.9474	4.3215	.5104	.5978
M2	6.8947	2.9075	.4452	.7456
M3	6.6842	3.8435	.6206	.4663

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	88.4561	37	2.3907		
Within People	57.3333	76	.7544		
Between Measures	1.4737	2	.7368	.9761	.3816
Residual	55.8596	74	.7549		
Total	145.7895	113	1.2902		
Grand Mean	3.4211				

Reliability Coefficients

N of Cases = 38.0 N of Items = 3

Alpha = .6843

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	P1	3.3684	1.0761	38.0
2.	P2	3.6579	1.1689	38.0
3.	P3	3.6053	.8555	38.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	10.6316	5.0498	2.2472	3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
P1	7.2632	2.7937	.3253	.4980
P2	6.9737	2.4587	.3341	.4628
P3	7.0263	3.0533	.4230	.3466

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	62.2807	37	1.6833		
Within People	60.0000	76	.7895		
Between Measures	1.8070	2	.9035	1.1489	.3226
Residual	58.1930	74	.7864		
Total	122.2807	113	1.0821		
Grand Mean	3.5439				

Reliability Coefficients

N of Cases = 38.0 N of Items = 3

Alpha = .5328

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	KT1	3.5000	1.0067	38.0
2.	KT2	3.8684	1.0698	38.0
3.	KT3	3.5789	.6831	38.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	10.9474	3.6728	1.9165	3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KT1	7.4474	2.1999	.3539	.5354
KT2	7.0789	1.7504	.3749	.3088
KT3	7.3684	2.3471	.4105	.5612

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	45.2982	37	1.2243		
Within People	54.6667	76	.7193		
Between Measures	2.8596	2	1.4298	2.0423	.1370
Residual	51.8070	74	.7001		
Total	99.9649	113	.8846		
Grand Mean	3.6491				

Reliability Coefficients

N of Cases = 38.0 N of Items = 3

Alpha = .6282

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	AB1	3.6053	.9737	38.0
2.	AB2	3.6053	1.1517	38.0
3.	AB3	3.7105	.8977	38.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	10.9211	6.3450	2.5189	3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
AB1	7.3158	3.4651	.5329	.7693
AB2	7.3158	2.5462	.6726	.6223
AB3	7.2105	3.4139	.6406	.6675

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	78.2544	37	2.1150		
Within People	36.0000	76	.4737		
Between Measures	.2807	2	.1404	.2908	.7485
Residual	35.7193	74	.4827		
Total	114.2544	113	1.0111		
Grand Mean	3.6404				

Reliability Coefficients

N of Cases = 38.0 N of Items = 3

Alpha = .7718

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	PI1	3.3421	1.1455	38.0
2.	PI2	3.0526	1.4695	38.0
3.	PI3	3.6053	1.1977	38.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	10.0000	10.3784	3.2215	3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
PI1	6.6579	5.4744	.6700	.6870
PI2	6.9474	4.6458	.5641	.8175
PI3	6.3947	5.1643	.6943	.6556

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	128.0000	37	3.4595		
Within People	59.3333	76	.7807		
Between Measures	5.8070	2	2.9035	4.0141	.0221
Residual	53.5263	74	.7233		
Total	187.3333	113	1.6578		
Grand Mean	3.3333				

Reliability Coefficients

N of Cases = 38.0 N of Items = 3

Alpha = .7909

N of Ca

Alpha =

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	MK1	3.0263	.8216	38.0
2.	MK2	3.5263	.7618	38.0
3.	MK3	3.8947	1.0078	38.0
4.	MK4	3.2632	.8909	38.0
5.	MK5	3.1579	1.0787	38.0
6.	MK6	3.5789	1.1539	38.0
7.	MK7	3.1316	.8111	38.0
8.	MK8	3.8684	.9056	38.0
9.	MK9	3.1316	.8111	38.0
10.	MK10	3.5526	.7240	38.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	34.1316	17.9011	4.2310	10

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
MK1	31.1053	15.2319	.3310	.5678
MK2	30.6053	14.4616	.4935	.5307
MK3	30.2368	14.7802	.3717	.5767
MK4	30.8684	18.2255	-.3470	.6666
MK5	30.9737	16.4047	.3381	.6411
MK6	30.5526	12.5782	.4877	.5089
MK7	31.0000	15.1892	.3249	.5649
MK8	30.2632	15.0640	.3869	.5724
MK9	31.0000	14.8108	.3896	.5506
MK10	30.5789	14.6828	.4856	.5354

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	66.2342	37	1.7901		
Within People	271.9000	342	.7950		
Between Measures	34.0026	9	3.7781	5.2884	.0000
Residual	237.8974	333	.7144		
Total	338.1342	379	.8922		
Grand Mean	3.4132				

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

Lampiran D

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja	2.8947	.50881	38
Motivasi	3.1047	.63942	38
Pengetahuan	2.8750	.56875	38
Ketrampilan	2.9253	.53573	38
Apresiasi Bekerja Aktif	2.9476	.53467	38
Perbedaan Individu	3.1789	.52564	38

