

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA  
PADA PT. PABRIK KERTAS TJWI KIMIA  
Tbk-SIDOARJO



Milik DPT Perpustakaan  
UNIVERSITAS JEMBER

SKRIPSI

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



Asal :	Hadiah	Kelas
		650.3
	16 Juni 2005	610
Oleh :	Signature :	P

Alvista Giovana

NIM : 000810201200

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER

2005

## JUDUL SKRIPSI

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA  
PADA PT. PABRIK KERTAS TJIWI KIMIA  
Tbk-SIDOARJO

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : Alvista Giovana

N. I. M. : 000810201200

J u r u s a n : Manajemen

telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

12 Maret 2005

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar S a r j a n a dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

### Susunan Panitia Penguji

Ketua,



Drs. H. Amiri

NIP. 130 890 063

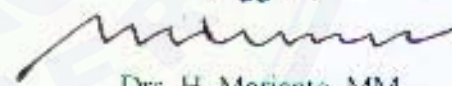
Sekretaris,



Purnanie Utisari, SE, M.Si

NIP. 132 258 070

Anggota,



Drs. H. Marjanto, MM

NIP. 130 324 100



Mengetahui/Menyetujui  
Universitas Jember  
Fakultas Ekonomi  
Dekan,



Dr. H. Sarwede, MM

NIP. 131 276 658

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap  
Peningkatan Prestasi Kerja Pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi  
Kimia Tbk-Sidoarjo.

Nama mahasiswa : Alvista Giovana

NIM : 000810201200

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dosen Pembimbing : 1. Drs. H. Marjanto, MM  
2. Diana S Tobing, SE, M.Si

Pembimbing I,



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

Pembimbing II,



Diana S Tobing, SE, M.Si  
NIP. 132 262 695

Ketua Jurusan,



Dra. Diah Yuli Setiarini, M.Si  
NIP. 131 624 474



*Dengan senantiasa mengharapkan ridho Allah SWT  
kupersembahkan sebuah karya kecil dalam hidupku untuk  
Ayahandaku dan Ibundaku tercinta...,  
    Ilaindaku tersayang...,  
    Biladarku yang terkasih...,  
Serta orang-orang yang istimewa dalam hidupku ...,  
    dan tak lupa Almamaterku yang aku banggakan...*

## MOTTO

*Jika seseorang tetap tabah menghadapi kepahitan hidup yang hanya dalam waktu singkat, maka ia akan memperoleh kebahagiaan dalam*

*waktu yang panjang*

*(Thariq bin Ziad)*

\*Apakah manusia yang telah mengucapkan dua kalimat shahadat menyangka mereka dibiarkan berkata, 'kami telah beriman' tanpa mendapat cobaan dan ujian !!!!\*

(Q.S Al Ankabut : 02)

Hal terindah yang bisa membuat aku bahagia adalah aku bisa melihat orang lain bahagia karena aku

(drg. Naruly)

### ABSTRAKSI

Penelitian dengan judul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo" dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pendidikan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) secara simultan dan parsial terhadap variabel terikat prestasi kerja ( $Y$ ) serta untuk mengetahui diantara variabel bebas Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) yang memberikan sumbangan paling dominan terhadap variabel terikat Prestasi Kerja ( $Y$ ) pada karyawan divisi *engineering* PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo.

Penelitian ini dilakukan terhadap populasi yaitu divisi *engineering* PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo yang berjumlah 1.085 orang karyawan dengan menggunakan metode pengambilan sampel *accidental sampling* dan dari sampel tersebut diambil 150 responden atau setara dengan 13,8% dari jumlah populasi dengan kurun waktu penelitian selama 1 (satu) bulan yakni pada bulan Oktober sampai dengan Bulan November tahun 2004.

Untuk menjawab dari rumusan masalah yang terjadi, penelitian dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo ini pertama-tama melakukan uji validitas dan uji reliabilitas yang berguna untuk mengetahui tingkat kesahihan dan sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya. Setelah itu peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel pendidikan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat prestasi kerja ( $Y$ ) yaitu dengan menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh secara serempak didapat hasil  $F_{hitung}$  sebesar 219,651 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,427) dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara individu didapat  $t_{hitung}$  pendidikan ( $X_1$ ) sebesar 7,083 dan  $t_{hitung}$  pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 12,384, yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,01) dan bila  $F/t_{hitung} > F/t_{tabel}$  maka dapat diasumsikan variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh

Dari perhitungan koefisien determinasi berganda yang digunakan untuk mengetahui sumbangan variabel bebas pendidikan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) secara bersama-sama diperoleh hasil 74,6%. Dan berdasarkan dari hasil pengujian dengan menggunakan perhitungan koefisien determinasi secara parsial yakni untuk mengukur tingkat sumbangan variabel bebas pendidikan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) secara individu didapat hasil pendidikan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh sebesar 69,8% dan variabel pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 81,5%, jadi dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan ( $X_2$ ) mempunyai sumbangan yang lebih dominan dibandingkan variabel pendidikan ( $X_1$ ).

Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan ( $X_2$ ) cukup berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan divisi *engineering* PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo. Dan dari hasil terhadap penelitian tersebut maka dapat disarankan pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo khususnya pada divisi *engineering* untuk mencari suatu terobosan demi meningkatkan prestasi karyawan terutama dari sektor pendidikan serta menggali kembali variabel-variabel yang dapat berpengaruh dan memberikan sumbangan yang cukup berarti terhadap prestasi kerja karyawan.

### KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada sumber dari suara-suara hati yang bersifat mulia, sumber ilmu pengetahuan, sumber segala kebenaran, Penabur Cahaya Ilham, Pilar nalar kebenaran dan kebaikan yang terindah, Sang kekasih tercinta yang tak terbatas penerhayaan cinta-Nya bagi umat-Nya, Allah Subhanahu Wa Ta'ala. Shalawat serta salam teruntuk Nabi Muhammad SAW sang reformis sejati yang telah memberikan dan menyampaikan kepada kita syiar Islam diatas segala kebaikan yang telah terbukti kebenarannya. Atas berkah dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.

