b. Kualitas kerja

Yaitu penilaian prestasi kerja berdasarkan tingkat kecermatan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan tingkat beban yang menjadi tanggung jawab karyawan.

c. Ketangguhan

Yaitu penilaian prestasi kerja berdasarkan tingkat penggunaan perintah dalam tugas, tingkat absensi dan hasil kerja dalam melaksanakan tugas.

d. Sikap

Yaitu penilaian prestasi kerja berdasarkan perasaan karyawan apabila menangani tugas baru serta sejauh mana karyawan tersebut bisa bekerjasama antara rekan sekerja.

Dengan prestasi kerja yang selalu terjaga maka akan menciptakan kinerja dan hasil yang baik bagi perusahaan yang berarti ini merupakan suatu hal penting yang harus mendapat perhatian dari perusahaan. Dalam penelitian karyawan sebagai responden akan memberikan jawaban atas kuisioner yang tersedia yang diharapkan akan dapat diketahui ada tidaknya pengaruh latihan terhadap prestasi kerja karyawan.

c. Loyalitas

Tabel 4.14
Pengetahuan Responden terhadap apresiasi bekerja aktif tentang loyalitas dalam mengikuti pelatihan

| Keterangan | Jumlah Responden | |
|---|---|---|
| | Dalam angka | Prosentase |
| Sangat Setuju | 3 | 7,89% |
| Setuju | 23 | 60,52% |
| Netral | 12 | 31,57% |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| | 38 | 100% |

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa 7,89% responden menjawab sangat setuju. 60,52% responden menjawab setuju dan 31,57% menjawab netral Berarti hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa pelatihan telah berhasil meningkatkan loyalitas karyawan yang ada dan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

c. Kerja sama

Tabel 4.17
Pengetahuan Responden terhadap perbedaan individu tentang
Kerja sama dalam mengikuti pelatihan

| Keterangan | Jumlah Responden | |
|---|---|---|
| | Dalam angka | Prosentase |
| Sangat Setuju | 33 | 7,89% |
| Setuju | 25 | 65,78% |
| Netral | 9 | 23,68% |
| Tidak Setuju | 1 | 2,63% |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| | 38 | 100% |

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa 7,89% responden menjawab sangat setuju. 65,78% responden menjawab setuju, 23,68% menjawab netral dan 2,63% responden menjawab tidak setuju. Berarti hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa pelatihan telah berhasil meningkatkan kerja sama yang baik di berbagai bidang pekerjaan dimana diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Tabel 4.18
Hasil Perhitungan Analisis Pelatihan Yang Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja

| Variabel Terikat | Variabel Bebas | Koefisien Regresi | $T_{hitung}$ | Probabilitas | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|
| Prestasi Kerja (Y) | Motivasi.$\chi_1$ | 0,120 | 2,150 | 0,039 | Signifikan |
| | Pengetahuan.$\chi_2$ | 0,185 | 2,221 | 0,034 | Signifikan |
| | Keterampilan. $\chi_3$ | 0,215 | 2,161 | 0,038 | Signifikan |
| | Apresiasi bekerja aktif. $\chi_4$ | 0,191 | 2,257 | 0,031 | Signifikan |
| | Perbedaan Individu. $\chi_5$ | 0,268 | 2,637 | 0,013 | Signifikan |
| Konstanta = -0,052 | | | | $F_{ratio}$ = 88,615 | |
| R Square = 0,933 | | | | Probabilitas = 0,000 | |
| Multiple R = 0,966 | | | | n = 38 | |

Sumber : Lampiran D

Berdasarkan angka-angka pada perhitungan dalam tabel 4.18 diatas, maka persamaan regresinya :

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

$Y = -0,052 + 0,120 (\chi_1) + 0,185 (\chi_2) + 0,215 (\chi_3) + 0,191 (\chi_4) + 0,268 (\chi_5)$

Pada uji serentak atau uji-F ini adalah membuktikan kebenaran hipotesis I yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi ($X_1$), Pengetahuan ($X_2$), Ketrampilan ($X_3$), Apresiasi bekerja aktif ($X_4$) dan Perbedaan individu ($X_5$) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta.

Dari angka-angka dalam tabel 4.18 diketahui bahwa besarnya $F_{ratio}$ adalah 88,615 sedangkan probabilitasnya sebesar 0.000. Kondisi ini menunjukkan bahwa pada taraf 5%, Motivasi, Pengetahuan, Ketrampilan, Apresiasi bekerja aktif dan Perbedaan individu mempunyai pengaruh yang

karena kurang dari 5%. Keadaan ini menunjukkan Perbedaan individu merupakan prinsip pelatihan yang menentukan terhadap Prestasi Kerja.

pelatihan ini mempunyai pengaruh yang berarti terhadap Prestasi Kerja, karena dapat dilihat langsung dari tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kerjasama antar karyawan dalam bekerja di perusahaan dapat dijadikan suatu penilaian dalam terciptanya prestasi kerja karyawan.

Dengan memperhatikan uraian diatas, diketahui bahwa masing-masing prinsip pelatihan Motivasi, Pengetahuan, Ketrampilan, Apresiasi bekerja aktif dan Perbedaan individu mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja, maka dalam prakteknya seluruh prinsip pelatihan secara bersama-sama dapat menciptakan Prestasi Kerja, sehingga disini perusahaan harus lebih memperhatikan program pelatihan karyawan untuk menciptakan Prestasi Kerja yang optimal.

2). Disarankan bagi perusahaan untuk memperhatikan kelima variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja tersebut secara sinergis dan berkesinambungan sehingga prestasi kerja yang dihasilkan dari waktu kewaktu akan terus meningkat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan