



ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN PT. GRAMEDIA ASRI MEDIA (TB. GRAMEDIA JEMBER)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh :

Asal :	Hedieh	Klass
Terima di :	Pemberian	658.3
Ke induk :	26 DEC 2006	WIS
Penj Katalog :	<i>[Signature]</i>	9

Widyawati

NIM : 020810201220

UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI  
2006

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Widyawati  
NIM : 020810201220  
Jurusan : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MSDM  
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN  
PT. GRAMEDIA ASRI MEDIA (TB. GRAMEDIA  
JEMBER)

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jember, 27 November 2006

Yang menyatakan,



*Widyawati*  
**WIDYAWATI**  
NIM. 020810201220



LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Gramedia Asri Media (TB. Gramedia Jember)

Nama mahasiswa : Widyawati

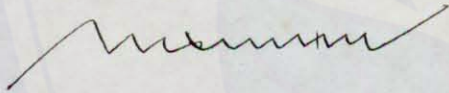
NIM : 020810201220

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

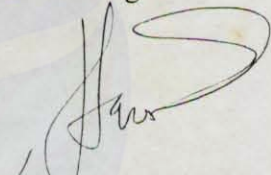
Tanggal Persetujuan : 19 Oktober 2006

Pembimbing I



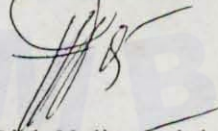
Drs. Marjanto, MM  
NIP. 130 324 100

Pembimbing II



Dra. Sudarsih, M.Si  
NIP. 131 975 315

Ketua Jurusan



Dra. Diah Yulistiarini, M.Si  
NIP. 131 624 474

JUDUL SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI  
KERJA PADA KARYAWAN PT. GRAMEDIA ASRI MEDIA  
(TB. GRAMEDIA JEMBER)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Widyawati

NIM : 020810201220

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal :

28 Nopember 2006

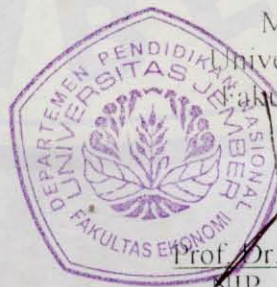
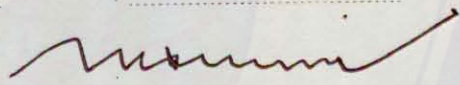
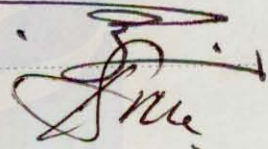
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan  
memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Jember

Susunan Tim Penguji

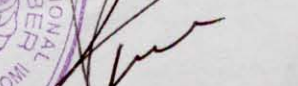
Ketua : Drs. Budi Nurhardjo, M.Si  
NIP. 131 403 353

Sekretaris : Dra. Elok Sri Utami, M.Si  
NIP. 131 877 449

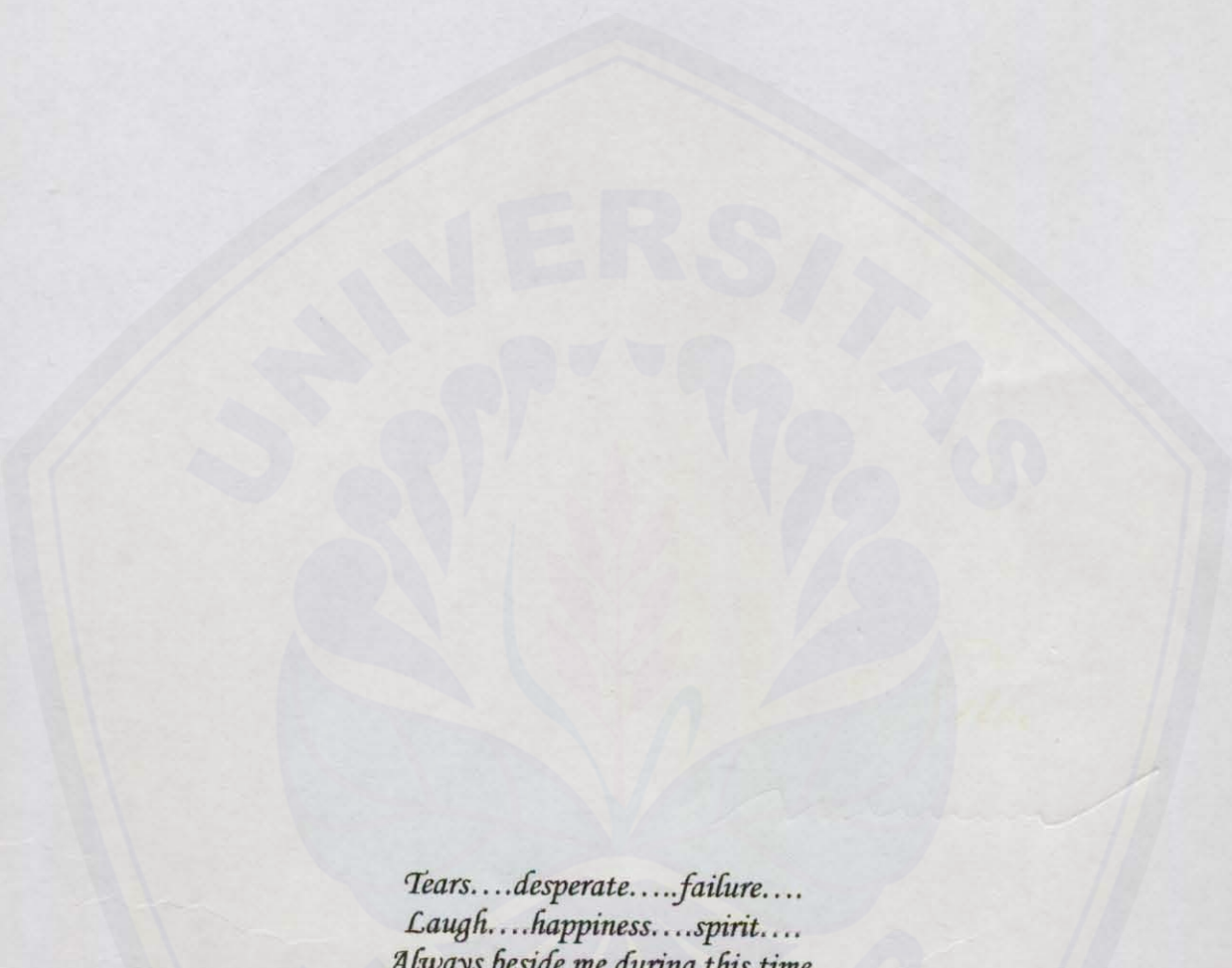
Anggota : Drs. H. Marjanto, MM  
NIP. 130 324 100



Mengetahui:  
Universitas Jember  
Fakultas Ekonomi  
Dekan

  
Prof. Dr. H. Sarwedi, MM  
NIP. 131 276 658





*Tears....desperate....failure....  
Laugh....happiness....spirit....  
Always beside me during this time.  
Finally, I can finish this final task and I dedicate it to:  
~ MY LOVELY PARENTS who love, support and pray 4 me. I know  
I've disappointed u 4 many time. But I promise I'll make u happy in ur whole  
life.  
~ MY SELF (aku berhasil-berhasil-berhasil....HORREE!!!), and  
~ the place from which I got so many knowledge, ECONOMICS  
FACULTY.*

PER MARIA AT JESUM  
(melalui Maria menuju Yesus)

*Tuhan akan menjadikan segala sesuatu indah pada  
saatnya  
(anne)*

*"SEGALA PERKARA DAPAT KUTANGGUNG DALAM  
DIA YANG MEMBERI KEKUATAN KEPADAKU"  
(Filipi 4 :13)*

aku tidak gagal, tetapi menemukan 9999 cara yang salah dan hanya 1 cara yang berhasil. Aku pasti sukses karena kehabisan percobaan yang gagal.  
(NN)



ABSTRAKSI

Penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Gramedia Asri Media (TB. Gramedia Jember) ini dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh pelatihan kerja secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja serta mengetahui variabel yang paling dominan diantara ketiga variabel bebas penelitian yaitu pengetahuan, ketrampilan dan sikap. Penelitian ini termasuk penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang dilakukan terhadap seluruh populasi PT. Gramedia Asri Media (TB. Gramedia Jember) sebanyak 36 orang karyawan.

Untuk menjawab rumusan masalah yang terjadi maka, langkah awal yang dilakukan adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas. Kemudian untuk mengetahui pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$  digunakan analisis regresi linier berganda. Uji  $F$  digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara simultan terhadap  $Y$ . Hasil uji  $F$  menunjukkan bahwa  $F_{hitung} (13,646) > F_{tabel} (2,90)$  berarti variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  berpengaruh secara simultan terhadap  $Y$ .

Besarnya proporsi  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$  dapat dicari menggunakan analisis koefisien determinasi berganda yang kemudian didapat hasil bahwa variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  berpengaruh sebesar 56,1% terhadap  $Y$ . Artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel bebas dan variabel terikat. Dari hasil pengujian hipotesis menggunakan uji  $t$  diketahui bahwa hanya variabel  $X_1$  yang berpengaruh nyata terhadap variabel  $Y$  karena  $t_{hitung} (3,388) > t_{tabel} (2,0369)$ . Sedangkan  $t_{hitung}$  variabel  $X_2 (1,428)$  dan  $X_3 (1,738) < t_{tabel} (2,0369)$ .

Variabel yang paling dominan dalam penelitian ini adalah pengetahuan yaitu sebesar 0,476. Sedangkan variabel ketrampilan hanya sebesar 0,210 dan variabel sikap sebesar 0,233. Saran yang dapat diberikan adalah diharapkan adanya peningkatan kualitas karyawan terutama keahlian dan ketrampilan karyawan, peningkatan loyalitas serta motivasi dan keinginan untuk berkembang dari dalam diri masing-masing karyawan.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yesus dan Bunda Maria atas semua berkat, bimbingan dan bantuanNYA sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar. Setelah melalui segala hambatan dan rasa malas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan air mata, keputusasaan, perjuangan dan doa yang tiada henti kepada Hati Kudus Bunda Maria.

Skripsi ini merupakan sebuah karya kecil yang dihasilkan oleh seorang manusia yang penuh kepesimisan. Oleh karenanya, skripsi ini tidak akan berjalan lancar tanpa bantuan dari pihak-pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan kontribusi dalam pengerjaan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Sarwedi, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Ibu Dra. Diah Yulisetiari, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen.
3. Bapak Drs. Marjanto, MM dan Ibu Dra. Sudarsih, Msi sebagai dosen pembimbing I dan dosen pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dengan kesabaran serta bersedia meluangkan waktu untuk penulis.
4. Bapak Hadi Paramu, SE, MBA, Ph.D sebagai dosen wali yang telah memberikan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan studi.
5. Papa dan Mama yang menginginkanku menjadi orang yang sukses dan telah mendoakanku serta memberikan dukungan moril, materiil dan kasih sayang yang tidak akan bisa terganti oleh apapun . Terima kasih untuk semua yang telah Papa dan Mama berikan selama ini. Maaf telah banyak mengecewakan.
6. Bapak Raharjo Budi Santoso, Bapak Didik Kristiawan dan Bapak Yulius P. Aribowo serta seluruh karyawan PT. Gramedia Asri Media (TB. Gramedia Jember) atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk melakukan penelitian.



7. Kakak-kakakku dan keponakanku: Mamik, Papik dan Si gundul Enrico, terima kasih masukannya. Si Gundul kasih masukan apa ya? (Si Gundul bilang: *aunty, don't cry!*)
8. Sahabat-sahabatku sepanjang segala kesedihan dan kebahagiaanku, Nina Febryana Tarindyawardani Sutardjo dan Ratna Dewi Sugianto. Terima kasih sudah mau jadi tong sampah buat semua air mata dan tawaku. *Luv ya...*
9. Gerombolan Si Berat yang selalu rebutan *panganan+ngakak sak ombon-omboné*: Doedoet (Miss Travelling), Inul (Miss Syebokkk), Nunoz (Ibu Peri), Iping (Mesyum Girl). *I luv u just the way u are, girlz (termasok sing mesti ribet2 iku)*. Hiks.....hiks....hiks....
10. Teman-teman Manajemen '02, *especially* kelas genep : pakD (*where r u?*), solmet, boni (my 1<sup>st</sup> sohib co), wahyu (bintang dilangit buanget), bang ja2 (q pasti kangen waktu qt conto2an waktu ujian), fery (sng bgt mc aku), embrong (I miz u. Tele-tele dong bro...), arip, maw2, maria barcelona(mardi), irwin, rike+dewi (maré kita menurunkan berat badan bersama2), norma, kadek, topan, nunik, aga, andika, lilik, bertha, johan, ita, bodhong, bagus(kangmasé doedoet), dobe, rina, helmi, ford, diana, fiu, diah, nita, faisol (andalané Inul), wi2d, linggar, kurniawan, rida HOT!!!, anita bohay, pi2t, rena, nuke, ika, alfian, rizka, sigit, yulia, wandi, dian, indra(keep silent), mi2 ta2, hadi, hari, anel, bi2t, soleh, pekik GA' SYUXESS, ria, mami faiko, bagus ganjil (thx 4 ur help, duh jadi orang sabar banget sé!).
11. My impossible husband, JOSH G, thank u 4 Mi Morena, My Confession, She's Out Of My Life and all ur songs that always accompany me everynite I did this f\*\*\* paper. Ur curly hair makes me sure that u r my final destination ☺ (Josh says: "wuekk byor....")

Masih banyak kekurangan yang terdapat dalam karya tulis ini. Oleh karenanya, penulis sangat mengharapkan saran untuk perbaikan dimasa depan.

Jember, November 2006

Penulis



DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
ABSTRAKSI.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	2
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Kajian Teori.....	5
2.1.1 Pengertian Pelatihan.....	5
2.1.2 Tujuan Pelatihan.....	7
2.1.3 Manfaat Pelatihan.....	8
2.1.4 Evaluasi Kegiatan Pelatihan.....	9
2.1.5 Pengertian Prestasi Kerja.....	11
2.1.6 Pengukuran Prestasi Kerja.....	11
2.1.7 Penilaian Prestasi Kerja.....	12
2.1.8 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja.....	17



2.1.9 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	17
2.2 Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Hipotesis.....	19
III. METODE PENELITIAN.....	21
3.1 Rancangan Penelitian.....	21
3.2 Metode Pengambilan Sampel.....	21
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	21
3.3.1 Jenis Data.....	21
3.3.2 Sumber Data.....	22
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran.....	22
3.4.1 Definisi Operasional Variabel.....	22
3.4.2 Skala Pengukuran.....	23
3.5 Metode Analisis.....	24
3.5.1 Uji Validitas.....	24
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	24
3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	26
3.5.4 Uji Asumsi Klasik.....	27
3.5.5 Uji Hipotesis.....	27
3.6 Kerangka Pemecahan Masalah.....	30
IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	32
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	32
4.1.2 Badan Hukum Dan Status Kepemilikan.....	33
4.1.3 Struktur Organisasi.....	33
4.1.4 Tugas Dan Tanggung Jawab.....	35
4.1.5 Visi Perusahaan.....	37
4.1.6 Misi Perusahaan.....	37
4.1.7 Hari Kerja.....	37
4.1.8 Sistem Kompensasi.....	38
4.1.9 Tata Tertib Perusahaan.....	39
4.1.10 Jenis-jenis Pelatihan.....	40

4.2 Deskripsi Responden.....	40
4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur.....	41
4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	41
4.3 Hasil Analisis.....	42
4.3.1 Uji Validitas.....	42
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	43
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
4.3.4 Uji Asumsi Klasik.....	45
4.3.5 Pengujian Hipotesis.....	47
4.4 Pembahasan.....	50
V. SIMPULAN DAN SARAN.....	53
5.1 Simpulan.....	53
5.2 Saran.....	54



DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 3.1 : Hubungan jumlah butir pertanyaan dengan reliabilitas instrumen.....	25
Tabel 4.1 : Deskripsi responden berdasarkan umur.....	41
Tabel 4.2 : Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.....	41
Tabel 4.3 : Deskripsi responden berdasarkan latar belakang pendidikan.....	42
Tabel 4.4 : Validitas instrumen penelitian.....	43
Tabel 4.5 : Reliabilitas instrumen penelitian.....	44
Tabel 4.6 : Hasil uji VIF.....	46
Tabel 4.7 : Hasil uji t.....	48

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 3.1 : Kerangka pemecahan masalah.....	30
Gambar 4.1 : Struktur organisasi.....	34
Gambar 4.2 : Kurva uji F.....	47
Gambar 4.3 : Kurva uji t variabel pengetahuan.....	49
Gambar 4.4 : Kurva uji t variabel ketrampilan.....	49
Gambar 4.5 : Kurva uji t variabel sikap.....	50



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuisisioner
- Lampiran 2 : Rekapitulasi hasil kuisisioner
- Lampiran 3 : Hasil uji validitas
- Lampiran 4 : Hasil uji reliabilitas
- Lampiran 5 : Hasil uji regresi dan multikolinieritas
- Lampiran 6 : Hasil uji heterokedastisitas
- Lampiran 7 : Hasil uji normalitas
- Lampiran 8 : Daftar tabel t
- Lampiran 9 : Daftar tabel F
- Lampiran 10 : Daftar tabel r
- Lampiran 11 : Surat keterangan penelitian



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan teknologi yang semakin meningkat dari waktu ke waktu membutuhkan peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan dalam suatu perusahaan. Peningkatan pengetahuan tersebut menjadi salah satu faktor kesuksesan perusahaan dalam persaingan pasar. Jika kemajuan teknologi tidak diikuti dengan peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan tentunya akan menyulitkan karyawan untuk mengaplikasikan teknologi dengan pekerjaan sehari-hari. Hal ini juga berpengaruh pada kemampuan kerja karyawan dan penurunan kinerja perusahaan.