Dibalik penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan baik berupa materiil maupun moril yang tak ternilai harganya dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu sudah selayaknya penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Dr. Sarwedi, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Ibu Dra. Diah Yuli Setiawati, MSi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Bapak Drs. H. Marjanto, MM, selaku dosen pembimbing I dan Ketua Konsentrasi MSDM yang selalu memberikan pengarahan dan saran-saran yang sangat membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Ibu Diana S Tobing, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing II yang dengan teliti dan sabar membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Pimpinan dan segenap staf PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo, terima kasih sebesar-besarnya atas segala bantuan dan kerjasama yang telah diberikan.
6. Kedua orang tuaku sebagai sumber kehidupan, pembimbing utama hidup, pendidik yang telah membesarkan dan menjadikan lebih baik, atas cucuran keringat, tetesan air mata serta untaian do'a tak terbatas, yang tak pernah terbalas dan tergantikan.
7. Semua yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima Kasih,

Akhirnya dengan segala keterbatasan kemampuan yang dimiliki dan kekurangan yang ada, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan

Jember, Maret 2005

Penulis





DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
ABSTRAKSI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Batasan Penelitian.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Pustaka.....	5
2.1.1 Konsep Pendidikan dan Pelatihan.....	5
2.1.1.1 Definisi Pendidikan dan Pelatihan.....	5
2.1.1.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan.....	7
2.1.1.3 Penilaian Kebutuhan Pelatihan.....	10
2.1.1.4 Implementasi Pendidikan dan Pelatihan.....	13
2.1.1.5 Metode Pendidikan dan Pelatihan.....	14
2.1.2 Konsep Prestasi Kerja Karyawan.....	17
2.1.2.1 Definisi Prestasi Kerja Karyawan.....	17

2.1.2.2 Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Hipotesis Penelitian.....	22

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Rancangan Penelitian.....	23
3.2 Populasi dan Sampel.....	23
3.2.1 Populasi.....	23
3.2.2 Sampel.....	23
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	24
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	25
3.5.1 Identifikasi Variabel.....	25
3.5.2 Denifisi Variabel Operasional.....	25
3.6 Teknik Analisis Data.....	27
3.6.1 Teknik Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	27
3.6.1.1 Uji Validitas.....	27
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	28
3.6.2 Teknik Pengujian Hipotesis.....	28
3.6.2.1 Analisa Regresi Linier Berganda.....	28
3.6.2.2 Uji F.....	29
3.6.2.3 Uji t.....	30
3.6.2.4 Koeffisien Determinasi Berganda.....	30
3.6.2.5 Koeffisien Determinasi Parsial.....	31
3.7 Pengukuran Variabel Penelitian.....	32
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah.....	33

### **BAB IV PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	35
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	35

4.1.2	Sumber Daya Manusia.....	36
4.1.2.1	Struktur Organisasi PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo. Struktur Organisasi.....	36
4.1.2.2	Pelatihan Karyawan.....	42
4.1.2.3	Komposisi Karyawan.....	43
4.2	Hasil Penelitian.....	47
4.2.1	Tabulasi Hasil Penelitian Berdasarkan tingkat Pendidikan.....	47
4.2.2	Variabel Pendidikan.....	47
4.2.3	Variabel Pelatihan.....	52
4.2.4	Variabel Prestasi Kerja Karyawan.....	58
4.3	Pembahasan.....	63
4.3.1	Analisis Pengaruh Variabel Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja.....	63
4.3.2	Analisis Variabel Pendidikan dan Pelatihan Yang Paling Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja...	69
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan.....	71
5.2	Saran.....	72

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

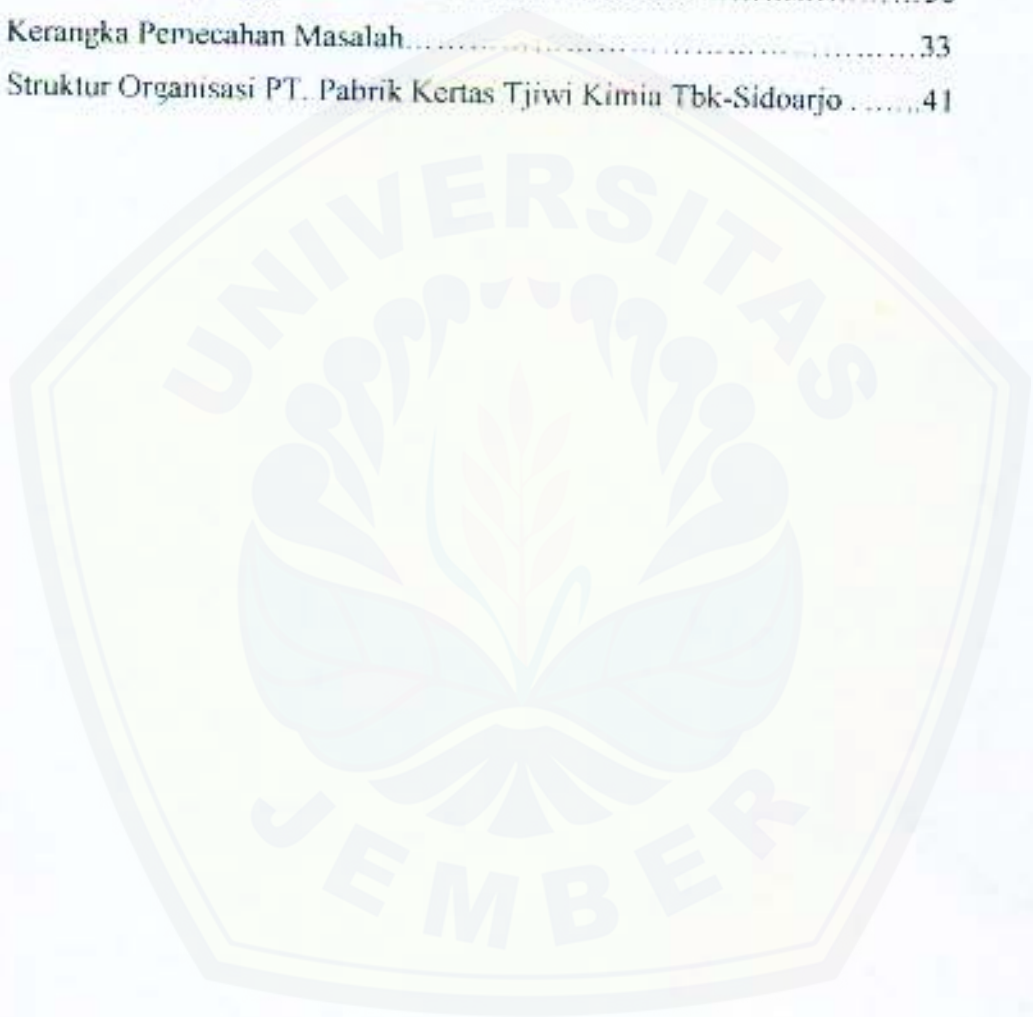
Tabel	Halaman
2.1 Perbandingan Antara Pendidikan dan Pelatihan.....	8
4.1 Komposisi Karyawan Berdasarkan Umur.....	43
4.2 Komposisi Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	44
4.3 Komposisi Karyawan Berdasarkan Divisi dan Tingkat Pendidikan.....	45
4.4 Struktur dan Jumlah Karyawan Divisi <i>Engineering</i> .....	46
4.5 Tabulasi Hasil Kuesioner Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
4.6 Tabulasi Jawaban Atas Pertanyaan X1.1.....	48
4.7 Tabulasi Jawaban Atas Pertanyaan X1.2.....	49
4.8 Tabulasi Jawaban Atas Pertanyaan X1.3.....	50
4.9 Tabulasi Jawaban Atas Pertanyaan X1.4.....	51
4.10 Tabulasi Jawaban Atas Pertanyaan X2.1.....	53
4.11 Tabulasi Jawaban Atas Pertanyaan X2.2.....	54
4.12 Tabulasi Jawaban Atas Pertanyaan X2.3.....	54
4.13 Tabulasi Jawaban Atas Pertanyaan X2.4.....	55
4.14 Tabulasi Jawaban Atas Pertanyaan X2.5.....	56
4.15 Tabulasi Jawaban Atas Pertanyaan X2.6.....	56
4.16 Tabulasi Jawaban Atas Pertanyaan X2.7.....	57
4.17 Tabulasi Jawaban Atas Pertanyaan Y 1.....	58
4.18 Tabulasi Jawaban Atas Pertanyaan Y 2.....	59
4.19 Tabulasi Jawaban Atas Pertanyaan Y 3.....	59
4.20 Tabulasi Jawaban Atas Pertanyaan Y 4.....	60
4.21 Tabulasi Jawaban Atas Pertanyaan Y 5.....	61
4.22 Tabulasi Jawaban Atas Pertanyaan Y 6.....	61
4.23 Tabulasi Jawaban Atas Pertanyaan Y 7.....	62
4.24 Rekapitulasi Uji validitas dan Uji Reliabilitas Atas Variabel Pendidikan.....	63
4.25 Rekapitulasi Uji validitas dan Uji Reliabilitas Atas Variabel Pelatihan.....	64