Correlations

		Prestasi Kerja	Motivasi	Pengetahuan	Ketrampilan	Apresiasi Bekerja Aktif	Perbedaan Individu
Pearson Correlation	Prestasi Kerja	1.000	.788	.883	.904	.868	.913
	Motivasi	.788	1.000	.688	.704	.669	.731
	Pengetahuan	.883	.688	1.000	.816	.765	.845
	Ketrampilan	.904	.704	.816	1.000	.836	.850
	Apresiasi Bekerja Aktif	.868	.669	.765	.836	1.000	.794
	Perbedaan Individu	.913	.731	.845	.850	.794	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja	.	.000	.000	.000	.000	.000
	Motivasi	.000	.	.000	.000	.000	.000
	Pengetahuan	.000	.000	.	.000	.000	.000
	Ketrampilan	.000	.000	.000	.	.000	.000
	Apresiasi Bekerja Aktif	.000	.000	.000	.000	.	.000
	Perbedaan Individu	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	Prestasi Kerja	38	38	38	38	38	38
	Motivasi	38	38	38	38	38	38
	Pengetahuan	38	38	38	38	38	38
	Ketrampilan	38	38	38	38	38	38
	Apresiasi Bekerja Aktif	38	38	38	38	38	38
	Perbedaan Individu	38	38	38	38	38	38

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perbedaan Individu, Motivasi, Apresiasi Bekerja Aktif, Pengetahuan, Ketrampilan[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966[a]	.933	.922	.14200

a. Predictors: (Constant), Perbedaan Individu, Motivasi, Apresiasi Bekerja Aktif, Pengetahuan, Ketrampilan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.934	5	1.787	88.615	.000[a]
	Residual	.645	32	.020		
	Total	9.579	37			

a. Predictors: (Constant), Perbedaan Individu, Motivasi, Apresiasi Bekerja Aktif, Pengetahuan, Ketrampilan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.052	.146		-.356	.724
	Motivasi	.120	.056	.150	2.150	.039
	Pengetahuan	.185	.083	.207	2.221	.034
	Ketrampilan	.215	.099	.226	2.161	.038
	Apresiasi Bekerja Aktif	.191	.084	.200	2.257	.031
	Perbedaan Individu	.268	.102	.277	2.637	.013

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Data

No	x1	x2	x3	x4	x5	Y
1	3.33	3.25	2.86	3.14	3.40	3.20
2	3.00	3.00	3.14	3.00	3.00	3.00
3	3.67	3.25	3.00	3.29	3.60	3.20
4	3.33	2.75	2.57	2.57	2.80	2.60
5	4.00	3.00	3.43	3.29	3.60	3.40
6	2.00	2.50	2.14	2.29	2.20	2.20
7	3.33	3.50	3.57	3.57	3.40	3.60
8	2.67	2.50	2.43	2.57	2.80	2.60
9	2.00	2.00	2.00	2.00	2.20	2.00
10	3.00	2.00	3.00	2.57	3.20	2.80
11	3.00	3.00	3.71	3.29	3.60	3.40
12	4.00	3.25	3.71	3.57	3.40	3.60
13	2.33	2.00	2.29	2.14	2.60	2.20
14	3.33	2.50	2.43	2.43	2.80	2.60
15	3.00	3.25	3.00	3.29	3.60	3.40
16	4.00	3.25	3.00	3.29	3.80	3.40
17	3.00	2.75	2.86	2.86	3.40	2.80
18	3.00	3.50	2.86	3.00	3.60	3.00
19	3.00	2.75	2.57	2.57	3.00	2.60
20	3.00	3.25	3.43	3.43	3.60	3.40
21	3.33	2.50	2.43	2.57	3.00	2.60
22	3.00	2.50	2.57	2.43	2.60	2.40
23	4.00	3.50	3.57	4.00	3.40	3.60
24	3.67	3.25	3.00	3.29	3.40	3.20
25	4.00	3.00	3.29	3.14	3.60	3.20
26	3.33	2.75	2.86	2.71	3.20	2.80
27	3.33	2.50	2.43	2.43	2.60	2.40
28	3.00	2.75	2.86	2.71	2.80	2.60
29	3.00	3.50	3.57	3.14	4.00	3.40
30	2.00	2.75	2.43	2.14	2.60	2.40
31	2.33	1.75	2.43	3.29	2.60	2.20
32	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.60
33	3.00	2.50	2.86	2.86	3.20	2.60
34	2.00	1.75	2.00	2.14	2.20	2.00
35	3.00	3.25	3.43	2.57	3.40	2.80
36	3.33	3.50	3.00	3.43	4.00	3.40
37	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.60
38	1.67	2.25	2.43	3.00	2.60	2.20

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5, X4, X3, X1, X2[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947[a]	.897	.881	1.4626

a. Predictors: (Constant), X5, X4, X3, X1, X2

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	593.892	5	118.778	55.528	.000[a]
	Residual	68.450	32	2.139		
	Total	662.342	37			

a. Predictors: (Constant), X5, X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

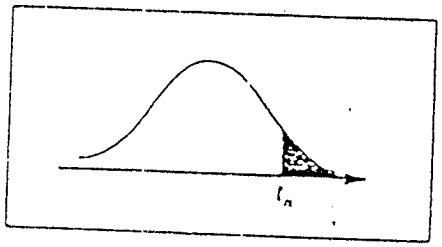
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.101	1.616		7.487	.000
	X1	.612	.133	.387	4.594	.000
	X2	.363	.162	.193	2.239	.032
	X3	.615	.177	.279	3.473	.001
	X4	.222	.105	.132	2.110	.043
	X5	.273	.105	.208	2.592	.014

a. Dependent Variable: Y

Lampiran E

E 3 Critical Values of the t Distribution



grees of eedom	$t_{.100}$	$t_{.050}$	$t_{.025}$	$t_{.010}$	$t_{.005}$
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617
∞	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576

Tabel 9

ABLE 5 *(continued)* Critical Values of the F Distribution for $\alpha = 0.05$

enominator Degrees of reedom (k_2)	Numerator Degrees of Freedom (k_1)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	161.4	199.5	215.7	224.6	230.2	234.0	236.8	238.9	240.5
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96
∞	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88

N of Cases = 38.0 N of Items = 10

Alpha = .6309