Seorang atasan harus dapat mengidentifikasi kebutuhan ketrampilan karyawannya serta menyesuaikan dengan strategi perusahaan. Bagi manajemen peningkatan ketrampilan dan pengetahuan karyawan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dan peningkatan output perusahaan. Sedangkan karyawan menginginkan peningkatan karir maupun prestasi kerja.

Pengembangan pengetahuan dan ketrampilan karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya adalah pelatihan kerja. Dengan adanya pelatihan akan meningkatkan output serta bertambahnya pengetahuan dan ketrampilan karyawan dalam pengaplikasian teknologi.

Pelatihan dapat memenuhi beberapa kepentingan yang ada dalam perusahaan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya karena memiliki karyawan yang terlatih dan ahli dibidangnya serta mampu mengaplikasikan teknologi yang digunakan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki keahlian akan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik dan memiliki kesempatan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi.

Tolak ukur kualitas sumber daya manusia sebuah perusahaan adalah prestasi kerja yang dimiliki karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan bagian terpenting bagi kesuksesan perusahaan dimasa yang akan



datang karena kemajuan perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Terlebih lagi disaat kemajuan teknologi diberbagai bidang semakin meningkat, maka orang-orang yang bekerja dalam perusahaan semakin penting peranannya bagi kesuksesan perusahaan dimasa depan.

Pelatihan merupakan sarana dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya agar menjadi lebih baik. Hal ini menyangkut pengetahuan, ketrampilan dan sikap dengan prestasi kerja yang ditunjukkan karyawan.

Fokus pelatihan adalah pada kemampuan ketrampilan karyawan dalam menangani tugas atau pekerjaannya tetapi tidak berarti meninggalkan kemampuan-kemampuan lain seperti sikap dan pengetahuan. Pengetahuan-pengetahuan yang menunjang ketrampilan juga perlu diberikan pada pelatihan agar dalam melaksanakan tugasnya para karyawan mendasarkan pada teori-teori yang dapat dipertanggungjawabkan.

Dengan diberikannya pelatihan kepada karyawan diharapkan akan terjadi peningkatan pengetahuan dan ketrampilan serta memiliki sikap dan perilaku yang positif sehingga prestasi kerja karyawan semakin meningkat dan diikuti peningkatan motivasi untuk bekerja.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Toko Buku Gramedia merupakan satu-satunya toko buku terbesar dan terlengkap di Kabupaten Jember. Bahkan Toko Buku Gramedia juga melayani konsumen yang datang dari luar kota seperti Bondowoso dan Lumajang. Dalam melayani konsumen, tenaga kerja manusia berperan dominan walaupun Toko Buku Gramedia menggunakan teknologi untuk membantu sistem kerja karyawan. Agar karyawan dapat melayani konsumen dengan layak dan dapat mengoperasikan mesin-mesin atau peralatan lain seperti komputer dengan baik, maka Toko Buku Gramedia memberikan pelatihan kepada karyawan.

Pelatihan pada dasarnya memberikan kemungkinan perubahan sikap dan bertambahnya pengetahuan dan ketrampilan yang dilandasi oleh motivasi untuk



berprestasi. Pelatihan juga memberikan kemudahan dalam mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sbb:

1. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja yang terdiri dari pengetahuan (X1), ketrampilan (X2) dan sikap (X3) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y)?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja yang terdiri dari pengetahuan (X1), ketrampilan (X2) dan sikap (X3) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y)?
3. Diantara variabel pengetahuan (X1), ketrampilan(X2) dan sikap (X3), variabel manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan (Y)?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja yang terdiri dari faktor pengetahuan, ketrampilan dan sikap secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media (TB.Gramedia Jember).
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja yang terdiri dari faktor pengetahuan, ketrampilan dan sikap secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media (TB. Gramedia Jember).
3. Untuk mengetahui variabel pelatihan kerja yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan PT. Gramedia Asri Media (TB. Gramedia Jember).



#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi pihak manajemen perusahaan terutama bidang SDM untuk mengkaji aspek pelatihan kerja terhadap prestasi kerja.

2. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai wacana untuk melaksanakan penelitian selanjutnya.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan aplikasi dari ilmu yang diperoleh dibangku perkuliahan.



## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kajian Teoritis

#### 2.1.1 Pengertian Pelatihan

Latihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa latihan merupakan suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap sekelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasi dengan mengutamakan pembinaan kejujuran dan ketrampilan operasional (Soeprihanto, 1988:35).

Latihan adalah suatu kegiatan yang terus menerus dilaksanakan sehingga karyawan harus selalu belajar (Moekijat, 1991:60). Pelatihan tidak dapat dipandang sebagai sesuatu yang diberikan hanya sekali saja kemudian berhenti. Pelatihan merupakan inti manajemen karena pelatihan menunjukkan kepada orang lain bagaimana mengerjakan suatu pekerjaan yang mungkin tanpa ada pelatihan tidak dapat dilaksanakan atau salah dilaksanakan sehingga pelatihan merupakan suatu fungsi yang sifatnya terus menerus.

Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus menerus dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan dalam suatu organisasi perusahaan (Hamalik, 2000:10). Proses pelatihan merupakan serangkaian tindakan yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu.

Program pelatihan diadakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan operasional perusahaan dan menunjang peningkatan karir dan non karir. Kebutuhan operasional perusahaan yang dimaksud adalah program pelatihan diadakan sesuai dengan perencanaan karir yang bertujuan mempersiapkan dan melatih karyawan untuk tugas-tugas dimasa yang akan datang. Dengan adanya pelatihan maka karyawan dapat mempersiapkan diri untuk terus menambah pengetahuan dan ketrampilan yang dapat meningkatkan karir dan prestasi kerja.



Pelatihan kerja bersifat non karir jika bertujuan meningkatkan kemampuan melaksanakan tugas sehari-hari karyawan. Wungu dan Brotoharsojo (2003:134) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.

Secara lebih operasional, Wungu dan Brotoharsojo (2003:134) mengartikan pelatihan sebagai proses perubahan sikap, penambahan pengetahuan dan ketrampilan 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 dan masa depan dapat dipenuhi.

Menurut Handoko (2000:104) pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci dan rutin. Pelatihan sebaiknya diberikan pada karyawan yang baru masuk maupun karyawan lama. Pelatihan diberikan pada karyawan baru agar karyawan mempersiapkan diri sebelum menjalankan tugas-tugasnya. Pelatihan diberikan pada karyawan lama agar dapat meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas.

Terdapat tiga level kebutuhan pelatihan dalam perusahaan menurut John Soeprihanto (1988:86) yaitu:

1. Kebutuhan pada level organisasi / *organizational needs*

Pada level ini pengungkapan kebutuhan latihan akan mengutamakan tempat / organisasi yang sangat membutuhkan latihan dengan analisa organisasi sehingga dalam analisa organisasi harus dapat menjawab pertanyaan dibagian seksi / departemen / kelompok jabatan manakah latihan diperlukan.

2. Kebutuhan pada level jabatan / *occupational needs*

Untuk mengungkapkan kebutuhan latihan pada level ini digunakan analisa jabatan / analisa pekerjaan. Dalam analisa jabatan / analisa pekerjaan harus dijawab kecakapan, pengetahuan atau sikap apa yang dibutuhkan untuk



menduduki suatu jabatan tertentu sehingga dapat menjalankan berbagai pekerjaan atau tugas.

### 3. Kebutuhan pada level prorangan / *individual needs*

Untuk mengungkapkan kebutuhan latihan pada level ini digunakan analisa yang disebut “*assessment*” atau menspesifikasikan secara perorangan. Setelah kebutuhan level organisasi dan level jabatan diperoleh maka ditentukan siapa yang memerlukan latihan dan dalam hal apa saja. Pada level ini kita harus mengetahui individu-individu yang memiliki kelemahan.

#### 2.1.2 Tujuan Pelatihan

Kegiatan pelatihan mempunyai tujuan tertentu yaitu meningkatkan kemampuan kerja peserta pelatihan yang menimbulkan perubahan perilaku aspek-aspek kognitif, ketrampilan dan sikap. Contoh-contoh kemampuan tersebut antara lain :

- 1) Kemampuan membentuk dan membina hubungan antar individu dalam organisasi.
- 2) Kemampuan menyesuaikan diri dengan keseluruhan lingkungan kerja.
- 3) Pengetahuan dan kecakapan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu.
- 4) Kebiasaan, pikiran dan tindakan serta sikap dalam pekerjaan.

Wungu dan Brotoharsojo (2003:135) membedakan tujuan pelatihan menjadi 2, yaitu tujuan pelatihan secara umum dan tujuan pelatihan secara khusus. Tujuan khusus pelatihan adalah meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan. Sedangkan tujuan umum pelatihan adalah:

1. Menyiapkan pegawai dalam penugasan tertentu.
2. Meningkatkan kinerja atau performansi dan produktivitas para pegawai pemegang jabatan-jabatan perusahaan.
3. Memberikan kesempatan belajar sebagai bagian dari program pengembangan diri dan karir pegawai.
4. Menyiapkan para pegawai agar dapat menangani atau mengerjakan material dan atau produk baru, metode baru, peralatan dan atau teknologi baru.



5. Menyiapkan para lulusan dari berbagai tingkatan sekolah atau pendidikan umum agar dapat melampaui masa transisi untuk memasuki situasi kerja yang nyata dari suatu perusahaan.
6. Memungkinkan diselenggarakannya perencanaan sumber daya manusia yang lebih komprehensif dengan kebijakan personalia lainnya sehingga kinerja dan produktivitas pegawai yang tinggi dapat berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

### 2.1.3 Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan tidak hanya dapat dirasakan oleh karyawan sebagai target utama pelatihan, tetapi juga oleh perusahaan karena karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan mudah sehingga dapat memperlancar pencapaian tujuan perusahaan. Manfaat pelatihan menurut John Soeprihanto (1988:88) yaitu:

- a) Kenaikan produktivitas baik kuantitas maupun kualitas / mutu tenaga kerja dengan program pelatihan akan lebih banyak sedemikian rupa produktivitas baik dari segi jumlah maupun mutu dapat ditingkatkan.
- b) Kenaikan moral kerja. Apabila penyelenggaraan latihan sesuai dengan kebutuhan yang ada dalam organisasi perusahaan akan tercipta suatu kerja yang harmonis dan dengan kerja yang meningkat.
- c) Menurunnya pengawasan. Semakin pekerja percaya pada kemampuan dirinya sendiri, maka dengan disadari kemauan dan kemampuan kerja tersebut para pengawas tidak terlalu dibebani untuk setiap saat harus mengadakan pengawasan.
- d) Menurunnya angka kecelakaan. Selain menurunnya pengawasan, kemauan dan kemampuan tersebut lebih banyak menghindarkan para pekerja dari kesalahan dan kecelakaan.
- e) Menaikkan stabilitas dan fleksibilitas tenaga kerja. Stabilitas dalam hubungannya dengan jumlah dan mutu produksi, fleksibilitas dalam hubungannya dengan mengganti sementara karyawan yang tidak hadir atau keluar.



- f) Mengembangkan pertumbuhan pribadi. Pada dasarnya perusahaan mengadakan pelatihan adalah memenuhi kebutuhan organisasi atau perusahaan sekaligus memenuhi kebutuhan perkembangan atau pertumbuhan pribadi karyawan.

Sedangkan manfaat pelatihan menurut Moekijat (1991:57) adalah:

1. menambah semangat kerja pegawai
2. membantu pelaksanaan pekerjaan lebih efisien
3. menjamin kelangsungan calon-calon pegawai untuk menduduki jabatan-jabatan yang lebih tinggi tingkatannya.
4. menambah efisiensi perusahaan.
5. lebih sedikit pengawasan yang diperlukan oleh pegawai-pegawai yang telah dilatih dengan baik.
6. menambah produktivitas.
7. mengurangi kecelakaan kerja.
8. menjamin bahwa metode-metode standar dipergunakan oleh para peserta pelatihan.
9. mengakibatkan perpindahan pegawai menjadi berkurang.
10. menambah stabilitas dan fleksibilitas.

#### **2.1.4 Evaluasi Kegiatan Pelatihan**

Suatu kegiatan pelatihan harus diakhiri dengan evaluasi. Proses evaluasi digunakan untuk mengontrol ketercapaian tujuan pelatihan. Evaluasi keberhasilan suatu pelatihan dapat diukur dengan membandingkan hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kategori penilaian sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hamalik (2000:50) yaitu:

- 1) Penetapan aspek pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang tersimpan dan terstruktur. Aspek pengetahuan disusun berdasarkan kategori:



- a. Konsep, yaitu suatu kategori stimuli yang memiliki ciri-ciri umum. Stimuli terdiri dari obyek, peristiwa dan orang. Ciri-ciri meliputi sifat, nilai, jumlah, dan kedominanan tanda-tanda.
  - b. Prinsip, yaitu kombinasi beberapa konsep menjadi satu kesatuan yang bermakna.
  - c. Fakta, merupakan kenyataan-kenyataan dalam bentuk fakta konkrit, informasi verbal (simbolik) dan sistem fakta (pemetaan).
  - d. Prosedur, merupakan rangkaian langkah-langkah yang sederhana, dekriminasi, alogaritma.
- 2) Penetapan aspek ketrampilan
- Ketrampilan adalah serangkaian tindakan pengamatan, mengungkapkan kembali, merencanakan dan melakukan, baik yang bersifat reproduktif maupun produktif. Aspek ketrampilan disusun berdasarkan kategori:
- a. Ketrampilan pengetahuan, yaitu pembuatan keputusan, pemecahan masalah dan berpikir logis.
  - b. Ketrampilan psikomotorik, adalah ketrampilan melaksanakan tindakan secara fisik.
  - c. Ketrampilan reaktif, adalah sikap kebiasaan dan mawas diri.
  - d. Ketrampilan interaktif, adalah bertindak dalam interaksi dengan orang lain yang mengandung unsur jasmaniah dan kegiatan berpikir.
- 3) Penetapan aspek sikap
- Sikap mengandung nilai-nilai, sikap perilaku dan perasaan sebagai dasar perilaku secara keseluruhan. Aspek sikap disusun berdasarkan kategori:
- a. Penerimaan, adalah peka terhadap gejala dan rangsangan serta menerima dan menyelesaikan gejala dan rangsangan tersebut.
  - b. Sambutan, adalah aktif mengikuti, menyadari dan melaksanakan sendiri suatu gejala tertentu.
  - c. Organisasi, adalah perilaku melembagakan, mengorganisasi, serta menetapkan interaksi antara nilai-nilai dan menjadikannya sebagai suatu pendirian.



- d. Karakter, adalah melembagakan suatu nilai kedalam sistem dalam diri perorangan dan berperilaku sesuai dengan sistem tersebut.

### **2.1.5 Pengertian Prestasi Kerja**

Dalam suatu perusahaan karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga perusahaan harus dapat mengusahakan agar karyawan mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Prestasi kerja karyawan menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

Prestasi kerja adalah kemampuan, kecakapan dan ketrampilan karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan standard yang telah ditentukan oleh perusahaan (Dessler,1986:541). Pendapat yang sama diungkapkan oleh Moekijat (1991:87) yang mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka.

Menurut Ranupandoyo dan Husnan (1983:177), prestasi kerja merupakan arti penting pekerjaan, tingkat ketrampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Prestasi kerja adalah proses sistematis untuk menilai segenap perilaku pegawai dalam kurun waktu kerja tertentu yang akan menjadi dasar penetapan kebijakan personalia dan pengembangan pegawai (Wungu dan Brotoharsojo,2003:31).

Hasibuan(1991:105) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Jadi, prestasi kerja adalah semua hal yang dikerjakan atau dihasilkan oleh seseorang dalam suatu perusahaan dalam waktu tertentu dan ukuran tertentu.

### **2.1.6 Pengukuran prestasi kerja**

Evaluasi prestasi kerja karyawan dilakukan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan mengenai gaji, penugasan, promosi dan lain-lain yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas para karyawan. Agar dapat mengevaluasi



para karyawan secara obyektif dan akurat, perusahaan harus dapat mengukur prestasi kerja para karyawannya serta memberi kesempatan pada para karyawannya untuk mengetahui tingkat prestasi kerja mereka sehingga para karyawan dapat termotivasi untuk lebih berprestasi lagi. Untuk mengetahui apakah karyawan dapat dikatakan berprestasi atau tidak diperlukan suatu indikator sehingga dapat dievaluasi dengan mudah. Ranupandoyo dan Husnan (1983:126) membagi faktor prestasi kerja menjadi 4 yaitu:

1. Kualitas kerja terdiri dari ketelitian dan ketepatan.

Kualitas yaitu sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. Kuantitas kerja terdiri dari output kerja.