4.26 Rekapitulasi Uji validitas dan Uji Reliabilitas Atas Variabel Prestasi Kerja.....	65
4.27 Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
4.28 Perbandingan t hitung Berdasarkan Analisis Regresi.....	68
4.29 Koefisien Determinasi Secara Parsial.....	70



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Halaman
2.1 Model Sistem Untuk Pelatihan.....	11
3.1 Kurva normal pengujian satu arah.....	29
3.2 Kurva normal pengujian dua arah.....	30
3.3 Kerangka Pemecahan Masalah.....	33
4.1 Struktur Organisasi PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo.....	41



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran

1. Kuesioner
2. Tabulasi Data Penelitian Hasil Kuesioner
3. Hasil Uji Validitas
4. Hasil Uji Realibilitas
5. Hasil Analisis Regresi Linter Berganda





## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Memasuki era milenium baru yang penuh dengan tuntutan globalisasi dan liberalisasi perdagangan yang ditandai dengan hadirnya pasar global, mengkondisikan setiap pelaku bisnis, baik di bidang manufaktur (industri), maupun jasa untuk terus melakukan pembenahan dan perbaikan secara berkelanjutan demi terwujudnya suatu keunggulan perusahaan yang kompetitif.

Keunggulan kompetitif tersebut akan tercapai apabila pihak manajemen mampu mengelola jantung aktivitas perusahaan, yaitu sumber daya manusianya atau yang lebih dikenal dengan istilah karyawan secara benar dan tepat, karena pada dasarnya karyawan tersebut merupakan komponen penting bagi perusahaan untuk menciptakan daya saing dan memberikan kualitas lebih bagi pemegang saham dan pelanggan pada umumnya (Gasperz, 1997 : 8).

Jika sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya penting dalam organisasi, maka salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah bidang sumber daya manusia. Namun demikian, tetapi bagaimana agar investasi itu dapat menciptakan sumber daya manusia yang mempunyai nilai tambah bagi perusahaan, sehingga dapat menghasilkan efektifitas dan efisiensi di dalam pekerjaannya.

Amstrong (1990 : 1) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta yang paling penting bagi suatu organisasi. Oleh sebab itu ia harus mendapatkan perhatian yang serius agar sasaran organisasi dapat dicapai sesuai dengan harapan. Salah satu sarana yang dapat digunakan oleh para manajer dalam rangka melaksanakan investasi dan perhatian terhadap sumber daya manusia di dalam organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Kualitas sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek utama, yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, dan keterampilan-keterampilan lain. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui pengadaan program-program kompensasi terpadu seperti pengadaan program kesehatan dan



perbaikan gizi karyawan. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan non fisik tersebut, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia dengan fokus utama perbaikan kinerja karyawan (Notoatmodjo, 1998 :2).

Bertitik tolak pada upaya peningkatan kualitas karyawan tersebut, dengan berisikan *Benefit out customer* (Keuntungan bagi pelanggan kita), *Eternal growth* (Maju dan terus berkembang), *Sustain market share* (Mempertahankan pangsa pasar), *Together* (Dicapai bersama-sama). Dan juga mempunyai misi memanfaatkan sumber daya yang terbatas secara optimal untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, mempertahankan keuntungan, dan memaksimalkan nilai perusahaan, di PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo sejak beberapa waktu yang lalu secara kontinyu telah melakukan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan yang dinilai mempunyai potensi untuk pengembang sumber daya perusahaan. Program ini dilakukan karena manajemen berkeyakinan bahwa Sumber Daya Manusia yang handal merupakan aset utama perusahaan menghadapi kompetisi ketat di masa yang akan datang. Perusahaan memiliki komitmen kuat untuk melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia secara terprogram dan berkelanjutan melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan yang disediakan bagi seluruh karyawan. Program pelatihan ini mencakup 3 (tiga) aspek pengembangan : *Working Attitude Improvement*, *Managerial Skills Development* dan *Technical Skills Enhancement*.

Berdasarkan pada pemaparan tersebut, maka penelitian ini mencoba menganalisis keberadaan pendidikan dan pelatihan pada kinerja karyawan dengan judul **"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo"**.

## 1.2 Perumusan Masalah

PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo merupakan perusahaan yang memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup besar. Oleh karena itu pihak manajemen dituntut untuk selalu dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan dengan sebaik mungkin agar produktivitas kerja dari karyawan dapat memenuhi target yang diharapkan.