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Seberapa banyak atau seberapa besar pekerjaan yang telah dihasilkan karyawan baik untuk tugas yang rutin maupun pekerjaan tambahan.

3. Dapat tidaknya diandalkan terdiri dari kesetiaan dan kehati-hati.

Kesetiaan adalah sikap dan tingkah laku dari karyawan terhadap pimpinannya, dimana sikap dan tingkah laku tersebut adalah melaksanakan sesuatu yang dikehendaki oleh pimpinan dengan sukarela. Kehati-hatian adalah suatu sikap yang senantiasa waspada atau berjaga-jaga dalam mutu pekerjaan sebagai usaha keteledoran, kelalaian atau kecerobohan.

4. Sikap terdiri dari kerjasama dengan rekan kerja dan atasan

Kerjasama adalah kemampuan seseorang untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ada, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

### 2.1.7 Penilaian Prestasi Kerja

Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan karyawan dan kepentingan perusahaan. Bagi karyawan, penilaian tersebut sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur,



rencana dan pengembangan karir. Bagi perusahaan, hasil penilaian prestasi kerja karyawan sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi kerja menurut Siagian (1991:225) adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja karyawan dimana terdapat berbagai faktor, yaitu:

- a. Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kekurangan tertentu yang tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- b. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
- c. Hasil penilaian harus disampaikan kepada karyawan yang dinilai.
- d. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala harus didokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan karyawan.
- e. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Williams dalam Wungu dan Brotoharsojo (2003:48) menyebutkan sembilan kriteria faktor penilaian prestasi kerja, yaitu:

- a. *Reliable, measurable* atau harus mengukur perilaku kerja dan hasilnya secara obyektif.
- b. *Content valid* atau secara rasional harus terkait dengan kegiatan kerja.
- c. *Defined specific* atau meliputi segenap perilaku kerja dan hasil kerja yang dapat diidentifikasi.
- d. *Independent* atau perilaku kerja dan hasil kerja yang penting harus tercakup dalam kriteria yang komprehensif.



- e. *Non-overlapping* atau tidak ada tumpang tindih antar kriteria.
- f. *Comprehensive* atau perilaku kerja dan hasil kerja yang tidak penting harus dikeluarkan.
- g. *Accesible* atau kriteria haruslah dijabarkan dan diberi nama secara komprehensif.
- h. *Compatible* atau kriteria harus sesuai dengan tujuan dan budaya organisasi.
- i. *Up to date* atau sewaktu-waktu kriteria perlu ditinjau ulang menilik adanya kemungkinan adanya perubahan organisasi.

Aspek penting lain dari suatu sistem penilaian prestasi kerja adalah standar yang jelas. Sasaran utama dari adanya standar tersebut adalah teridentifikasinya unsur-unsur kritikal suatu pekerjaan. Standar itulah yang menjadi tolak ukur bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Penentuan standar tersebut harus bersumber dari analisis pekerjaan dan dapat dipahami dan diterima oleh para karyawan.

Nasution (2000:100) menyebutkan lima metode dalam penilaian prestasi kerja karyawan, yaitu:

1. Penetapan peringkat (*ranking method*)

Bentuk penilaian prestasi kerja ini sangat sederhana, yaitu dengan membandingkan sesama karyawan dalam satu unit kerja. Hasil perbandingan yang akan diperoleh dengan metode ini adalah penyusunan peringkat karyawan secara sederhana. Dengan peringkat inilah perusahaan akan dapat menentukan karyawan yang punya prestasi kerja yang baik, sehingga akan dapat ditentukan promosi atau kenaikan gaji bagi karyawan tersebut.

2. Perbandingan antara karyawan (*employee comparison*)

Metode ini dilakukan dengan membandingkan seorang karyawan yang mempunyai nilai prestasi kerja yang baik/sangat baik, terhadap seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan atau satu unit kerja. Dengan adanya seorang karyawan sebagai pembanding prestasi kerja ini, karyawan yang lain tinggal dicocokkan prestasi kerja terhadap karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang sangat baik tersebut.



3. Skala grafik (*graphic scale method*)

Merupakan suatu metode penilaian prestasi kerja yang paling umum digunakan, metode ini hampir sama dengan metode penilaian prestasi kerja perbandingan karyawan. Dalam metode penilaian ini digunakan unsur-unsur penilaian yang jelas batasnya, bukan menggunakan pembanding seorang karyawan yang berprestasi baik. Unsur-unsur penilaian prestasi kerja ini digunakan untuk menilai karyawan yang sangat bervariasi. Penetapan unsur ini disesuaikan dengan kepentingan perusahaan yang melakukan penilaian.

4. Ceklis yang dibobot (*weighted checklist*)

Penilaian prestasi kerja dengan metode ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan aneka ragam perilaku karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Setiap unsur mempunyai bobot atau nilai yang diberikan pada unsur tersebut. Penilaian bagi setiap karyawan dilakukan dengan memberikan tanda cek untuk setiap unsur penilaian ini, yang dapat menjelaskan perilaku maupun hasil kerjanya.

5. Cerita yang menjelaskan (*description essays*)

Metode ini digunakan untuk penilaian prestasi kerja yang mengharuskan penilai menguraikan unsur-unsur kekuatan dan kelemahan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Tetapi, seringkali penilaian dengan metode ini menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan karena penilaian yang bersifat subyektif yang akhirnya tidak akan mencapai tujuan penilaian itu sendiri.

Beberapa metode yang dikemukakan oleh As'ad (1982:24) memiliki persamaan dengan metode-metode diatas, yaitu:

1) *Rating scale*

Suatu metode rating (penilaian) yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan berdasarkan sifat-sifat dan karakteristik dari bermacam-macam pekerjaan dan orangnya. Caranya adalah para supervisor berkumpul untuk mengidentifikasi serta menentukan parameter dari pekerjaan yang akan diukur.



2) *Checklist*

Untuk metode ini penilai diberi daftar pernyataan-pernyataan khusus dan diminta melaporkan secara ringkas mengenai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan.

3) *Employee comparison* terdiri dari tiga jenis, yaitu:

- a. *Alternation ranking* adalah metode yang mengharuskan penilai untuk mengurutkan karyawan yang dinilai dari urutan yang paling rendah ke paling tinggi.
- b. *Paired comparison* adalah suatu metode yang menyangkut proses pola pengambilan keputusan dari penilai. Dengan metode ini, penilai diminta untuk secara sistematis membandingkan masing-masing karyawan.
- c. *Forced distribution* adalah suatu metode penilaian terhadap karyawan ke dalam suatu prosentase sesuai dengan kecakapan dari masing-masing karyawan tersebut.

4) *Critical incident*

Metode ini melibatkan seorang supervisor untuk mencatat semua kejadian-kejadian yang biasa maupun luar biasa dari kejadian sehari-harinya. Kejadian-kejadian yang diobservasi tersebut kemudian dicatat dalam sebuah buku catatan khusus yang terdiri dari kategori-kategori dari berbagai tingkah laku karyawan. Setiap kejadian akan digolongkan ke dalam kategori positif atau kategori negatif.

5) *Group appraisal*

Metode ini melibatkan seorang supervisor bersama dua atau empat orang supervisor lainnya dalam proses evaluasi. Biasanya kelompok ini memiliki seorang pemimpin kelompok yang bertanggung jawab agar evaluasi yang dilakukan tersebut seobyektif mungkin. Kelompok evaluasi ini membantu supervisor untuk mendiskusikan tentang perilaku kerja.

6) *Essay evaluation*

Metode ini meminta evaluator untuk menuliskan sebuah karangan yang isinya bisa menggambarkan kemampuan-kemampuan dan kelemahan-kelemahan karyawan.

### 2.1.8 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Pada hakekatnya terdapat dua tujuan utama dari kegiatan penilaian prestasi kerja pegawai menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:32) yaitu untuk kepentingan administratif serta dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.

1. Penilaian prestasi kerja pegawai untuk tujuan administratif personalia, karena hasil penilaian prestasi kerja pegawai akan menjadi dasar untuk:
  - a. Penetapan naik atau turunnya penghasilan pegawai.
  - b. Penetapan kepesertaan pelatihan pegawai.
  - c. Penetapan jenjang karir jabatan dalam wujudnya sebagai promosi, rotasi atau demosi jabatan.
  - d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja dan produktivitas organisasi dan unit kerja pada umumnya serta individu-individu pegawai dalam setiap jabatan mereka khususnya.
2. Penilaian prestasi kerja untuk tujuan pengembangan diri pegawai adalah meliputi:
  - a. Sebagai dasar untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan pegawai.
  - b. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan kerja serta meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui proses supervisi atau bimbingan oleh para atasannya secara periodik.
  - c. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan atau pejabat penilai dalam mengamati perilaku kerja pegawai secara keseluruhan.

### 2.1.9 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2000:135) ada sepuluh manfaat penilaian prestasi kerja, yaitu:

1. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan prestasi kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.



2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi  
Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan  
Promosi, alih tugas, alih wilayah dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu dan antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja yang ingin dicapai.
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan  
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan pengembangan karir  
Umpan balik prestasi kerja mengarah pada keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing  
Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. Ketidakkuratan informasional  
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam proses informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan  
Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Kesempatan kerja yang adil  
Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal tanpa diskriminasi.
10. Tantangan-tantangan eksternal  
Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-



masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi kerja, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu (Alvista Giovana – 2005)

Penelitian dengan judul “ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo” dilakukan pada populasi penelitian yaitu divisi engineering PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk- Sidoarjo yang berjumlah 1085 orang karyawan. Metode sampel yang digunakan adalah *accidental sampling*. Dari sampel tersebut diambil 150 responden atau 13,8% dari jumlah populasi.

Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan paket program *SPSS for Windows versi 10.0*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) mempunyai pengaruh sebesar 74,6% terhadap prestasi kerja (Y) yang berarti antara variabel X dan Y mempunyai hubungan yang sangat kuat.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu:

1. Meneliti masalah yang sama yaitu pelatihan kerja.
2. Menggunakan metode analisa regresi linier berganda dan metode uji hipotesis menggunakan uji t, uji F dan koefisien determinasi berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu:

1. Obyek penelitian saat ini adalah PT. Gramedia Asri Media (TB. Gramedia Jember).
2. Penelitian terdahulu tidak melakukan uji asumsi klasik.
3. Variabel bebas penelitian terdahulu adalah pendidikan (X1) dan pelatihan (X2)

## 2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah diatas, hipotesis yang diajukan adalah:

- 1) Diduga ada pengaruh pelatihan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja.
- 2) Diduga ada pengaruh pengetahuan, ketrampilan dan sikap secara parsial terhadap prestasi kerja.



- 3) Diduga variabel pengetahuan (X1) berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja.





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian pada PT. Gramedia Asri Media (TB Gramedia Jember) tentang pelatihan kerja merupakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 1989:5). Data-data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan cara menyebarkan kuisioner pada responden yang telah ditentukan jumlahnya.

#### 3.2 Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus (Arikunto, 2002:108). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gramedia Asri Media (TB. Gramedia Jember) sebanyak 36 orang yang dipakai sebagai sampel.

#### 3.3 Jenis dan Sumber Data

##### 3.3.1 Jenis Data

- a. Data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan dengan menggunakan metode tertentu yaitu menyebarkan kuisioner, mengadakan wawancara dan observasi. Sumber data primer adalah obyek penelitian yaitu responden.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Sumber data sekunder diperoleh dari bukti-bukti tulisan (dokumentasi) dan laporan dari perusahaan yang terkait dengan penelitian.



### 3.3.2 Sumber Data

1. Interview adalah mengadakan wawancara dengan responden yang menjadi sumber data primer.
2. Kuisioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan seperangkat pertanyaan yang telah disusun kepada responden.
3. Studi pustaka adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini.

### 3.4 Definisi Operasional Variabel Dan Skala Pengukuran

#### 3.4.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 yaitu variabel bebas / variabel independen (X) dan variabel terikat / variabel dependen (Y). Adapun variabel-variabel tersebut adalah:

1. Variabel Independen atau variabel bebas (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja. Pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci dan rutin. Indikatornya:

- a. Pengetahuan (X1)

Adalah informasi yang tersimpan dan terstruktur. Indikatornya:

- 1) Konsep
- 2) Prinsip
- 3) Fakta
- 4) Prosedur

- b. Ketrampilan (X2)

Adalah serangkaian tindakan mengamati, mengungkapkan kembali, merencanakan dan melakukan, baik yang bersifat reproduktif maupun yang bersifat produktif. Indikatornya:

- 1) Ketrampilan pengetahuan
- 2) Ketrampilan psikomotorik
- 3) Ketrampilan reaktif

4) Ketrampilan interaktif

c. Sikap (X3)

Adalah perilaku dan perbuatan dari karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas-tugasnya. Indikatornya:

- 1) Penerimaan
- 2) Sambutan
- 3) Penilaian
- 4) Organisasi
- 5) Karakter

2. Variabel Dependen atau variabel terikat (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja adalah hasil yang didapat oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Indikatornya:

- 1) Kualitas kerja terdiri dari ketelitian dan ketepatan.
- 2) Kuantitas kerja terdiri dari output kerja.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan terdiri dari kesetiaan dan kehati-hatian.
- 4) Sikap terdiri dari kerjasama dengan rekan kerja dan atasan.

### 3.4.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item yang berupa pertanyaan. Tingkat pengukurannya adalah :

jawaban a (selalu)	bernilai 5
jawaban b (sering)	bernilai 4
jawaban c (kadang-kadang)	bernilai 3
jawaban d (jarang)	bernilai 2
jawaban e (tidak pernah)	bernilai 1



Data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner dalam penelitian ini adalah data ordinal sehingga perlu diubah menjadi data interval agar dapat dianalisis menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Pengubahan data ordinal menjadi data interval tersebut menggunakan program MSI (*Method of Successive Interval*).

### 3.5 Metode Analisis

Untuk mengetahui ada atau tidaknya serta berapa besar atau kecilnya hubungan antara pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT. Gramedia Asri Media (TB Gramedia Jember) digunakan beberapa metode analisis sebagai berikut:

#### 3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2002:145).

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

dimana:

r = korelasi

n = jumlah sampel

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

Penentuan validitas dilihat dari hasil  $r_{hitung}$  masing-masing item pertanyaan yang dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Santoso, 2004:280).

#### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah index yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya dan dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai untuk mengukur alat yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten,

maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama ( Singarimbun dan Effendi, 1989:171). Uji Reliabilitas instrumen menggunakan metode *alpha* atau disebut metode *Cronbach* (Nasution, 2001:23), rumusnya :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k-1) r}$$

dimana:

$\alpha$  = koefisien reliabilitas

$r$  = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

$k$  = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Setelah memperoleh nilai  $\alpha$ , selanjutnya membandingkan nilai tersebut dengan angka kritis reliabilitas pada tabel  $\alpha$ , yaitu tabel yang menunjukkan hubungan antara jumlah butir pertanyaan dengan reliabilitas instrumen seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 3.1 Hubungan Jumlah Butir Pertanyaan dengan Reliabilitas Instrumen

Jumlah Butir Pertanyaan	Reliabilitas
5	0,20
10	0,33
20	0,50
40	0,67
80	0,80
160	0,89
320	0,94
640	0,97

Sumber: diadopsi dari Santoso(2001:285)

Dalam penelitian ini jumlah butir pertanyaan atau item untuk masing-masing variabel adalah kurang dari 10, maka angka kritis untuk mengukur reliabilitas instrumen adalah 0,20. Keputusan yang digunakan untuk uji reliabilitas ini adalah :



maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama ( Singarimbun dan Effendi, 1989:171). Uji Reliabilitas instrumen menggunakan metode *alpha* atau disebut metode *Cronbach* (Nasution, 2001:23), rumusnya :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k-1) r}$$

dimana:

$\alpha$  = koefisien reliabilitas

$r$  = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

$k$  = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Setelah memperoleh nilai  $\alpha$ , selanjutnya membandingkan nilai tersebut dengan angka kritis reliabilitas pada tabel  $\alpha$ , yaitu tabel yang menunjukkan hubungan antara jumlah butir pertanyaan dengan reliabilitas instrumen seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 3.1 Hubungan Jumlah Butir Pertanyaan dengan Reliabilitas Instrumen

Jumlah Butir Pertanyaan	Reliabilitas
5	0,20
10	0,33
20	0,50
40	0,67
80	0,80
160	0,89
320	0,94
640	0,97

Sumber: diadopsi dari Santoso(2001:285)

Dalam penelitian ini jumlah butir pertanyaan atau item untuk masing-masing variabel adalah kurang dari 10, maka angka kritis untuk mengukur reliabilitas instrumen adalah 0,20. Keputusan yang digunakan untuk uji reliabilitas ini adalah :

- (1) Jika nilai  $\alpha > 0,20$ , maka seluruh butir pertanyaan reliabel artinya instrumen layak dan dapat digunakan.
- (2) Jika nilai  $\alpha < 0,20$ , maka seluruh butir pertanyaan tidak reliabel artinya instrumen tidak layak dan tidak dapat digunakan.

### 3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja.

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana :

Y	= prestasi kerja
a	= konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	= koefisien regresi
X <sub>1</sub>	= pengetahuan
X <sub>2</sub>	= ketrampilan
X <sub>3</sub>	= sikap
e	= koefisien pengganggu

### 3.5.4 Uji Asumsi Klasik

#### A. Multikolinearitas

Menurut Arief (1993:23) multikolinearitas adalah situasi adanya korelasi variabel-variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak diluar batas penerimaan (*critical value*), maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi multikolinieritas. Apabila koefisien korelasi terletak didalam batas penerimaan, maka koefisien korelasinya tidak bermakna dan tidak terjadi multikolinieritas. Gejala Multikolinieritas juga dapat dideteksi dengan mengamati VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila  $VIF < 5$  maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas.



## B. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas berarti varians variabel dalam model tidak sama, sehingga estimator yang diperoleh tidak efisien. Hal tersebut disebabkan varian yang tidak minimum (Setyanti, 2004:109). Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glesjer yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas ( Gujarati, 1997:187). Kriterianya adalah jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa model dalam penelitian lolos dari adanya heterokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

## C. Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen dan atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan normalitas adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada tidak memenuhi normalitas.

### 3.5.5 Uji hipotesis

#### a. Uji F

Digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$  (Dajan,1996:330).

$$\bar{F} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

dimana :

$R^2$  = koefisien determinasi

$k$  = jumlah variabel tidak terikat

$n$  = jumlah sampel

$F$  =  $F_{hitung}$  yang kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$

Formulasi hipotesis statistik :

$H_0 : \beta_i = 0$ , berarti seluruh variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.

$H_a : \beta_i \neq 0$ , berarti seluruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

*Level of significant* = 95% ( $\alpha = 0,05$ )

Kriteria pengujian untuk uji F :

- a) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak berarti tidak ada pengaruh terhadap Y.
- b) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima berarti ada pengaruh terhadap Y.

### b. Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap Y secara bersama-sama. Kriteria pengujian analisis determinasi berganda ini adalah apabila  $R^2$  sama dengan 1 berarti antara variabel bebas dengan variabel terikat terdapat pengaruh yang sempurna (Supranto,1995:289).

$$R^2 = \frac{b_1(\sum X_1Y) + b_2(\sum X_2Y) + b_3(\sum X_3Y)}{\sum Y^2}$$

dimana :

$R^2$  = koefisien determinasi

$b_1, b_2, b_3$  = koefisien regresi

$X_1$  = pengetahuan

$X_2$  = ketrampilan

$X_3$  = sikap

Y = prestasi kerja

Kriteria pengujian :

0,9 - 1,0 = korelasi sangat kuat

0,7 - 0,8 = korelasi kuat

0,4 - 0,6 = korelasi sedang

< 0,4 = korelasi lemah



**c. Uji t**

Digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara X1, X2 dan X3 terhadap Y (Dajan, 1996:336).

$$t = \frac{b_k}{sb_k}$$

dimana :

t = nilai yang menunjukkan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat

$b_k$  = koefisien regresi parsial

$sb_k$  = standard error

Formulasi hipotesis pengujian:

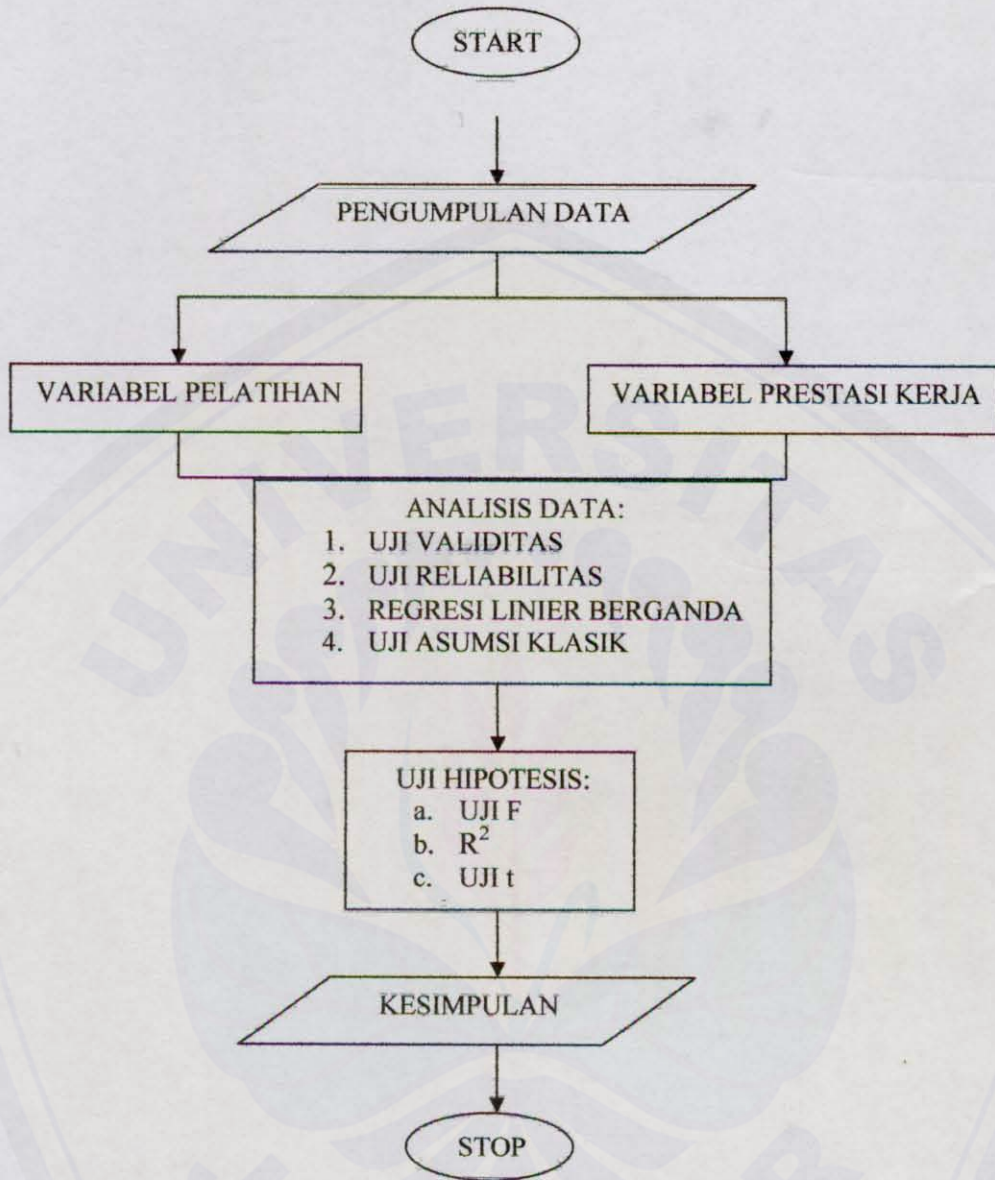
$H_0 : \beta_i = 0$ , berarti seluruh variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.

$H_a : \beta_i \neq 0$ , berarti seluruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

*Level of significant* = 95% ( $\alpha = 0,05$ )

Kriteria pengujian untuk uji t :

- a) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak berarti tidak ada pengaruh terhadap Y.
- b) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima berarti ada pengaruh terhadap Y.

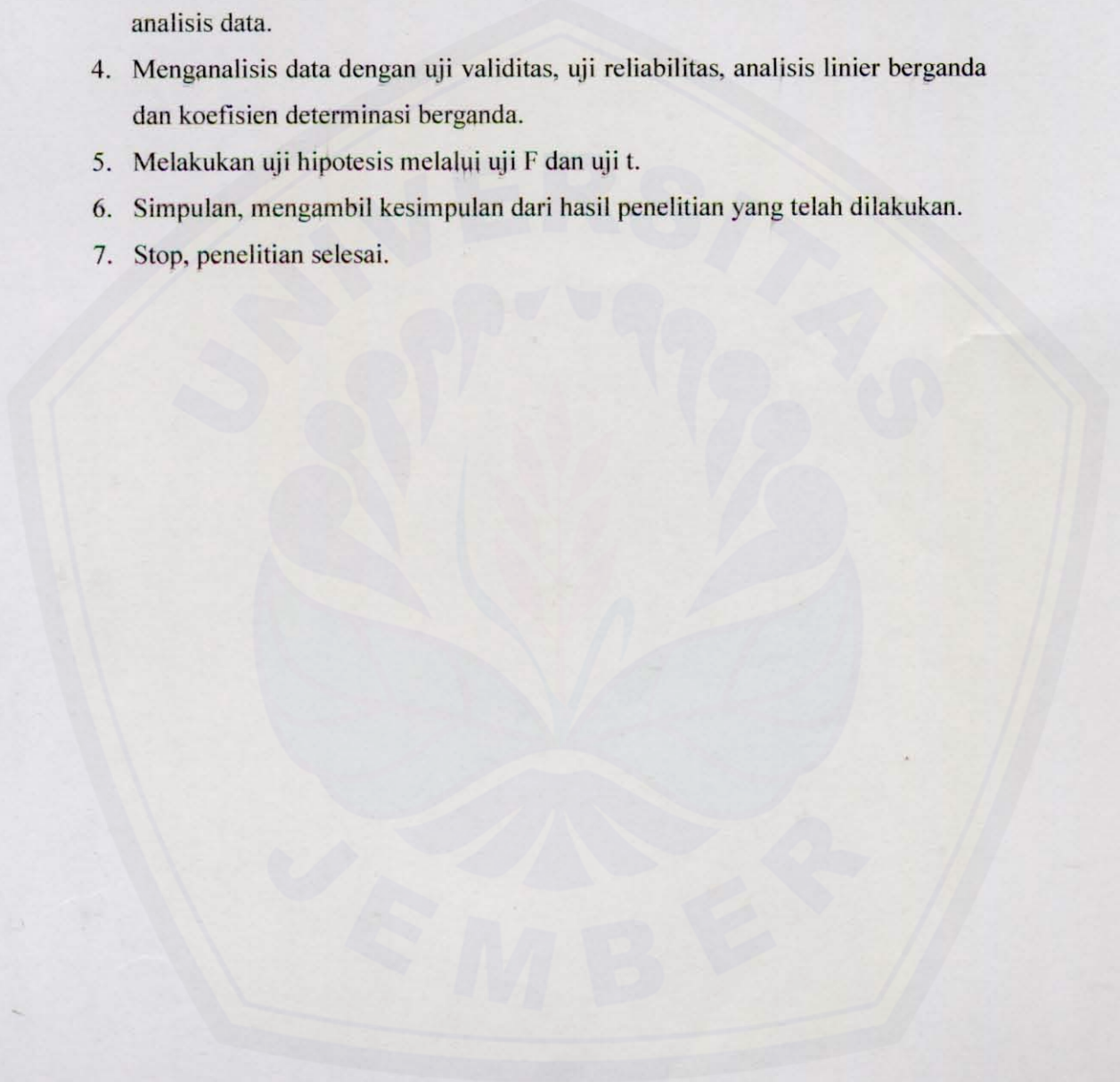


Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah



Keterangan:

1. Start, yaitu tahap permulaan penelitian.
2. Mengumpulkan berbagai data yang dibutuhkan dalam penelitian dan mengidentifikasi semua variabel yang akan diteliti.
3. Mendeskripsikan data-data yang telah dikumpulkan sebelum dilakukan analisis data.
4. Menganalisis data dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis linier berganda dan koefisien determinasi berganda.
5. Melakukan uji hipotesis melalui uji F dan uji t.
6. Simpulan, mengambil kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan.
7. Stop, penelitian selesai.





## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

##### 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Toko Buku Gramedia Jember adalah toko buku yang cukup lama melayani kebutuhan masyarakat Jember berupa buku dan keperluan alat tulis lainnya. Toko Buku Gramedia berdiri pada tanggal 28 Desember 1991. Pada saat itu, karyawan yang bekerja di perusahaan ini berjumlah 18 orang. Luas bangunan pada waktu itu kurang lebih sebesar 400 m<sup>2</sup> dan berlokasi di Jalan Diponegoro 101 Jember. Gedung toko saat itu masih berstatus kontrak selama 5 tahun yaitu 1991-1997.

Melihat perkembangan pasar yang rata-rata pertumbuhannya sebesar 20% per tahun, peningkatan kebutuhan baca masyarakat serta kondisi daya beli masyarakat yang relatif berkembang, maka dibutuhkan fasilitas serta koleksi buku dan alat tulis lainnya yang lebih representatif. Selain itu untuk lebih mudah dijangkau oleh para konsumen dibutuhkan lokasi toko yang strategis dan dapat dijangkau dengan mudah. Mempertimbangkan hal-hal tersebut, maka diputuskan bahwa mulai tanggal 17 Januari 1997 Toko Buku Gramedia Jember pindah lokasi ke Jalan Trunojoyo 85 Jember. Gedung baru ini sepenuhnya milik sendiri dengan luas sebesar 800 m<sup>2</sup>. Untuk lebih menunjang kenyamanan konsumen dalam berbelanja, maka pada gedung baru ini dilengkapi dengan perangkat AC (*Air Conditioner*).

Bangunan Toko Buku Gramedia yang baru terdiri dari 3 lantai dengan alokasi penggunaan sebagai berikut:

- Lantai 1 : Disewakan. Digunakan untuk penjualan alat tulis kantor dan sekolah serta assesoris kebutuhan lainnya
- Lantai 2 : Dikelola sendiri. Digunakan untuk penjualan berbagai macam buku cetakan dari penerbit.
- Lantai 3 : Digunakan untuk kegiatan administrasi.

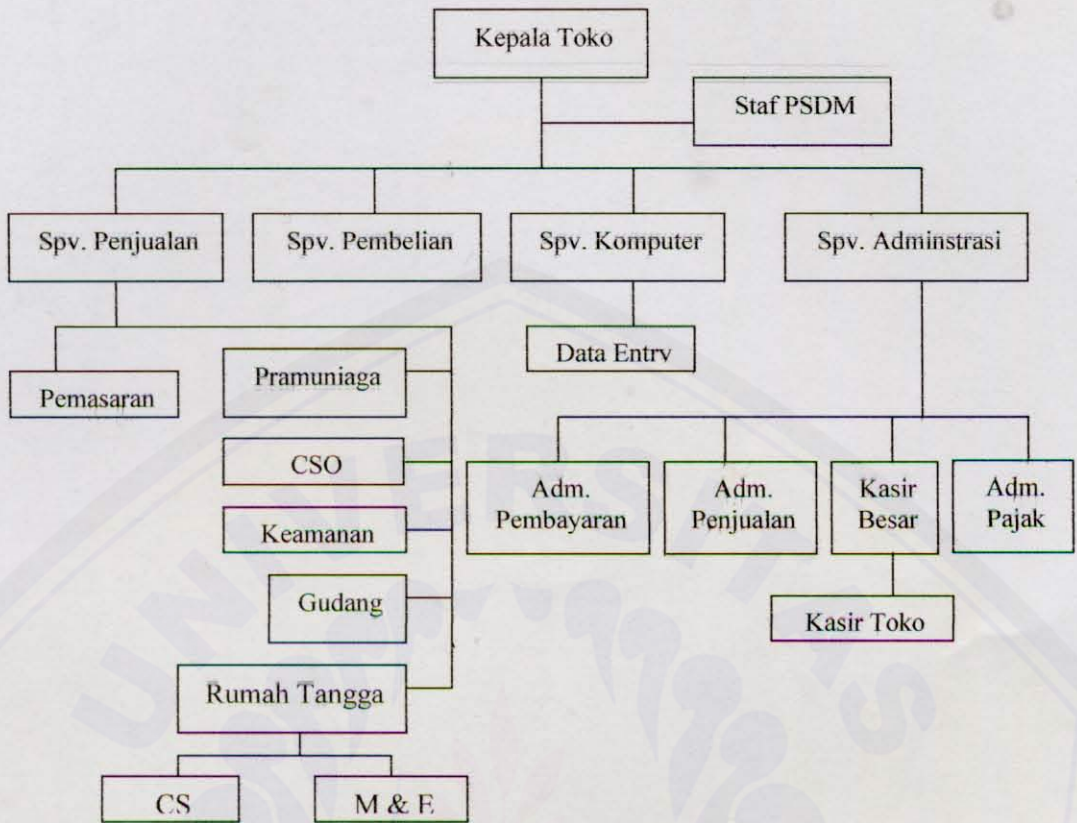


#### 4.1.2 Badan Hukum dan Status Kepemilikan

Perusahaan ini berbentuk Perseroan Terbatas/PT. Toko Buku Gramedia Jember bernaung dibawah PT. Gramedia Asri Media yang merupakan anak perusahaan nasional Kelompok Kompas Gramedia (KKG). Status Toko Buku Gramedia merupakan cabang pembantu dengan kode A-18, artinya toko buku yang ke-18. Gramedia adalah sebuah jaringan toko buku nasional yang mempunyai cabang-cabang yang tersebar diberbagai kota di Indonesia.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi Toko Buku Gramedia adalah struktur organisasi garis. Dalam struktur ini, wewenang mengalir dari pimpinan ke bawahan sampai pada pekerjaan pada bagian masing-masing. Struktur organisasi Toko Buku Gramedia Jember terdiri dari kepala toko, staf PSDM, supervisor-supervisor serta bagian-bagian lain dibawah supervisor untuk menangani tugas-tugas yang berbeda-beda untuk tiap posisi. Berikut ini gambar susunan struktur organisasi dari perusahaan ini.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Gramedia Asri Media (TB. Gramedia Jember)

Sumber : PT. Gramedia Asri Media (TB. Gramedia Jember)

Keterangan:

Spv. = Supervisor

CS = Cleaning Service

M&E = Mechanical and Electric

PSDM = Pengembangan Sumber Daya Manusia

CSO = Customer Service Officer



#### 4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab

##### A. Kepala Toko

1. Melakukan kegiatan manajerial dalam perusahaan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik.
2. Mengawasi dan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan kondisi keuangan perusahaan.
3. membuat laporan mengenai kondisi dan kinerja toko kepada kantor pusat.
4. memeriksa stok harga secara umum.