Oleh karena itu perusahaan telah memberikan program pendidikan dan pelatihan terhadap karyawannya khususnya karyawan bagian produksi. Namun demikian perusahaan belum mengetahui hubungan antara pendidikan dan pelatihan yang diberikan dengan prestasi kerja karyawan. Secara eksplisit disadari bahwa pendidikan dan pelatihan yang diberikan pada karyawan memiliki peran penting yang besar dalam memberikan rangsangan terhadap para karyawan untuk mencapai prestasi kerja.

Mengingat pentingnya penerapan program pendidikan dan pelatihan maka perusahaan perlu untuk memahami secara mendalam mengenai adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan divisi *engineering* pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo?
2. Manakah variabel yang memberikan sumbangan dominan terhadap prestasi kerja karyawan divisi *engineering* pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo diantara variabel pendidikan dan pelatihan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok permasalahan yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menjelaskan pengaruh variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) divisi *engineering* pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo.

2. Untuk mengetahui sumbangan paling dominan antara variabel pendidikan (X1) atau pelatihan (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) divisi *engineering* pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Perusahaan
  - a. Penelitian ini dapat memberikan keyakinan pada perusahaan bahwa pemberian motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.
  - b. Penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk mengetahui dan melaksanakan pemberian motivasi sehingga bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan.

#### 2. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan dan pengalaman bagi penulis dalam mempraktekkan teori yang telah didapat dan mampu mewujudkan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan di waktu yang akan datang.

#### 3. Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan informasi dan referensi serta bahan kepustakaan bagi para insan akademisi untuk mencapai kesempurnaan.

#### 1.5 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini yang dianalisis adalah seluruh karyawan divisi *engineering* yang terlibat secara langsung dalam proses produksi pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo. Faktor yang dianalisis meliputi kegiatan pendidikan dan pelatihan. Sedangkan periode pelaksanaan penelitian dilakukan dalam kurun waktu 1 bulan yaitu antara bulan oktober sampai november 2004.

## 2.1 Tinjauan Pustaka

### 2.1.1 Konsep Pendidikan dan Pelatihan

#### 2.1.1.1 Definisi Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Unit yang menangani pendidikan dan pelatihan pegawai atau karyawan lazim disebut Pusdiklat (Pusat Pendidikan dan Pelatihan).

Pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedang pelatihan (training) sering dikacaukan penggunaannya dengan latihan (*practice* dan *exercise*) ialah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang. Sedangkan latihan ialah salah satu cara untuk memperoleh keterampilan tertentu. Misalnya, latihan menari, latihan naik sepeda, latihan berbaris, dan sebagainya. (Gomes, 2001 : 1)

Irianto (2001 : 79-82) yang menyoroti keberadaan pendidikan dan pelatihan sebagai alat pengembangan sumber daya manusia suatu organisasi guna peningkatan *skills*, *knowledge*, dan *ability* seorang karyawan, cenderung menekankan intensitas pengadaan pelatihan dari pada pendidikan pada karyawan, dengan asumsi bahwa seorang karyawan yang sering mendapatkan pelatihan akan mempunyai kinerja yang lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan tinggi namun jarang mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan. Karyawan yang mendapatkan pelatihan lebih mampu memahami pekerjaannya dengan tepat dan cepat. Pernyataan ini senada dengan pendapat Bernandin & Russel (1993 : 297) bahwa pelatihan adalah suatu usaha untuk memperbaiki performansi pekerja atau karyawan yang pada suatu pekerjaan tertentu yang

sedang menjadi tanggung-jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Berbeda dengan Irianto, Notoatmodjo (1998 : 26-27) menyatakan bahwa baik pendidikan maupun pelatihan sama-sama merupakan komponen yang penting dalam proses pemberdayaan porsi yang sama dalam intensitas pelaksanaannya. Namun Notoatmodjo juga mengakui bahwa antara pendidikan dan pelatihan ada perbedaan yang menonjol.

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan kerja berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan (*job-orientation*), sedangkan pendidikan lebih pada pengembangan kemampuan umum. Pelatihan pada umumnya menekankan kepada kemampuan psikomotorik, namun meskipun didasari pengetahuan dan sikap, sedangkan pendidikan ketiga area kemampuan tersebut (kognitif, afektif, dan psikomotorik) memperoleh perhatian yang seimbang. (Notoatmodjo, 1998 : 26).

Secara terperinci, perbedaan antara pendidikan dan pelatihan dapat dilihat dalam tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1. Perbandingan antara Pendidikan dan Pelatihan

	Pendidikan	Pelatihan
1. Pengembangan kemampuan	Menyeluruh ( <i>Overall</i> )	Mengkhususkan ( <i>specific</i> )
2. Arca kemampuan (penekanan)	Kognitif, afektif, psikomotor	Psikomotor
3. Jangka waktu pelaksanaan	Panjang ( <i>Long Term</i> )	Pendek ( <i>short term</i> )
4. Materi yang diberikan	Lebih umum	Lebih khusus
5. Penekanan penggunaan	Conventional	Inconventional
6. Penghargaan akhir proses	Gelar ( <i>Degree</i> )	Sertifikat ( <i>non-degree</i> )

Sumber : Notoatmodjo, 1998 : 26

Dengan mengacu pada berbagai pendapat yang telah dikemukakan terlihat bahwa walaupun ada perbedaan antara pendidikan dan pelatihan, namun kedua program ini jika diterapkan bersama-sama akan dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan suatu organisasi/perusahaan.

#### 2.1.1.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Sebagai suatu rangkaian program yang utuh dan terpadu, pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan-tujuan sebagai berikut :

##### 1. Memperbaiki kinerja

Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon-calon utama peserta pendidikan dan pelatihan. Kendatipun program ini tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pendidikan dan pelatihan yang sehat sering berfaedah dalam meminimalkan masalah yang terjadi.

Kadangkala karyawan-karyawan yang baru masuk atau baru dipromosikan tidak memiliki keahlian-keahlian dan kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan supaya kompeten pada pekerjaannya. Pada saat jumlah kekosongan melebihi jumlah pelamar, satu-satunya alternatif manajemen adalah mengangkat dan mempromosikan pelamar dengan sedikit atau tanpa keahlian-keahlian kerja dan menutupi kepincangan itu dengan pelatihan.

2. **Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.**

Melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru. Manajer di semua bidang haruslah secara konstan mengetahui kemajuan-kemajuan teknologi yang membuat organisasi mereka berfungsi secara lebih efektif. Perubahan-perubahan teknologi, pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan-pekerjaan sering berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan mestilah dimutakhirkan melalui pelatihan sehingga kemajuan teknologi tersebut secara sukses dapat diintegrasikan ke dalam organisasi.