##### B. Staf Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM)

Bertugas membantu status dan kesejahteraan karyawan.

##### C. Supervisor Penjualan

1. Bertanggung jawab kepada Kepala Toko berupa laporan penjualan di toko.
2. Bertanggung jawab atas operasional penjualan barang di toko.

##### D. Supervisor Administrasi

Bertanggung jawab atas laporan administrasi toko kepada supplier dan kantor pusat.

##### E. Supervisor Pembelian

1. Bertugas melakukan pengadaan barang di toko.
2. Membuat dan mengatur administrasi pengadaan berupa pesanan kepada supplier.
3. Melakukan kontrol hubungan dengan supplier.

##### F. Supervisor Komputer

1. Bertanggung jawab atas semua operasional komputer di toko.
2. Bertugas melakukan perawatan dan perbaikan komputer.

##### G. Pemasaran

1. Bertanggung jawab kepada Supervisor Penjualan atas pemasaran produk buku dan alat tulis kantor untuk pasar diluar toko (*melakukan personal selling*).
2. Mengatur salesman untuk dapat menjual dan memasarkan barang (buku dan alat tulis kantor serta kebutuhan lainnya) kepada pasar seperti sekolah, kantor, dll.

#### H. Salesman

1. Bertanggung jawab kepada bagian pemasaran.
2. Bertugas melakukan personal selling kepada masyarakat atau pasar yang membutuhkan (sekolah, kantor, dll).

#### I. Pramuniaga

1. Bertanggung jawab kepada Supervisor Penjualan.
2. Bertugas melayani konsumen apabila membutuhkan sesuatu atau mengalami kesulitan saat berbelanja di toko.

#### J. Keamanan

Bertugas menjaga keamanan dan ketertiban di toko serta melakukan pengamanan aset perusahaan baik selama jam kerja maupun diluar jam kerja.

#### K. Gudang

1. Bertanggung jawab kepada Supervisor Penjualan.
2. Bertugas melakukan administrasi penjualan.

#### L. Rumah Tangga

1. Bertanggung jawab kepada Supervisor Penjualan.
2. Bertugas melakukan koordinasi dengan bagian CS dan ME untuk bersama-sama melakukan perawatan dan pemeliharaan kondisi fisik gedung toko.

#### M. Cleaning Service (CS)

1. Bertanggung jawab kepada bagian Rumah Tangga.
2. Bertugas menjaga kebersihan dan keindahan gedung toko.

#### N. Mechanical dan Electric ( M&E)

1. Bertanggung jawab kepada bagian Rumah Tangga.
2. Bertugas melakukan perawatan dan perbaikan alat-alat mekanik dan listrik gedung seperti AC, lampu, dll.

#### O. Administrasi Pajak

1. Bertanggung jawab kepada Supervisor Administrasi.
2. Bertugas membuat administrasi laporan perpajakan perusahaan.



P. Administrasi Penjualan

1. Bertanggung jawab kepada Supervisor Administrasi.
2. Membuat administrasi laporan penjualan tiap hari dan penjualan keluar.

Q. Administrasi Pembayaran

1. Bertanggung jawab kepada Supervisor Administrasi.
2. Membuat laporan penjualan ke supplier berupa faktur pembayaran barang kredit, komisi dan tunai.

R. Kasir Besar

1. Bertanggung jawab kepada Supervisor Administrasi.
2. Menerima omset harian dan membuat bukti bank.

S. Kasir Toko

1. Bertanggung jawab kepada kasir besar.
2. Menerima uang pembayaran transaksi penjualan dari konsumen.

#### 4.1.5 Visi Perusahaan

Visi PT. Gramedia Asri Media adalah:

Menjadi perantara dari perubahan dalam masyarakat yang beraneka ragam, menjadi pemimpin dari pengecer dan pengusaha distribusi/penyalur yang berbasis media dan mengadakan pembaharuan yang inovatif dan berorientasi pasar.

#### 4.1.6 Misi Perusahaan

Misi PT. Gramedia Asri Media adalah:

Ikut serta dalam upaya mencerdaskan bangsa dengan menyebarluaskan pengetahuan plus informasi melalui berbagai sarana usaha ritel dan distribusi buku, alat sekolah dan kantor serta produk multimedia, ditandai dengan pelayanan unggul, manajemen proaktif dan perilaku bisnis yang sehat.

#### 4.1.7 Hari Kerja

Toko Buku Gramedia Jember melayani pelanggan setiap hari Senin hingga Minggu. Toko Buku Gramedia tidak beroperasi pada tanggal 17 Agustus dan Hari

Raya Idul Fitri. Jam kerja karyawan Toko Buku Gramedia relatif panjang sesuai dengan jam buka Toko Buku Gramedia sendiri. Oleh karena itu, jam kerja karyawan Toko Buku Gramedia dibagi dalam lima *shift* yaitu:

*Shift* I : pukul 08.00-15.00 WIB

*Shift* II : pukul 10.00-17.00 WIB

*Shift* III : pukul 11.00-18.00 WIB

*Shift* IV : pukul 12.00-17.00 WIB

*Shift* V : pukul 14.00-21.00 WIB

Jam buka Toko Buku Gramedia untuk hari Senin hingga Jumat mulai pukul 09.00-21.00 WIB, sedangkan hari Sabtu dan Minggu biasanya mengalami peningkatan pengunjung sehingga jam buka toko diperpanjang hingga pukul 21.00 WIB. Untuk mengantisipasi peningkatan pengunjung pada hari Sabtu dan Minggu, maka jam kerja karyawan *shift* ke-5 mulai pukul 14.30-21.30 WIB.

#### 4.1.8 Sistem Kompensasi

Sesuai dengan Peraturan Perusahaan PT. Gramedia Asri Media setiap karyawan berhak mendapatkan remunerasi (imbalan) atas jerih payah yang telah diberikan kepada perusahaan. Remunerasi tersebut berupa gaji, tunjangan, dan bonus.

##### a) Gaji

Yang termasuk gaji adalah gaji pokok dan tunjangan keluarga. Gaji pokok ditentukan dalam tingkatan-tingkatan/golongan-golongan berdasarkan pekerjaan, tanggungjawab, ketrampilan, prestasi kerja dan masa kerja. Setidaknya setahun sekali Pimpinan Perusahaan mengadakan peninjauan mengenai gaji yang dilakukan secara individual berdasarkan promosi dan atau prestasi kerja.

##### b) Bonus

Pemberian bonus serta waktu pembayarannya ditentukan oleh Pimpinan Perusahaan sesuai dengan kondisi perusahaan.



c) Tunjangan

Tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada karyawan antara lain sebagai berikut:

1. tunjangan transport
2. tunjangan cuti besar
3. bantuan uang sekolah untuk anak karyawan
4. jaminan dari PT. Jamsostek
5. bantuan uang duka
6. tunjangan kematian anggota keluarga
7. tunjangan hari raya.

#### 4.1.9 Tata Tertib Perusahaan

Berikut ini adalah tata tertib perusahaan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan PT. Gramedia Asri Media.

- 1) Setiap karyawan wajib menaati segala peraturan perusahaan yang berlaku dan melaksanakan tugas kewajibannya serta menaati perintah dan petunjuk Pimpinan Unit Kerjanya.
- 2) Setiap karyawan wajib menjaga ketertiban dan kebersihan tempat kerjanya. Ia wajib pula menjaga dan memelihara kondisi dan keselamatan mesin, peralatan dan barang lain yang berada dalam tanggungjawabnya.
- 3) Setiap karyawan wajib masuk kerja pada hari kerja dengan jam kerja yang telah ditentukan.
- 4) Pada awal masuk dan pulang bekerja, setiap karyawan wajib melakukan presensi sendiri melalui mesin atau daftar hadir, sesuai ketentuan yang berlaku.
- 5) Setiap karyawan wajib memakai Kartu Tanda Pengenal (*ID Card*) selama berada di lingkungan Perusahaan.
- 6) Kartu Tanda Pengenal (*ID Card*) dikenakan di dada dan harus dapat dilihat dengan jelas oleh siapapun.

#### 4.1.10 Jenis Pelatihan

Pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh pihak PT. Gramedia Asri Media (TB. Gramedia Jember) dalam rangka meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawannya adalah sebagai berikut:

1. Kasir

Sosialisasi ciri-ciri uang palsu dan kartu kredit palsu.

2. Keamanan

Pelatihan cara penanganan kebakaran dan bela diri.

3. Pramuniaga

Pelatihan pengenalan produk-produk/*product knowledge*.

4. CSO

Penanganan komplain pelanggan.

5. M&E

Pelatihan cara memperbaiki AC dan instalasi listrik lain.

6. Data Entry

Sosialisasi *software* program-program toko.

7. Semua karyawan

Cara menerima telepon, *beauty class* dan sosialisasi program ISO 9001.

#### 4.2 Deskripsi Responden

Deskripsi responden ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik dari populasi yang menjadi responden dalam penelitian ini. Karakteristik responden ini akan diketahui berdasarkan kelompok umur, jenis kelamin dan latar belakang pendidikan.



#### 4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Dibawah ini adalah tabel yang menjelaskan komposisi umur karyawan PT. Gramedia Asri Media (TB. Gramedia Jember).

Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No.	Kelompok Umur	Jumlah Responden	Prosentase
1.	20-25 tahun	18 orang	50%
2.	26-30 tahun	5 orang	13,9%
3.	31-35 tahun	8 orang	22,2%
4.	36-40 tahun	5 orang	13,9%
Jumlah		36 orang	100%

Sumber : data primer diolah

Dari tabel 4.1 dapat kita lihat bahwa responden yang paling banyak adalah dari kelompok umur 20-25 tahun sebanyak 18 orang (50%). Responden yang berumur 20-25 tahun kebanyakan bertugas sebagai pramuniaga dan kasir.

#### 4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 4.2 berikut diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. Gramedia Asri Media (TB. Gramedia Jember) adalah perempuan yaitu sebanyak 22 orang atau 61%.

Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
1.	Laki-laki	14 orang	39%
2.	Perempuan	22 orang	61%
total		36 orang	100%

Sumber : data primer diolah

#### 4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Berdasarkan data yang diperoleh diketahui latar belakang pendidikan karyawan PT. Gramedia Asri Media (TB. Gramedia Jember) yang terbanyak adalah SMA yaitu sebanyak 20 orang atau 55,6%. Perhitungan tersebut dapat kita lihat pada tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase
1.	SMA	20 orang	55,6%
2.	D1	4 orang	11%
3.	D3	6 orang	16,7%
4.	S1	6 orang	16,7%
Total		36 orang	100%

Sumber : data primer diolah

### 4.3 Hasil Analisis

#### 4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan melakukan korelasi *product moment*, yaitu mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total. Hasil korelasi tersebut kemudian dibandingkan dengan angka kritis pada taraf signifikansi 5% dan pada baris *degree of freedom (df)*  $N - 2 = 36 - 2 = 34$ , yaitu sebesar 0,2187. Jika angka korelasi hitung lebih besar dari 0,2187 maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.



Tabel 4.4 Validitas Instrumen Penelitian

No.	Korelasi	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	X1.1-X1	0,658	0,2187	Valid
2.	X1.2-X1	0,597	0,2187	Valid
3.	X1.3-X1	0,759	0,2187	Valid
4.	X1.4-X1	0,544	0,2187	Valid
5.	X2.1-X2	0,743	0,2187	valid
6.	X2.2-X2	0,639	0,2187	Valid
7.	X2.3-X2	0,409	0,2187	Valid
8.	X2.4-X2	0,606	0,2187	Valid
9.	X3.1-X3	0,593	0,2187	Valid
10.	X3.2-X3	0,604	0,2187	Valid
11.	X3.3-X3	0,712	0,2187	Valid
12.	X3.4-X3	0,624	0,2187	Valid
13.	Y1-Y	0,547	0,2187	Valid
14.	Y2-Y	0,537	0,2187	Valid
15.	Y3-Y	0,599	0,2187	Valid
16.	Y4-Y	0,434	0,2187	Valid
17.	Y5-Y	0,308	0,2187	Valid
18.	Y6-Y	0,264	0,2187	Valid
19.	Y7-Y	0,224	0,2187	Valid

Sumber : lampiran 3

Dari tabel tersebut tampak bahwa semua r hitung setiap item pertanyaan memiliki nilai lebih besar dari r tabel. Jadi, seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara mencari angka reliabilitas dari item pertanyaan dalam kuisioner menggunakan *standardized item alpha*. Setelah diperoleh nilai  $\alpha$  kemudian dibandingkan dengan angka kritis reliabel pada tabel  $\alpha$ . Dalam penelitian ini jumlah item pertanyaan kurang dari 10 sehingga angka



kritis reliabelnya sebesar 0,20. Jika nilai  $\alpha$  lebih besar dari nilai kritis reliabilitas maka item pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5 Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Nilai $\alpha$	Nilai reliabilitas	Keterangan
1.	X1	0,8515	0,20	Reliabel
2.	X2	0,8294	0,20	Reliabel
3.	X3	0,8581	0,20	Reliabel
4.	Y	0,7991	0,20	reliabel

Sumber : lampiran 4

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua nilai  $\alpha$  lebih besar dari nilai kritis reliabilitas sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan dalam penelitian ini reliabel.

#### 4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pelatihan yang terdiri dari pengetahuan(X1), ketrampilan (X2) dan sikap(X3) terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil perhitungan menggunakan *SPSS release 11.00 for windows* menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel pengetahuan sebesar 0,392, variabel ketrampilan sebesar 0,175 dan variabel sikap sebesar 0,193. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 5,210 + 0,392 X_1 + 0,175 X_2 + 0,193 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas diketahui bahwa koefisien regresi ketiga variabel bebas yang terdiri dari pengetahuan, ketrampilan dan sikap adalah bernilai positif. Artinya, apabila variabel bebas (pengetahuan, ketrampilan dan sikap) mengalami peningkatan maka variabel terikat (prestasi kerja) juga akan mengalami peningkatan. Masing-masing koefisien persamaan regresi tersebut memiliki arti sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 5,210 berarti pada saat besarnya variabel pengetahuan, ketrampilan dan sikap sama dengan nol atau tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja, maka besarnya prestasi kerja adalah 5,210.



2. Koefisien regresi  $X_1$  (pengetahuan) sebesar 0,392 berarti jika terjadi peningkatan variabel pengetahuan sebesar 1% sedangkan variabel ketrampilan ( $X_2$ ) dan sikap ( $X_3$ ) konstan, maka akan terjadi peningkatan prestasi kerja sebesar 0,392. Perubahan kuantitatif seperti yang telah disebutkan diatas sulit dideskripsikan, maka dapat diartikan bahwa terjadi kecenderungan perubahan yang searah antara pengetahuan dan prestasi kerja.
3. Koefisien regresi  $X_2$  (ketrampilan) sebesar 0,175 berarti jika terjadi peningkatan variabel ketrampilan sebesar 1% sedangkan variabel pengetahuan ( $X_1$ ) dan sikap ( $X_3$ ) konstan, maka akan terjadi peningkatan prestasi kerja sebesar 0,175 atau terjadi kecenderungan perubahan yang searah antara ketrampilan dan prestasi kerja.
4. Koefisien regresi  $X_3$  (sikap) sebesar 0,193 berarti jika terjadi peningkatan variabel sikap sebesar 1%, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,193 dengan asumsi bahwa  $X_1$  dan  $X_3$  konstan. Sehingga, dapat kita ketahui terjadi perubahan yang searah antara sikap dan prestasi kerja.

#### 4.3.4 Uji Asumsi Klasik

##### A. Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti terjadi interkorelasi antara variabel bebas dimana menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak diluar batas penerimaan (*critical value*), maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi multikolinieritas. Sedangkan jika koefisien korelasi terletak didalam batas penerimaan, maka koefisien korelasinya tidak bermakna dan tidak terjadi multikolinieritas. Gejala Multikolinieritas juga dapat dideteksi dengan mengamati VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila VIF lebih besar 5 maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas.



Tabel 4.6 Hasil Uji VIF

No.	Variabel	VIF
1.	X1	1,440
2.	X2	1,578
3.	X3	1,315

Sumber: lampiran 5

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai VIF  $< 5$  maka, variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

### B. Heterokedastisitas

Tujuan asumsi ini adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terdapat varians variabel yang tidak sama. Jika terdapat varians variabel yang tidak sama berarti terjadi heterokedastisitas. Kriterianya adalah jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa model dalam penelitian lolos dari adanya heterokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *SPSS Release 11.00 for Windows* diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar 0,903, X2 sebesar 0,649 dan X3 sebesar 0,294. Berarti dalam model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas karena memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ .

### C. Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen dan atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan normalitas adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada tidak memenuhi normalitas.

Dari perhitungan yang telah dilakukan didapat hasil yang dideskripsikan bahwa data pada gambar menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah

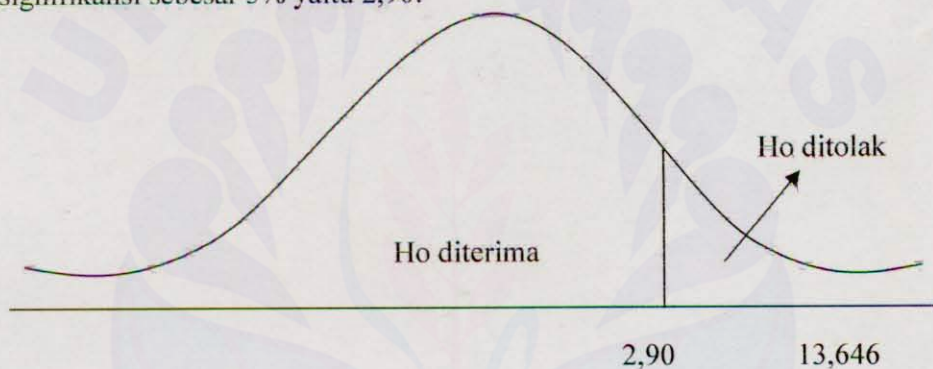


garis diagonal. Berarti dapat dikatakan model regresi ini telah memenuhi normalitas (perhitungan dan grafik dapat dilihat pada lampiran 7).

#### 4.3.5 Pengujian Hipotesis

##### a. Analisis Hasil Uji F

Pengujian koefisien regresi menggunakan uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengetahuan (X1), ketrampilan (X2) dan sikap (X3) secara simultan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja (Y). Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F tabel dengan F hitung. F tabel dapat dicari dengan df yaitu jumlah variabel bebas dalam penelitian (k) sehingga  $df_1 = 3$ , sedangkan  $df_2$  diperoleh dari perhitungan  $n-k-1 = 36-3-1 = 32$ . Maka F tabel dengan  $df_{(3,32)}$  dan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 2,90.



Gambar 4.2 Kurva Uji F

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13,646 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,90. Hasil ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$ , berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel pengetahuan (X1), ketrampilan (X2) dan sikap (X3) secara simultan berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan PT. Gramedia Asri Media (TB. Gramedia Jember).

##### b. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar proporsi sumbangan variasi perubahan pengetahuan (X1), ketrampilan (X2) dan sikap (X3) terhadap variasi perubahan prestasi kerja karyawan.



Berdasarkan perhitungan melalui *SPSS Release 11.00 for Windows* didapat nilai koefisien determinasi berganda /  $R^2$  sebesar 0,561. Ini berarti antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang cukup kuat. Dari hasil perhitungan ini dapat dijelaskan bahwa perubahan prestasi kerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media sebesar 56,1% disebabkan oleh variabel pengetahuan (X1), ketrampilan (X2) dan sikap (X3). Sedangkan sisanya sebesar 43,9% disebabkan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

### c. Analisis Hasil Uji t

Pengujian koefisien regresi menggunakan uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengetahuan (X1), ketrampilan (X2) dan sikap (X3) secara parsial mempunyai pengaruh nyata terhadap prestasi kerja (Y). Apabila  $H_0 : \beta_i = 0$ , menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ , artinya variabel pengetahuan (X1), ketrampilan (X2) dan sikap (X3) secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja (Y). apabila  $H_a : \beta_i \neq 0$ , menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , artinya variabel pengetahuan (X1), ketrampilan (X2) dan sikap (X3) secara parsial mempunyai pengaruh nyata terhadap prestasi kerja (Y). Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7 Hasil Uji t

No.	Variabel Bebas	T hitung	T tabel
1.	Pengetahuan	3,388	2,0369
2.	Ketrampilan	1,428	2,0369
3.	Sikap	1,738	2,0369

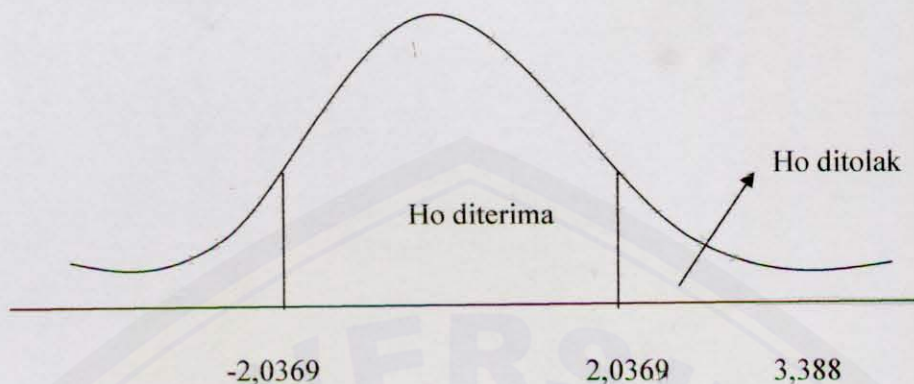
Sumber: lampiran 8

#### 1) Pengetahuan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,388 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,0369 pada tingkat kesalahan 5%. Pada pengujian ini menggunakan pengujian dua arah, sehingga t hitung berada pada daerah penolakan ( $H_0$  ditolak). Berarti variabel pengetahuan secara parsial memiliki



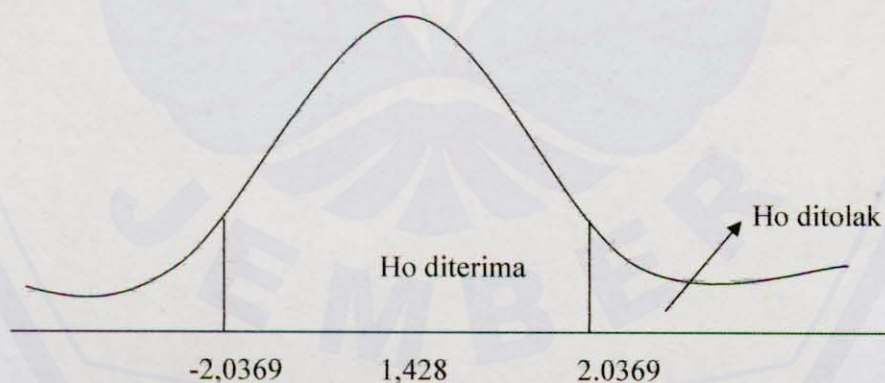
pengaruh yang nyata terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Gramedia Asri Media (TB .Gramedia Jember).



Gambar 4.3 Kurva Uji t Variabel Pengetahuan

## 2) Ketrampilan (X2)

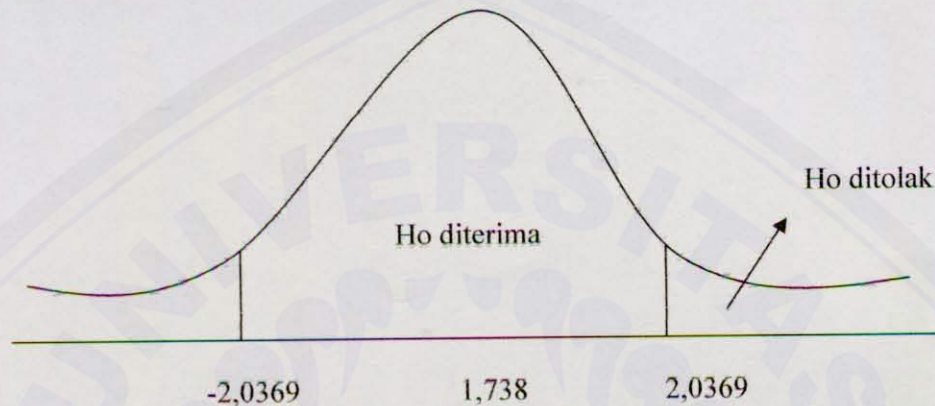
Pada pengujian regresi linier yang telah dilakukan diperoleh hasil  $t_{hitung}$  variabel ketrampilan sebesar 1,428 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,0369 pada tingkat kesalahan 5%. Hasil pengujian yang menggunakan pengujian dua arah ini adalah menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$  karena  $t$  hitung berada pada daerah penerimaan. Artinya, variabel ketrampilan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Gramedia Asri Media (TB. Gramedia Jember).



Gambar 4.4 Kurva Uji t Variabel Ketrampilan

### 3) Sikap (X3)

Berdasarkan perhitungan diketahui  $t_{hitung}$  sebesar 1,738 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,0369 pada tingkat kesalahan 5%. Pengujian ini menggunakan pengujian dua arah sehingga hasilnya adalah menolak  $H_a$  dan menerima  $H_o$ . Berarti secara parsial variabel sikap tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Gramedia Asri Media (TB.Gramedia Jember).



Gambar 4.5 Kurva Uji t Variabel Sikap

#### 4.4 Pembahasan

Penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Gramedia Asri Media (TB. Gramedia Jember) ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang timbul dan mengukur besarnya pengaruh yang ditimbulkan serta mengetahui variabel yang paling dominan diantara variabel pengetahuan, ketrampilan dan sikap terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Gramedia Asri Media (TB. Gramedia Jember). Pelatihan yang diadakan oleh PT. Gramedia Asri Media (TB. Gramedia Jember) bertujuan untuk memperoleh nilai tambah dari karyawan terutama dalam hubungannya dengan peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan sikap karyawan terhadap perusahaan. Sehingga perusahaan memiliki karyawan yang berdaya guna dan berhasil guna.

Setelah dilakukan berbagai uji statistik melalui metode uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi berganda, uji t, uji F, maka diperoleh hasil yang dapat menggambarkan sejauh



mana pengaruh serta besarnya pengaruh yang ditimbulkan dari program pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.

Output hasil perhitungan regresi linier berganda diketahui nilai konstanta sebesar 5,210, nilai koefisien  $X_1$  adalah 0,392, nilai koefisien  $X_2$  sebesar 0,175 dan koefisien  $X_3$  sebesar 0,193. Koefisien regresi masing-masing variabel bebas tersebut bernilai positif yang menunjukkan bahwa perubahan  $X$  dan  $Y$  searah. Artinya jika variabel  $X$  mengalami peningkatan, maka Variabel  $Y$  juga akan mengalami peningkatan. Sedangkan apabila koefisien regresi bernilai negatif artinya jika terjadi perubahan pada variabel  $X$ , maka variabel  $Y$  akan mengalami penurunan.

Pengaruh variabel pengetahuan sebesar 0,392 terhadap prestasi kerja karyawan. Berarti jika terjadi peningkatan variabel pengetahuan sebesar 1% akan terjadi peningkatan prestasi kerja sebesar 0,392. Artinya jika variabel pengetahuan meningkat, maka prestasi kerja juga akan meningkat. Sedangkan variabel bebas lainnya dalam keadaan tetap. Variabel ketrampilan berpengaruh sebesar 0,175 terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya jika variabel ketrampilan meningkat sedangkan variabel pengetahuan dan sikap konstan, maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,175. Variabel sikap memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 0,193. Berarti pada saat terjadi peningkatan variabel sikap, maka peningkatan tersebut akan diikuti peningkatan prestasi kerja sebesar 0,193 dengan asumsi bahwa pengetahuan dan ketrampilan konstan.

Analisis koefisien determinasi berganda menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,561. dari nilai  $R^2$  ini diketahui bahwa variabel pengetahuan, ketrampilan dan sikap secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 56,1%. Sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Misalnya kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi. Dari hasil uji  $F$  didapat  $F$  hitung sebesar 13,646 yang lebih besar dari  $F$  tabel yaitu 2,90 pada tingkat kesalahan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengetahuan, ketrampilan dan sikap secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Gramedia Asri Media ( TB.Gramedia Jember).



Pada pengujian yang dilakukan terhadap masing-masing variabel bebas melalui uji t didapat hasil bahwa dari ketiga variabel bebas tersebut hanya variabel pengetahuan yang memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dilihat dari perbandingan t tabel dengan t hitung. Variabel pengetahuan memiliki t hitung  $< t$  tabel yaitu  $3,388 > 2,0369$ . Variabel ketrampilan memiliki t hitung sebesar  $1,428 < t$  tabel sebesar  $2,0369$ . Sedangkan variabel sikap memiliki t hitung sebesar  $1,738 < t$  tabel sebesar  $2,0369$ .

Variabel ketrampilan tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Gramedia Asri Media (TB.Gramedia Jember) kemungkinan disebabkan oleh pihak perusahaan yang tidak terlalu menspesifikan ketrampilan calon karyawannya. Setiap orang yang memiliki kualifikasi yang sesuai pada saat seleksi karyawan memiliki peluang untuk menjadi karyawan. Kespesifikan ketrampilan dibutuhkan untuk jenis-jenis pekerjaan tertentu misalnya bagian M&E. Variabel yang juga tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja adalah variabel sikap. Dalam penelitian ini sikap yang diukur adalah sikap karyawan dengan rekan kerja dan atasan bukan sikap karyawan dalam hubungannya dengan konsumen. Bukan berarti bersikap tidak sopan kepada atasan maupun rekan kerja, individualistis atau sikap-sikap yang tidak menguntungkan lainnya tidak berpengaruh pada prestasi kerja. Oleh karena PT. Gramedia Asri Media (TB.Gramedia Jember) merupakan perusahaan yang bergantung pada pelayanan terhadap konsumen dan kepuasan konsumennya, maka yang diutamakan adalah sikap para karyawan dengan konsumen. Karena ketidak profesionalan karyawan dalam melayani konsumen akan sangat mempengaruhi prestasi kerja para karyawan dan sangat merugikan perusahaan.

Berdasarkan output regresi linier berganda diketahui variabel pengetahuan berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar  $0,476$  lebih besar dari variabel ketrampilan yang hanya sebesar  $0,210$  dan variabel sikap sebesar  $0,233$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel pengetahuan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT.Gramedia Asri Media (TB. Gramedia Jember).





## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Simpulan dari hasil analisis dan pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis koefisien determinasi berganda diperoleh  $R^2$  sebesar 0.561 yang berarti bahwa variabel pengetahuan, ketrampilan dan sikap berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 56,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 43,9%. Tingkat signifikansi variabel pengetahuan, ketrampilan dan sikap terhadap prestasi kerja secara simultan sebesar 13,646. Hasil ini lebih besar dari nilai  $f$  tabel yaitu 2,90. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengetahuan, ketrampilan dan sikap berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Gramedia Asri Media (TB. Gramedia Jember).
2. Besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:
  - a) Variabel pengetahuan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,392 artinya bila terjadi peningkatan variabel pengetahuan sebesar 1%, maka akan diikuti peningkatan variabel prestasi kerja sebesar 39,2% dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Hasil uji  $t$  menunjukkan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,388 > 2,0369$ ) berarti variabel pengetahuan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Gramedia Asri Media (TB. Gramedia Jember).
  - b) Pengaruh variabel ketrampilan ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,175 artinya bila terjadi kenaikan pada variabel ketrampilan sebesar 1% akan mengalami peningkatan prestasi kerja sebesar 17,5% dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $1,428 < 2,0369$ ). Artinya variabel ketrampilan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Gramedia Asri Media (TB. Gramedia Jember).



- c) Pengaruh variabel sikap (X2) terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,193. Dapat dikatakan bahwa jika variabel sikap mengalami peningkatan sebesar 1%, maka variabel prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 19,3%. Hasil uji t diketahui bahwa  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  ( $1,738 < 2,0369$ ) yang berarti bahwa variabel sikap tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Gramedia Asri Media (TB.Gramedia Jember).
3. Variabel yang berpengaruh paling dominan dalam penelitian ini adalah variabel pengetahuan dengan nilai sebesar 0,476. sedangkan variabel ketrampilan dan sikap berturut-turut besarnya 0,210 dan 0,233.