3. **Mengotangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.**

Sering seorang karyawan baru tidak memiliki keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "*Job Competent*", yaitu mampu mencapai output dan standar kualitas yang diharapkan. Sebabnya adalah : pertama, sistem seleksi karyawan tidaklah sempurna. Meskipun hasil-hasil tes, wawancara, dan data lainnya mungkin menunjukkan probabilitas yang tinggi akan kesuksesan pekerjaan oleh pelamar pekerjaan, terdapat saat-saat dimana prediksi-prediksi tersebut terbukti tidak valid. Tidak ada alat seleksi yang mampu secara akurat memprediksi kesuksesan dan kegagalan karyawan sepanjang waktu : pelatihan sering diperlukan untuk mengisi *gap* antara kinerja karyawan baru yang diprediksikan dengan kinerja aktualnya. Kedua, manajemen dengan sengaja mengangkat karyawan-karyawan yang membutuhkan pelatihan agar bekerja pada tingkat-tingkat standar. Apabila jumlah lowongan pekerjaan melebihi jumlah pelamar, manajemen hanya

mempunyai sedikit pilihan kecuali mengangkat pelamar dengan sedikit atau bahkan tidak ada keahlian sama sekali, dan memasok kemampuan yang dibutuhkan karyawan melalui pelatihan. Ketiga, kerap kali manajemen mengangkat karyawan-karyawan yang memiliki bakat untuk mempelajari berbagai pekerjaan rendah atau semi ahli dibandingkan karyawan ahli dalam satu bidang pekerjaan. Untuk mempelajari keahlian khusus karyawan tersebut mengikuti pelatihan yang disediakan oleh perusahaan.

4. **Membantu memecahkan permasalahan operasional.**

Para manajer harus mencapai tujuan-tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya : kelangkaan dalam sumber daya finansial dan sumber daya teknologis manusia (*human technological resources*), dan kelimpahan permasalahan finansial, manusia, dan teknologis. Barangkali keduanya terkait erat. Para manajer diharapkan mencapai sering melebihi tujuan-tujuan yang menantang kendatipun terdapat konflik antar pribadi, standar dan kebijakan yang kabur penundaan jadwal, kekurangan persediaan, tingkat ketidakhadiran dan perputaran karyawan yang tinggi, serta berbagai faktor kendala lainnya. Meskipun persoalan-persoalan organisasional menyerang dari berbagai penjuru, pelatihan adalah salah satu cara terpenting guna memecahkan banyak dilemma yang harus dihadapi oleh manajer. Serangkaian pelatihan dalam berbagai bidang yang diberikan oleh perusahaan maupun konsultan luar membantu kalangan karyawan dalam memecahkan masalah-masalah organisasi dan melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.

5. **Mempersiapkan karyawan untuk promosi.**

Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Mengembangkan kemampuan promosional karyawan adalah konsisten dengan kebijakan personalia untuk promosi dari dalam; pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir. Pelatihan memungkinkan karyawan menguasai keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya di jenjang atas



organisasi, dan memudahkan transisi dari pekerjaan karyawan saat ini ke posisi pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab yang lebih besar.

Organisasi-organisasi yang gagal menyediakan pelatihan untuk non mobilitas vertical akan kehilangan karyawan yang berorientasi pencapaian (*achievement oriented*) yang merasa frustrasi karena merasa tidak adanya kesempatan untuk promosi dan akhirnya memilih keluar dari perusahaan untuk mencari perusahaan lain yang menyediakan pelatihan bagi kemajuan karir mereka. Dengan secara berkesinambungan mengembangkan dan mempromosikan sumber daya manusianya melalui pelatihan, manajemen dapat menikmati karyawan yang berbobot, termotivasi, dan memuaskan.

#### 6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi

Selama beberapa hari pertama pada pekerjaan, karyawan baru membentuk kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan ini dapat meliputi dari kesan yang menyenangkan sampai yang tidak menyenangkan, dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas keseluruhan karyawan. Karena alasan inilah, beberapa pelaksana orientasi melakukan upaya bersama supaya secara benar mengorientasikan karyawan-karyawan baru terhadap organisasi dan pekerjaan.

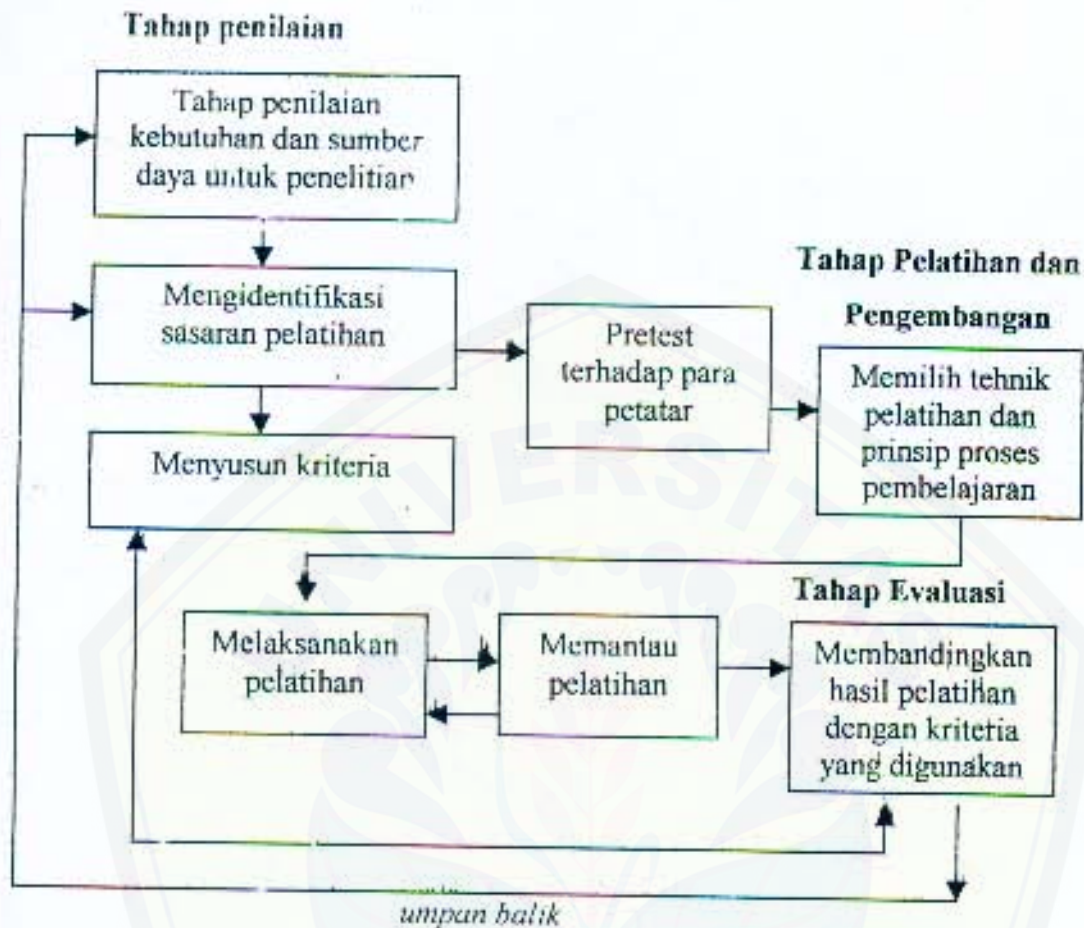
#### 7. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Misalnya, sebagian besar manajer adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan-tantangan baru pada pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan. (Sinamora, 2001 : 347 – 348)

### 2.2.1.3. Penilaian Kebutuhan Pelatihan

Model sistem untuk pelatihan ini memperlihatkan bagaimana program pelatihan harus disusun dan diimplementasikan. Di dalam gambar 2.1 ini mencakup 3 tahap yang harus tercakup dalam pelatihan.

Gambar 2.1 Model Sistem untuk Pelatihan



Sumber: Henry Simaniera 2003

Tahap penilaian merupakan fondasi bagi seluruh upaya pelatihan. Dalam tahap penilaian, kebutuhan akan pelatihan haruslah diperiksa disamping sumber daya manusia yang tersedia untuk memberikan pelatihan di dalam organisasi maupun di lingkungan eksternal. Pertimbangan siapa yang harus dilatih, jenis latihan apa yang mereka butuhkan, dan bagaimana pelatihan seperti itu akan menguntungkan organisasi haruslah dimasukkan dalam penilaian. Tujuan dari program pelatihan adalah berasal dari penilaian yang memainkan peran vital dalam penyusunan program pelatihan maupun evaluasi selanjutnya. Para manajer mestilah menilai kebutuhan pelatihan para karyawan mereka dengan mengumpulkan informasi kebutuhan karyawan untuk seluruh organisasi sehingga

mereka dapat memberikan kontribusi bagi pemilihan program yang berbeda dan tepat.

Selanjutnya adalah tahap pelatihan dan pengembangan. Dalam tahap pelatihan dan pengembangan inilah program pelatihan dirancang dan disajikan. Program pelatihan haruslah berisi aktivitas dan pengalaman belajar yang akan memenuhi tujuan yang dibuat dalam tahap penilaian. Beberapa aktivitas pelatihan yang berbeda termasuk aktivitas-aktivitas *on the job training* dan *off the job training* dapat digunakan tergantung pada tujuan pelatihan.

Pada akhirnya adalah tahap evaluasi. Dalam tahap ini manajer atau spesialis sumber daya manusia mengevaluasi dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kebutuhan yang ditentukan semula. Langkah pertama dalam pengevaluasian kesuksesan program pelatihan adalah dengan menetapkan kriteria evaluasi. Kriteria evaluasi haruslah berdasarkan pada sasaran awal pelatihan. Sebagai contoh, apakah tujuan pelatihan untuk menyebarkan informasi baru, mengubah perilaku tertentu, menguasai keahlian tertentu, atau mengubah sikap tertentu? Begitu kriteria dibuat, peserta dapat dievaluasi guna menentukan apakah pelatihan mendulang sukses. Evaluasi juga harus menilai apakah pembelajaran yang terjadi dalam program pelatihan ditransfer ke situasi pekerjaan sesungguhnya. Evaluasi efektifitas program pelatihan (pencapaian tujuan pelatihan, kinerja yang menantang, dan pencapaian tujuan organisasional) seyogyanya bukan merupakan aktivitas yang serampangan. Haruslah ada cara yang sistematis untuk menentukan tingkat pelaksanaan program atas apa yang direncanakan. Alat yang dipilih untuk mengevaluasi haruslah sensitif terhadap tipe pelatihan yang dilaksanakan, teknik pelatihan yang digunakan, tujuan program latihan, dan kebutuhan pelatihan awal. Evaluasi formal harus berhubungan langsung dengan tujuan program semula.

Parah umpan balik menunjukkan bahwa pelatihan harus merupakan proses yang berkesinambungan. Pelatihan tidak mempunyai awal dan akhir yang pasti. Pelatihan merupakan proses berkelanjutan dari penilaian kebutuhan, penyajian program dan evaluasi hasil pelatihan guna menentukan apakah kebutuhan organisasional sudah tercapai. Karena pelatihan merupakan

proses yang berkesinambungan, maka tingkat pencapaian tujuan program pelatihan sesungguhnya tidak dapat dinilai pada satu titik waktu tertentu. Sebaliknya imbas pelatihan sepatutnya dilihat dari segi implikasi jangka pendek maupun jangka panjang.

#### 2.2.1.4. Implementasi Pendidikan dan Pelatihan

Dengan mendasarkan pada tujuan-tujuan diadakannya program pendidikan dan pelatihan, maka program ini dapat diimplementasikan dalam bentuk sebagai berikut :

##### 1. Pendidikan.

Pendidikan (*Education*) merupakan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mengembangkan individu dengan tujuan agar individu atau karyawan perusahaan itu dapat berperan dan bergerak dalam organisasi, sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan organisasi di masa depan (Notoatmodjo, 1998 : 97). Pendidikan ini dapat dilakukan secara formal maupun non formal oleh perusahaan.

Pendidikan secara formal ditempuh oleh perusahaan dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengikuti pendidikan lanjutan secara resmi di suatu lembaga pendidikan yang mampu memberikan nilai tambah bagi perusahaan yang biasanya disesuaikan dengan bidang kerja karyawan yang bersangkutan.

Adapun pendidikan non formal bisa dilakukan oleh perusahaan melalui kerjasama dengan beberapa lembaga pendidikan yang membuka penambahan pengetahuan-pengetahuan praktis yang dirasakan dapat menambah pengetahuan karyawan tentang suatu ilmu tertentu. Misalnya pendidikan kepabeanaan, perpajakan, tata buku, administrasi, dan sebagainya.

##### 2. Pelatihan.

Pelatihan (*training*) ini adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan ini diciptakan suatu lingkungan tempat para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Simamora, 2001 :

342). Pelatihan didalam organisasi biasanya meliputi 3 hal yaitu : orientasi, pelatihan dasar dan pelatihan lanjutan.