## 5.2 Saran

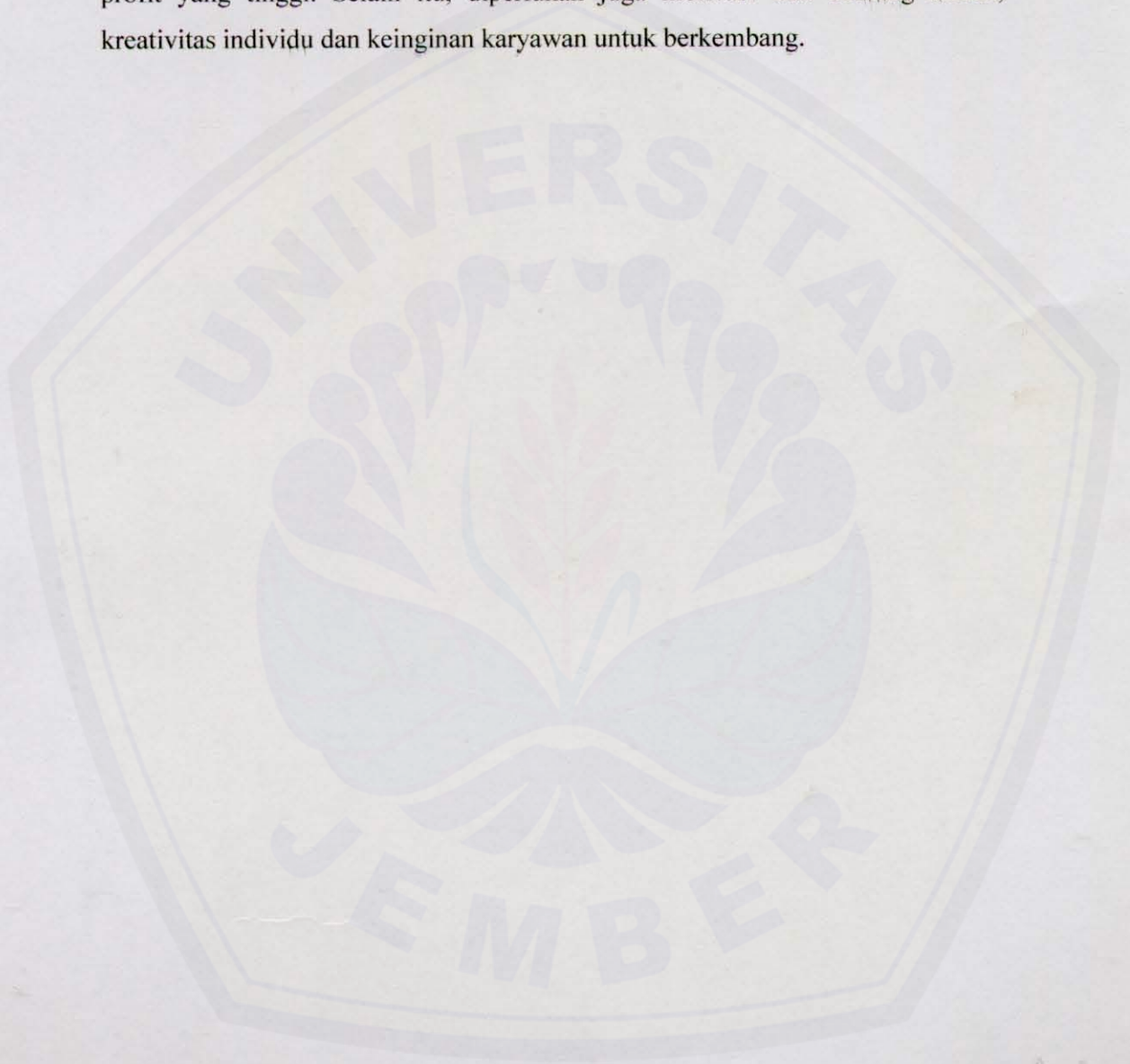
Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel pengetahuan berpengaruh paling dominan dalam penelitian ini. Diharapkan pihak perusahaan dapat lebih memperhatikan ketrampilan dan sikap karyawan karena walaupun variabel ketrampilan dan sikap pengaruhnya kecil terhadap prestasi kerja tetapi variabel-variabel ini esensial dalam mempengaruhi prestasi kerja.

Saran yang dapat diberikan terkait dengan kecilnya pengaruh variabel ketrampilan terhadap prestasi kerja adalah di tahun-tahun mendatang pihak manajemen PT. Gramedia Asri Media (TB.Gramedia Jember) diharapkan dapat meningkatkan kualitas karyawan terutama pada saat seleksi karyawan baru. Sehingga nantinya PT. Gramedia Asri Media (TB.Gramedia Jember) memiliki para karyawan dengan keahlian serta ketrampilan tidak hanya dalam satu bidang saja tetapi juga menguasai bidang-bidang pekerjaan yang lain, minimal mengetahui bidang pekerjaan lainnya. Karena karyawan yang memiliki keahlian dan ketrampilan yang bermacam-macam tidak hanya berguna bagi kemajuan perusahaan tetapi juga untuk pengembangan karir karyawan itu sendiri dimasa yang akan datang.

Saran yang berkaitan dengan kecilnya pengaruh variabel sikap terhadap prestasi kerja adalah pihak perusahaan diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan sehingga apabila karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap



perusahaan, maka karyawan tersebut akan berusaha untuk bekerja dengan sebaik dan semaksimal mungkin. Hal ini akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja karyawan dan perencanaan karir karyawan. Perusahaan tentunya akan mendapatkan efek dari peningkatan prestasi kerja karyawan ini berupa kinerja perusahaan secara keseluruhan yang baik, peningkatan konsumen dan marginal profit yang tinggi. Selain itu, diperlukan juga motivasi dari seorang atasan, kreativitas individu dan keinginan karyawan untuk berkembang.



DAFTAR PUSTAKA

- Arief, Sritua. 1993. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Jakarta: UI-Press.
- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 1982. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Dajan, Anto. 1996. *Pengantar Metode Statistik Jilid II*. Jakarta: LP3ES.
- Dessler, Gary. 1986. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Giovana, Alvista. 2005. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pada PT. Tjiwi Kimia Tbk Sidoarjo*. Universitas Jember.
- Gujarati, Damodar. 1997. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Hamalik, Oemar. 2000. *Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar Dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Moekijat. 1991. *Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Nasution, Budiarto. 2001. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gunung Agung.



- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Djambatan.
- Santoso, Singgih. 2003. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik Dengan SPSS versi 11*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Setyanti, Sri Wahyu L.S. 2004. *Diktat Seminar Sumber Daya Manusia* (tidak dipublikasikan).
- Siagian, Sondang P. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, M dan Sofyan Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Soeprihanto, John. 1988. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Supranto, J. 1995. *Statistik Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Wungu, Jiwo dan Hartanto B. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1

Kepada

Yth. Saudara Karyawan / Karyawati PT. Gramedia Asri Media  
(TB .Gramedia) Jember

Responden yang terhormat,

Sehubungan dengan penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi Universitas Jember, kami membutuhkan data penelitian tentang “ Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Gramedia Asri Media (TB. Gramedia) Jember”. Kami mohon dengan hormat untuk mengisi daftar pertanyaan / kuisisioner yang telah kami sediakan. Pengisian kuisisioner ini semata-mata untuk tujuan akademis dan tidak ada sangsi yang akan diterima sehubungan dengan kuisisioner ini.

Namun ketepatan dan saran penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini tentu sangat bergantung dari kelengkapan pengisian kuisisioner dan informasi data lain yang diberikan kepada peneliti berdasarkan kenyataan yang sebenarnya.

Atas perhatian dan waktu yang diberikan, kami sampaikan terima kasih.

Hormat kami,  
Jember, September 2006

WIDYAWATI  
020810201220



KUISIONER

PETUNJUK PENGISIAN

- a. Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang saudara anggap benar.
- b. Isilah pertanyaan-pertanyaan berikut sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan.

PELATIHAN KERJA

I. Pengetahuan (X1)

1. Apakah anda memahami konsep kerja yang diinginkan oleh atasan?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
2. Apakah anda mengutamakan menyelesaikan pekerjaan yang penting terlebih dahulu?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak Pernah
3. Apakah anda berusaha mengetahui persaingan perusahaan tempat anda bekerja dengan perusahaan lain?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
4. Apakah anda berusaha menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah

**II. Ketrampilan (X2)**

1. Apakah atasan anda meminta bantuan anda untuk membuat keputusan?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
  
2. Apakah anda tahu apa yang harus dilakukan bila menghadapi permasalahan dengan peralatan perusahaan seperti komputer dan mesin-mesin lain?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
  
3. Apakah anda bekerja tanpa melakukan kesalahan?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
  
4. Apakah anda membantu rekan kerja anda dalam melaksanakan tugas-tugasnya?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah

**III. Sikap (X3)**

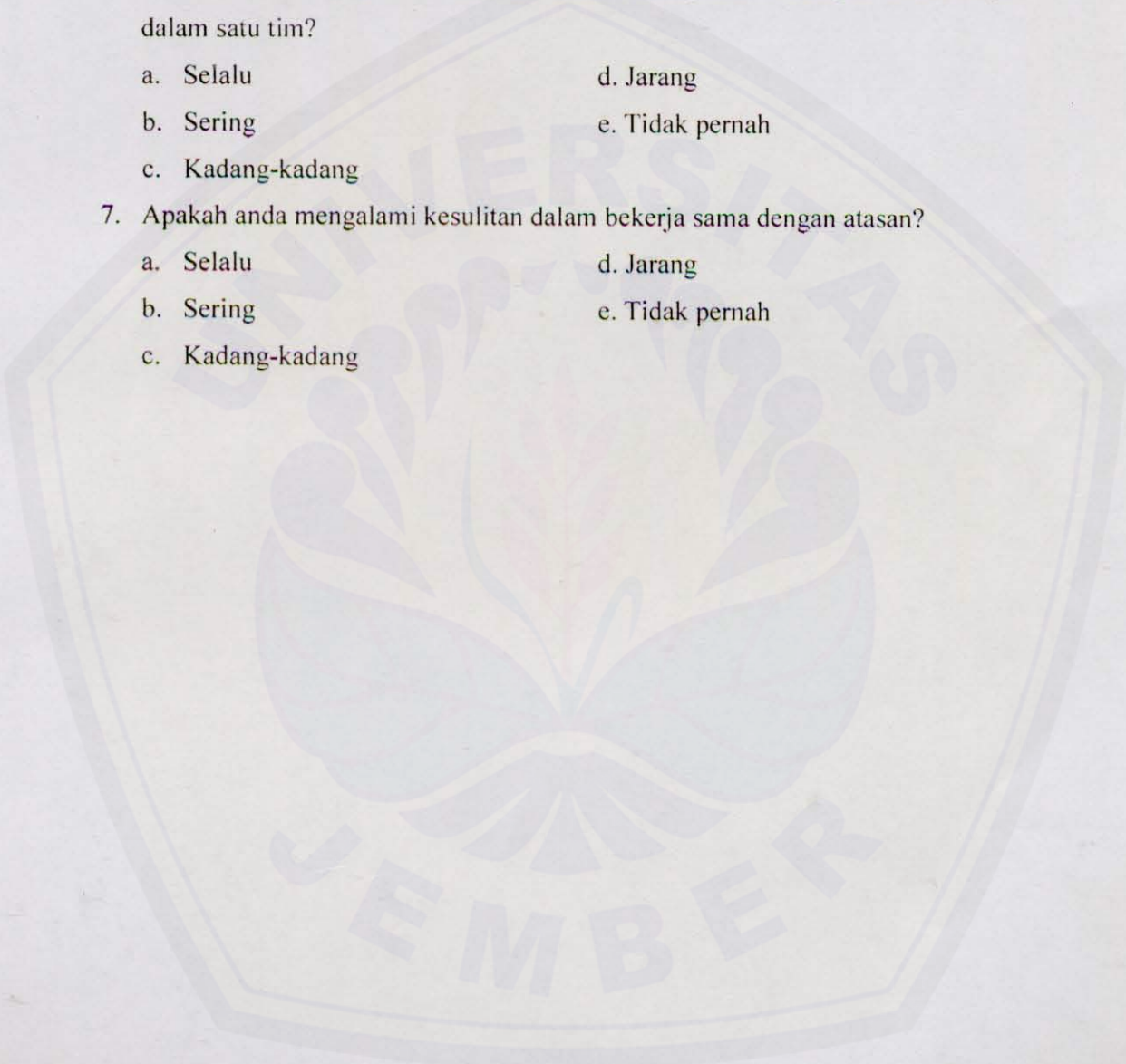
1. Apakah anda bersedia menerima dan mempertimbangkan saran positif dari orang lain?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
  
2. Apakah anda mentaati peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah



3. Apakah rekan kerja anda menghargai prinsip anda dalam bekerja?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
4. Apakah dalam sebuah rapat anda memberikan saran yang berasal dari pemikiran anda sendiri?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah

**PRESTASI KERJA (Y)**

1. Apakah dalam melaksanakan tugas anda meminta penjelasan terperinci kepada atasan?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
2. Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada anda sesuai dengan waktu yang ditetapkan?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
3. Apakah anda melaporkan hasil kerja kepada atasan menurut keadaan yang sebenarnya?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
4. Apakah anda mengikuti setiap kegiatan yang diadakan oleh perusahaan diluar jam kerja?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah

5. Apakah anda melakukan kesalahan yang menyebabkan kerugian pada perusahaan?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
6. Apakah anda mengalami kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja dalam satu tim?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
7. Apakah anda mengalami kesulitan dalam bekerja sama dengan atasan?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
- 



Lampiran 2

Rekapitulasi Hasil Kuisisioner

Variabel X1 (Pengetahuan)

No	X1				Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
1	4	5	4	3	16
2	4	5	3	5	17
3	5	4	3	4	16
4	4	4	4	5	17
5	3	4	3	3	13
6	3	4	3	3	13
7	3	5	4	4	16
8	3	5	4	5	17
9	4	4	4	4	16
10	5	5	3	5	18
11	3	4	2	4	13
12	5	5	3	3	16
13	5	5	2	4	16
14	3	5	4	5	17
15	4	4	2	5	15
16	5	4	3	5	17
17	5	3	4	5	17
18	3	5	4	4	16
19	2	4	2	3	11
20	4	5	3	4	16
21	3	4	1	3	11
22	3	5	3	4	15
23	4	4	3	4	15
24	5	5	5	4	19
25	5	5	5	4	19
26	5	5	5	4	19
27	5	5	4	5	19
28	5	5	4	3	17
29	5	5	5	4	19
30	4	5	5	5	19
31	5	4	2	5	16
32	5	5	5	4	19
33	5	4	4	4	17
34	4	5	3	5	17
35	4	5	4	5	18
36	4	5	5	4	18

Variabel X2 (Ketrampilan)

No	X2				Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1	4	2	4	3	13
2	1	3	1	3	8
3	3	2	5	3	13
4	3	3	4	3	13
5	1	1	5	3	10
6	4	3	5	3	15
7	1	1	5	3	10
8	1	3	5	3	12
9	4	2	4	3	13
10	2	5	1	3	11
11	2	3	3	2	10
12	3	4	4	1	12
13	2	4	3	3	12
14	2	4	2	5	13
15	3	4	4	4	15
16	3	2	3	5	13
17	4	5	5	3	17
18	4	3	2	3	12
19	2	2	2	3	9
20	3	3	2	3	11
21	1	1	2	3	7
22	2	3	2	2	9
23	2	3	2	2	9
24	4	4	4	4	16
25	4	4	5	3	16
26	4	4	4	4	16
27	5	4	5	5	19
28	5	3	2	4	14
29	3	4	2	4	13
30	5	4	1	4	14
31	4	4	3	4	15
32	4	4	3	4	15
33	3	3	3	3	12
34	1	3	3	5	12
35	2	1	2	3	8
36	4	3	2	3	12



## Variabel X3 (Sikap)

No	X3				Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	
1	5	4	3	4	16
2	5	3	3	3	14
3	3	3	3	4	13
4	5	4	1	2	12
5	3	4	2	4	13
6	3	5	2	2	12
7	3	5	4	2	14
8	3	4	3	5	15
9	4	4	3	3	14
10	5	5	3	4	17
11	3	4	4	5	16
12	3	5	3	5	16
13	5	5	5	3	18
14	3	5	5	4	17
15	4	5	4	3	16
16	5	5	5	3	18
17	5	5	3	5	18
18	4	4	2	3	13
19	3	5	3	5	16
20	3	4	2	1	10
21	3	4	3	3	13
22	3	4	2	3	12
23	4	5	5	3	17
24	5	3	4	5	17
25	5	5	4	5	19
26	5	5	5	5	20
27	5	5	2	5	17
28	5	5	5	4	19
29	4	3	5	3	15
30	3	4	4	3	14
31	5	5	4	3	17
32	4	5	4	3	16
33	4	5	4	3	16
34	4	5	5	5	19
35	3	5	4	2	14
36	4	5	5	5	19

Lampiran 3

Validitas Variabel X1

Correlations

		X11	X12	X13	X14	X1TOTAL
X11	Pearson Correlation	1	.102	.340*	.220	.658**
	Sig. (2-tailed)		.552	.043	.197	.000
	N	36	36	36	36	36
X12	Pearson Correlation	.102	1	.446**	.036	.597**
	Sig. (2-tailed)	.552		.006	.836	.000
	N	36	36	36	36	36
X13	Pearson Correlation	.340*	.446**	1	.129	.759**
	Sig. (2-tailed)	.043	.006		.454	.000
	N	36	36	36	36	36
X14	Pearson Correlation	.220	.036	.129	1	.544**
	Sig. (2-tailed)	.197	.836	.454		.001
	N	36	36	36	36	36
X1TOTAL	Pearson Correlation	.658**	.597**	.759**	.544**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	
	N	36	36	36	36	36

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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



Validitas Variabel X2

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X2TOTAL
X21	Pearson Correlation	1	.419*	.070	.283	.743**
	Sig. (2-tailed)	.	.011	.684	.094	.000
	N	36	36	36	36	36
X22	Pearson Correlation	.419*	1	-.089	.195	.639**
	Sig. (2-tailed)	.011	.	.606	.254	.000
	N	36	36	36	36	36
X23	Pearson Correlation	.070	-.089	1	-.008	.409*
	Sig. (2-tailed)	.684	.606	.	.964	.013
	N	36	36	36	36	36
X24	Pearson Correlation	.283	.195	-.008	1	.606**
	Sig. (2-tailed)	.094	.254	.964	.	.000
	N	36	36	36	36	36
X2TOTAL	Pearson Correlation	.743**	.639**	.409*	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	.000	.
	N	36	36	36	36	36