Orientasi adalah aktivitas-aktivitas yang menyangkut pengenalan individu terhadap organisasi, penyediaan landasan bagi karyawan agar mulai berfungsi secara efektif dan menyenangkan pada pekerjaannya (Simamora, 2001 : 336). Orientasi yang biasa dilakukan oleh perusahaan adalah orientasi organisasi yang meliputi pengenalan dan pemahaman terhadap standar dan pedoman pelaksanaan tugas pada perusahaan (Irianto, 2001 : 115-117). Walaupun kebanyakan orientasi dilakukan pada karyawan baru, namun sangat dianjurkan agar orientasi juga dilaksanakan pada karyawan lama dengan tujuan untuk peningkatan efektivitas kinerja, terutama yang berkaitan dengan perubahan struktur organisasi, visi misi dan sasaran yang ingin dituju oleh perusahaan atau organisasi (Gomes, 2001 : 202).

Pelatihan dasar merupakan tindakan perusahaan untuk menambah keahlian para karyawannya yang meliputi berbagai keterampilan pekerjaan (pelatihan komputer dan berkomunikasi) atau manajemen (pelatihan peralatan baru), keterampilan humaniora (pelatihan kepemimpinan) (Gomes, 2001 : 203-207).

Pelatihan lanjutan merupakan pelatihan yang dilakukan perusahaan dengan menempatkan karyawan yang bersangkutan pada tempat baru dengan harapan bahwa karyawan tersebut dapat secara langsung mengaplikasikan pendidikan yang diterima selama ini dengan situasi kerjanya yang baru. Biasanya pelatihan lanjutan ini dilakukan dengan cara mengadakan program magang maupun rotasi jabatan. (Gomes, 2001 : 207)

#### **2.2.1.5. Metode Pendidikan dan Pelatihan**

Terdapat berbagai macam metode pendidikan dan pelatihan yang umumnya pernah digunakan oleh organisasi atau perusahaan. Menurut Tovey (1997 : 149-155) para ahli telah menyajikan berbagai metode pelatihan metode tersebut yaitu :

1. *Brainstorming*. Merupakan metode untuk mengembangkan ide tentang suatu topik atau untuk membangun ide-ide yang sebelumnya telah digagaskan. Didalamnya menggunakan satu aturan utama yaitu semua partisipan harus

secara kritis merespon semua ide yang diberikan dalam pelatihan dan tidak begitu saja menerima atau membenarkan.

2. *Buzz group*. Sekelompok kecil peserta diberi topik tertentu untuk didiskusikan secara intensif dan setiap kelompok harus membuat rekomendasi atau keputusan tentang topik atau masalah yang telah diberikan itu.
3. *Case studies*. Menyajikan sebuah masalah untuk dipecahkan oleh seluruh peserta. Biasanya disajikan dalam format tercetak, namun tidak selalu harus seperti demikian. Kadang-kadang berdasarkan situasi kehidupan nyata. Dirancang untuk selalu terkait dengan masalah dan isu yang berasosiasi dengan masalah-masalah keseharian.
4. *Computer managed learning*. Pembelajaran yang disajikan melalui perangkat komputer dan dinilai oleh komputer itu sendiri yang kemudian memberi umpan balik kepada mereka.
5. *Critical incidents*. Jenis studi kasus yang melihat kejadian atau situasi hidup nyata secara kritis dimana pelatih atau peserta pernah mengalaminya.
6. *Demonstration*. Pelatih mengilustrasikan sebuah contoh tentang masalah tertentu seperti bagaimana melakukan pengatasan masalah kecelakaan kerja atau bagaimana melaksanakan undang-undang perburuhan.
7. *Discussion*. Dialog dua arah antara pelatih dan peserta. Dapat juga dilakukan antar peserta. Pelatih biasanya memfasilitasi diskusi sehingga tetap dekat dengan peserta untuk menjelaskan segala sesuatu yang perlu ditanyakan.
8. *Field trip and visits*. Suatu kunjungan ke tempat tertentu atau pada kondisi tertentu seperti rumah sakit, pengadilan, atau tempat-tempat praktek kerja lainnya.
9. *Fishbowl*. Suatu cara tertentu dalam mendiskusikan masalah tertentu. Terdiri dari peserta yang membentuk dua lingkaran, 'inner' dan 'outer'. Peserta dalam 'inner' harus tetap melakukan diskusi dan peserta dalam 'outer' kemudian bergabung dengan peserta 'inner' untuk memberi kontribusi.
10. *Games*. Merupakan kegiatan yang bersifat kompetitif dalam berbagai bentuk permainan baik secara individual maupun kelompok. Biasanya dilakukan dengan waktu yang dibatasi.

11. *Group discussion*. Diskusi antara peserta sekitar isu atau topik tertentu yang diarahkan menuju pada tujuan pembelajaran tertentu.
12. *Huddle groups*. Hampir sama dengan diskusi kelompok namun berbeda dalam hal waktu yang sangat dibatasi untuk secara sengaja peserta ditekan dalam membuat keputusan secepat mungkin.
13. *In-basket exercise*. Merupakan salah satu jenis simulasi. Meliputi suasana seperti kehidupan nyata yang diletakkan dalam suatu 'basket' atau ruang tertentu dimana peserta harus dapat mengatasinya. Umumnya masalah berkaitan dengan kegiatan kerja sehari-hari. Peserta harus menanganinya tanpa bantuan siapapun.
14. *Lecture*. Pelatih berbicara di depan peserta. Karena merupakan bentuk komunikasi satu arah, pelatih membutuhkan cara-cara atau kiat tertentu agar presentasi menarik perhatian.
15. *Panel discussion*. Sejumlah pembicara membentuk panel dimana setiap pembicara memberikan ceramah singkat setelah itu peserta mengajukan pertanyaan.
16. *Question and answer session*. Dapat dilakukan dalam bentuk dua cara. Pertama pelatih dapat mengajukan pertanyaan dan peserta kemudian menjawabnya atau sebaliknya. Kadang-kadang pertanyaan diberikan secara 'advance' sehingga baik pelatih maupun peserta harus mencari jawaban lainnya lewat suatu penelitian misalnya.
17. *Reading*. Pemilihan bacaan yang memberikan informasi latar belakang penting tentang suatu masalah atau informasi tertentu yang dibutuhkan.
18. *Role plays*. Peserta harus berpikir secara *strategis*. Bentuk ini dapat distrukturisasi dengan deskripsi komprehensif tentang peran atau menjadi scenario dimana peserta mengembangkan peran sesuai dengan apa yang mereka telah pelajari.
19. *Seminar*. Hampir sama dengan "lecture" dimana komunikasi berjalan satu arah. Biasanya bukan merupakan bagian dari suatu program khusus terpusat pada topik tertentu yang dialami oleh para pelatih.