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Validitas Variabel X3

Correlations

		X31	X32	X33	X34	X3TOTAL
X31	Pearson Correlation	1	.136	.187	.201	.593**
	Sig. (2-tailed)	.	.427	.275	.241	.000
	N	36	36	36	36	36
X32	Pearson Correlation	.136	1	.338*	.102	.604**
	Sig. (2-tailed)	.427	.	.044	.553	.000
	N	36	36	36	36	36
X33	Pearson Correlation	.187	.338*	1	.246	.712**
	Sig. (2-tailed)	.275	.044	.	.148	.000
	N	36	36	36	36	36
X34	Pearson Correlation	.201	.102	.246	1	.624**
	Sig. (2-tailed)	.241	.553	.148	.	.000
	N	36	36	36	36	36
X3TOTAL	Pearson Correlation	.593**	.604**	.712**	.624**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	36	36	36	36	36

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Validitas Variabel Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Y1	Pearson Correlation	1	-.032	.611**	.039	-.042
	Sig. (2-tailed)	.	.851	.000	.820	.806
	N	36	36	36	36	36
Y2	Pearson Correlation	-.032	1	.136	.062	.256
	Sig. (2-tailed)	.851	.	.430	.720	.131
	N	36	36	36	36	36
Y3	Pearson Correlation	.611**	.136	1	.018	.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.430	.	.916	.999
	N	36	36	36	36	36
Y4	Pearson Correlation	.039	.062	.018	1	-.099
	Sig. (2-tailed)	.820	.720	.916	.	.565
	N	36	36	36	36	36
Y5	Pearson Correlation	-.042	.256	.000	-.099	1
	Sig. (2-tailed)	.806	.131	.999	.565	.
	N	36	36	36	36	36
Y6	Pearson Correlation	.232	-.016	-.017	-.123	.072
	Sig. (2-tailed)	.173	.928	.924	.476	.676
	N	36	36	36	36	36
Y7	Pearson Correlation	-.186	.174	-.160	-.094	.062
	Sig. (2-tailed)	.277	.310	.352	.585	.721
	N	36	36	36	36	36
YTOTAL	Pearson Correlation	.547**	.537**	.599**	.434**	.308
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.008	.067
	N	36	36	36	36	36



Correlations

		Y6	Y7	YTOTAL
Y1	Pearson Correlation	.232	-.186	.547**
	Sig. (2-tailed)	.173	.277	.001
	N	36	36	36
Y2	Pearson Correlation	-.016	.174	.537**
	Sig. (2-tailed)	.928	.310	.001
	N	36	36	36
Y3	Pearson Correlation	-.017	-.160	.599**
	Sig. (2-tailed)	.924	.352	.000
	N	36	36	36
Y4	Pearson Correlation	-.123	-.094	.434**
	Sig. (2-tailed)	.476	.585	.008
	N	36	36	36
Y5	Pearson Correlation	.072	.062	.308
	Sig. (2-tailed)	.676	.721	.067
	N	36	36	36
Y6	Pearson Correlation	1	.128	.264
	Sig. (2-tailed)	.	.457	.120
	N	36	36	36
Y7	Pearson Correlation	.128	1	.226
	Sig. (2-tailed)	.457	.	.184
	N	36	36	36
YTOTAL	Pearson Correlation	.264	.226	1
	Sig. (2-tailed)	.120	.184	.
	N	36	36	36

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





Lampiran 5

## Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
YTOTAL	14.191822	1.9116571	36
X1TOTAL	12.308628	2.3228774	36
X2TOTAL	11.341136	2.2925215	36
X3TOTAL	11.285781	2.3171795	36

Correlations

Pearson Correlation	YTOTAL	1.000	X1TOTAL	.676	X2TOTAL	.573	X3TOTAL	.510
	X1TOTAL	.676	1.000					.376
	X2TOTAL	.573	.534	1.000				.465
	X3TOTAL	.510	.376	.465	1.000			1.000
Sig. (1-tailed)	YTOTAL	.000	X1TOTAL	.000	X2TOTAL	.000	X3TOTAL	.001
	X1TOTAL	.000	.000					.012
	X2TOTAL	.000	.000	.002				.002
	X3TOTAL	.001	.012	.002	.002			.002
N	YTOTAL	36	X1TOTAL	36	X2TOTAL	36	X3TOTAL	36
	X1TOTAL	36	36					36
	X2TOTAL	36	36	36				36
	X3TOTAL	36	36	36	36	36	36	36

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3TOTAL, X1TOTAL, X2TOTAL		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: YTOTAL

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.749 <sup>a</sup>	.561	.520	1.3242419	.561	13.646	3	32	.000	2.235

a. Predictors: (Constant), X3TOTAL, X1TOTAL, X2TOTAL

b. Dependent Variable: YTOTAL





**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1					
(Constant)					
X1TOTAL	.676	.514	.397	.694	1.440
X2TOTAL	.573	.245	.167	.634	1.578
X3TOTAL	.510	.294	.204	.761	1.315

a. Dependent Variable: YTOTAL

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model	Correlations			Covariances		
	X3TOTAL	X1TOTAL	X2TOTAL	X3TOTAL	X1TOTAL	X2TOTAL
1						
Correlations						
X3TOTAL	1.000	-.171	-.337	1.227E-02	-2.191E-03	-4.585E-03
X1TOTAL	-.171	1.000	-.437	-2.191E-03	1.338E-02	-6.203E-03
X2TOTAL	-.337	-.437	1.000	-4.585E-03	-6.203E-03	1.504E-02
Covariances						
X3TOTAL						
X1TOTAL						
X2TOTAL						

a. Dependent Variable: YTOTAL



## Lampiran 6

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3TOTAL, X1TOTAL <sup>a</sup> , X2TOTAL		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABSRES

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.258 <sup>a</sup>	.067	-.021	.74665

a. Predictors: (Constant), X3TOTAL, X1TOTAL, X2TOTAL

b. Dependent Variable: ABSRES

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.274	3	.425	.762	.524 <sup>a</sup>
	Residual	17.840	32	.557		
	Total	19.113	35			

a. Predictors: (Constant), X3TOTAL, X1TOTAL, X2TOTAL

b. Dependent Variable: ABSRES

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-7.058E-04	.809	
	X1TOTAL	-7.979E-03	.065	-.025
	X2TOTAL	3.177E-02	.069	.099
	X3TOTAL	6.667E-02	.062	.209

Coefficients<sup>a</sup>

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-.001	.999
	X1TOTAL	-.122	.903
	X2TOTAL	.459	.649
	X3TOTAL	1.067	.294

a. Dependent Variable: ABSRES

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean
Predicted Value	.6290	1.3566	1.0138
Residual	-1.0138	1.8195	.0000
Std. Predicted Value	-2.018	1.797	.000
Std. Residual	-1.358	2.437	.000

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Std. Deviation	N
Predicted Value	.19076	36
Residual	.71394	36
Std. Predicted Value	1.000	36
Std. Residual	.956	36

a. Dependent Variable: ABSRES



Lampiran 7

Explore

Case Processing Summary

	Cases	
	Valid	
	N	Percent
X1TOTAL	36	100.0%
X2TOTAL	36	100.0%
X3TOTAL	36	100.0%

Case Processing Summary

	Cases			
	Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent
X1TOTAL	0	.0%	36	100.0%
X2TOTAL	0	.0%	36	100.0%
X3TOTAL	0	.0%	36	100.0%

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1TOTAL	.139	36	.077	.909	36	.006
X2TOTAL	.093	36	.200*	.982	36	.804
X3TOTAL	.095	36	.200*	.970	36	.426

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

X1TOTAL

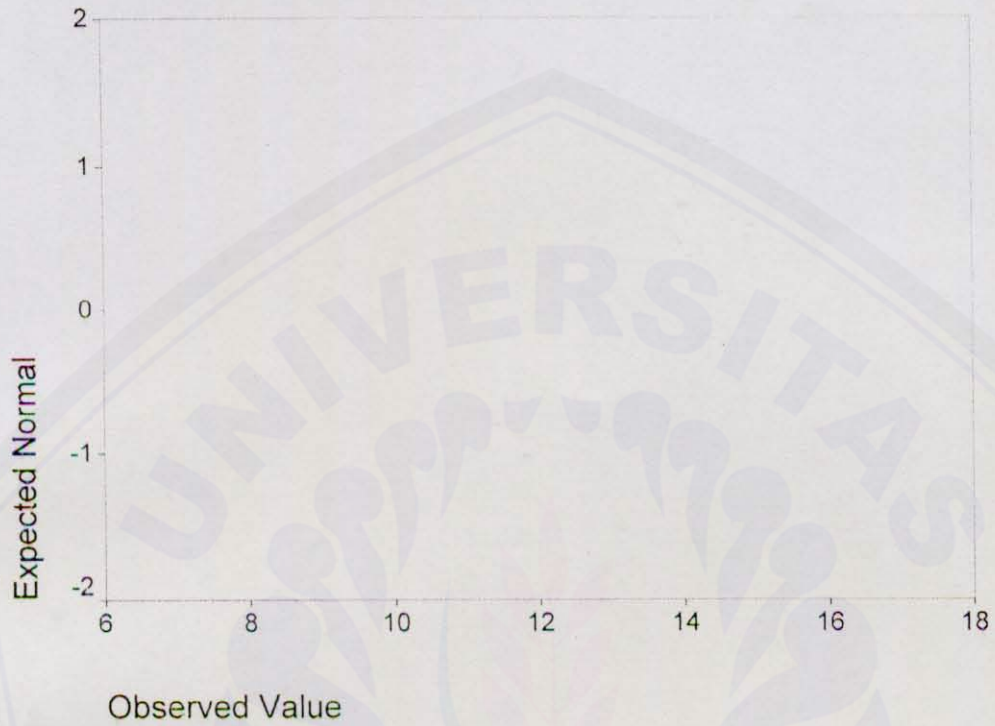
Normal Q-Q Plot of X1TOTAL





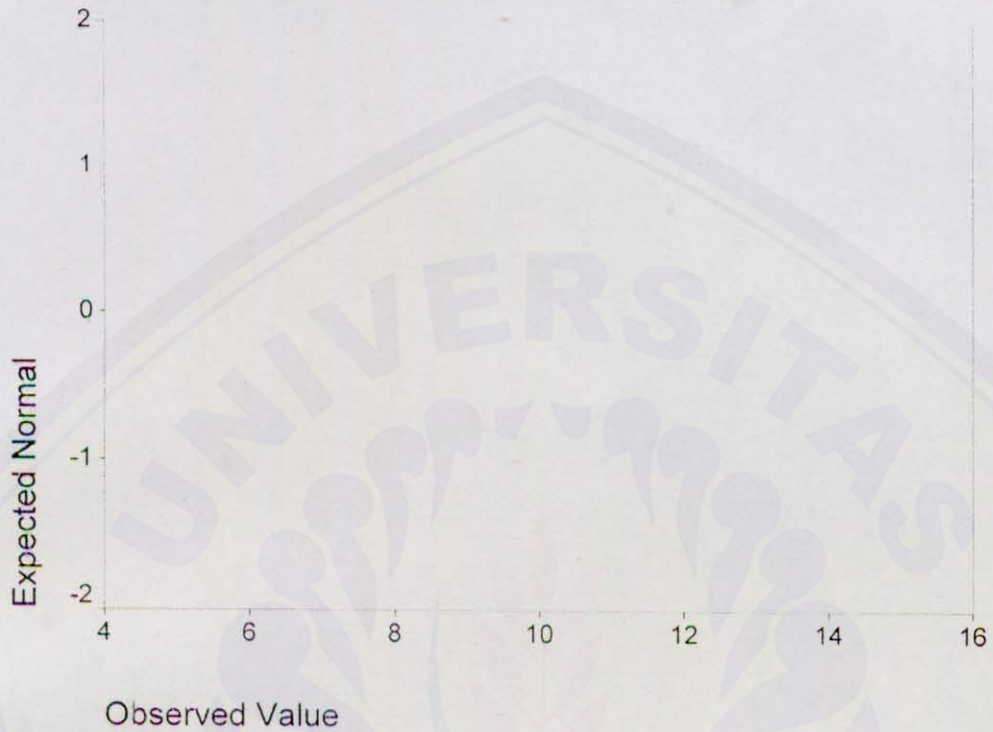
X2TOTAL

Normal Q-Q Plot of X2TOTAL



X3TOTAL

Normal Q-Q Plot of X3TOTAL





Lampiran 8

Tabel t

df	t 0,5	t 0,025	df	t 0,5	t 0,025
1	6.3138	12.7062	26	1.7056	2.0555
2	2.9200	4.3027	27	1.7033	2.0518
3	2.3534	3.1824	28	1.7011	2.0484
4	2.1318	2.7764	29	1.6991	2.0452
5	2.0150	2.5706	30	1.6973	2.0423
6	1.9432	2.4469	31	1.6955	2.0395
7	1.8946	2.3646	32	1.6939	2.0369
8	1.8595	2.3060	33	1.6924	2.0345
9	1.8331	2.2622	34	1.6909	2.0322
10	1.8125	2.2281	35	1.6896	2.0301
11	1.7959	2.2010	36	1.6883	2.0281
12	1.7823	2.1788	37	1.6871	2.0262
13	1.7709	2.1604	38	1.6860	2.0244
14	1.7613	2.1448	39	1.6849	2.0227
15	1.7531	2.1314	40	1.6839	2.0211
16	1.7459	2.1199	41	1.6829	2.0195
17	1.7396	2.1098	42	1.6820	2.0181
18	1.7341	2.1009	43	1.6811	2.0167
19	1.7291	2.0930	44	1.6802	2.0154
20	1.7247	2.0860	45	1.6794	2.0141
21	1.7207	2.0796	46	1.6787	2.0129
22	1.7171	2.0739	47	1.6779	2.0117
23	1.7139	2.0687	48	1.6772	2.0106
24	1.7109	2.0639	49	1.6766	2.0096
25	1.7081	2.0595	50	1.6759	2.0086

Lampiran 9

Tabel F

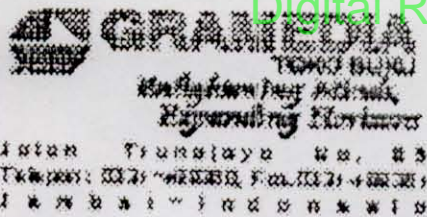
df	F_df3_5	df	F_df3_5
1	215.71	26	2.98
2	19.16	27	2.96
3	9.28	28	2.95
4	6.59	29	2.93
5	5.41	30	2.92
6	4.76	31	2.91
7	4.35	32	2.90
8	4.07	33	2.89
9	3.86	34	2.88
10	3.71	35	2.87
11	3.59	36	2.87
12	3.49	37	2.86
13	3.41	38	2.85
14	3.34	39	2.85
15	3.29	40	2.84
16	3.24	41	2.83
17	3.20	42	2.83
18	3.16	43	2.82
19	3.13	44	2.82
20	3.10	45	2.81
21	3.07	46	2.81
22	3.05	47	2.80
23	3.03	48	2.80
24	3.01	49	2.79
25	2.99	50	2.79



Lampiran 10

Tabel R

df	R	df	R
1	0.9511	26	0.2497
2	0.8000	27	0.2451
3	0.687	28	0.2407
4	0.6084	29	0.2366
5	0.5509	30	0.2327
6	0.5067	31	0.2289
7	0.4176	32	0.2254
8	0.4428	33	0.222
9	0.4187	34	0.2187
10	0.3981	35	0.2156
11	0.3802	36	0.2126
12	0.3646	37	0.2097
13	0.3507	38	0.207
14	0.3383	39	0.2043
15	0.3271	40	0.2018
16	0.317	41	0.1993
17	0.3077	42	0.197
18	0.2992	43	0.1947
19	0.2914	44	0.1925
20	0.2841	45	0.1903
21	0.2774	46	0.1883
22	0.2711	47	0.1863
23	0.2653	48	0.1843
24	0.2598	49	0.1825
25	0.2546	50	0.1806



**SURAT KETERANGAN**

Nomor: PSDM-TB/A18/01/X/06


Yang bertanda-tangan di bawah ini, Kepala Toko Buku Gramedia Jember, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

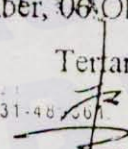
Nama : W I D Y A W A T I  
N I M : 020810201220  
Fakultas / Jurusan : EKONOMI / Manajemen  
Universitas Negeri Jember

Telah mengadakan penelitian di Toko Buku Gramedia Jember terhitung sejak tanggal 1 Juli – 30 September 2006 dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul

*“Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT. Gramedia Asri Media” (TB. Gramedia Jember)*

Demikian Surat Keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

 **PT. GRAMEdia**  
Jember, 06 Oktober 2006  
Tertanda,  
Jl. Trunojoyo No. 133  
Telp. 0331-489360 Fax. 0331-489361

  
Rahardjo Budi Santoso  
Kepala Toko