20. *Simulations*. Hampir sama dengan 'case study' yang mencoba memberi simulasi keadaannya nyata, acap simulasi dirancang secara cermat untuk memberi masalah pembelajaran secara spesifik dimana para peserta dapat merefleksikannya setelah usai mengikuti program. Jenis metode melibatkan beberapa peralatan misalnya simulator pesawat atau instruksi tertulis tentang peran dan data yang dibutuhkan untuk membuat keputusan.
21. *Tel-conferencing*. Dapat dilakukan melalui telepon, atau video interaktif, dan juga melalui satelit. 'lecture' dan metode bentuk lainnya dapat digunakan melalui medium ini. Memungkinkan peserta melakukan komunikasi dua arah dengan pelatih.

## 2.1.2 Konsep Prestasi Kerja Karyawan

### 2.1.2.1 Definisi Prestasi Kerja Karyawan

Definisi mengenai prestasi kerja seringkali tidak terlepas dari produktivitas. Bernandin dan Russel dalam bukunya yang dikutip Gomez (1997 : 136) memberikan batasan tentang prestasi kerja adalah sebagai "suatu catatan hasil (*out put*) yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode tertentu". Menurut Siagian (1997), prestasi kerja adalah mutu hasil usaha yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan keunggulan. Selanjutnya Mockijat (1984) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Swasto (1996) berpendapat prestasi kerja adalah merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Pendapat ini didukung oleh Widodo (1990) yang menyatakan bahwa prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang berhasil dengan baik dan memperoleh keuntungan yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Prestasi kerja berkaitan erat dengan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan. Prestasi kerja biasanya ditentukan berdasarkan suatu ukuran yang digunakan untuk penilaian yang meliputi :

- 1). Kualitas Output;
- 2). Kuantitas Output;
- 3). Waktu Kerja.

Menurut Darma



(1991) banyak cara pengukuran yang dapat digunakan seperti penghematan, kesalahan, dan sebagainya, akan tetapi hampir seluruh cara pengukuran prestasi kerja mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan yang diukur dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

### 2.1.2.2 Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Untuk mengetahui secara pasti kinerja karyawan, maka perlu dilakukan penilaian kinerja karyawan. Adapun metode-metode penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

#### 1. Metode penilaian prestasi kerja berorientasikan waktu lalu

Penilaian prestasi kerja pada umumnya berorientasi pada masa lalu, artinya penilaian prestasi kerja seorang karyawan itu dimana berdasarkan hasil yang telah dicapai oleh karyawan selama ini. Metode yang berorientasi masa lalu ini mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap kerja yang telah terjadi dan sampai derajat tertentu dapat diukur. Namun demikian, metode ini juga mempunyai kelemahan yakni prestasi kerja pada waktu yang lalu tidak dapat diubah tetapi dengan mengevaluasi prestasi kerja yang lalu para karyawan memperoleh umpan balik terhadap pekerjaan mereka. selanjutnya umpan balik tersebut dapat dimanfaatkan untuk perbaikan-perbaikan mereka. Teknik-teknik penilaian ini antara lain mencakup :

- a. *Rating scale*. Dalam hal ini penilai melakukan-subyektif terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari yang terendah sampai dengan tertinggi. Penilai memberikan tanda pada skala yang sudah ada tersebut dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan karyawan dengan kinerja yang telah ditentukan tersebut berdasarkan justifikasi penilai yang bersangkutan.
- b. *Checklist*. Dalam metode checklist ini penilai menyediakan kuesioner yang berisi beberapa pernyataan-pernyataan yang menggambarkan

prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan (yang dinilai). Cara ini dapat memberikan gambaran prestasi kerja yang akurat apabila pernyataan-pernyataan dalam instrumen penilaian itu disusun secara cermat, serta diuji terlebih dahulu tentang validitas dan reliabilitasnya. Penilaian secara checklist ini juga dapat dikualifikasikan, apabila pernyataan-pernyataan itu sebelumnya diberi nilai yang mencerminkan bobotnya. Metode ini mudah digunakan dan mudah mengadministrasikan, dan sangat ekonomis. Sedangkan kelemahan metode ini tidak memungkinkan adanya relativitas penilaian. Faktor sikap karyawan yang dinilai tidak tercermin.

- c. Metode peristiwa krisis. Metode penilaian ini didasarkan kepada catatan-catatan dari pimpinan atau penilai karyawan yang bersangkutan. Pimpinan membuat catatan-catatan itu tidak hanya mencakup hal positif. Kemudian berdasarkan catatan-catatan peristiwa krisis tersebut penilai atau pimpinan membuat penilaian terhadap karyawan yang bersangkutan.
  - d. Metode peninjauan lapangan. Metode penilaian dilakukan dengan cara penilai atau pimpinan melakukan terjun langsung ke lapangan untuk menilai prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara. Cara pertama dapat dilakukan bersama dengan kegiatan supervisi. Dalam supervisi, para penilai atau pimpinan dapat melakukan penilaian terhadap kerja para karyawan. Sedangkan cara kedua, secara sengaja dan terencana para penilai mendatangi tempat kerja para karyawan untuk melakukan penilaian prestasi kerja yang bersangkutan.
  - e. Tes prestasi kerja. Metode penilaian ini dilakukan dengan mengadakan tes tertulis kepada karyawan yang akan dinilai. Karena apa yang ditanyakan (tes) dan jawaban dari karyawan ini dalam bentuk tertulis, dan tidak mencerminkan langsung prestasi seseorang, maka metode ini termasuk tidak langsung.
2. **Metode Penilaian Prestasi Kerja Berorientasi waktu yang Akan Datang**  
Metode penilaian prestasi kerja yang berorientasi waktu yang akan datang, memusatkan prestasi kerja karyawan saat ini serta penetapan sasaran prestasi

kerja karyawan saat ini serta penetapan sasaran prestasi kerja di masa yang akan datang. Teknik-teknik yang dapat digunakan antara lain, sebagai berikut :

- a. Penilaian diri (*self appraisals*). Metode penilaian prestasi kerja yang berorientasi waktu yang akan datang, memusatkan prestasi kerja karyawan saat ini serta penetapan sasaran prestasi kerja di masa yang akan datang. Teknik-teknik yang dapat digunakan antara lain, sebagai berikut :
- b. Pendekatan *management by obyektif* (MBO). Metode penilaian ini ditentukan bersama-sama antara penilai atau pimpinan dengan karyawan yang akan dinilai. Mereka bersama-sama menentukan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang kemudian dengan menggunakan sasaran tersebut penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama-sama.
- c. Penilaian psikologis. Metode penilaian dilakukan dengan mengadakan wawancara mendalam, diskusi atau tes-tes psikologi terhadap karyawan yang akan dinilai. Aspek-aspek yang dinilai antara lain : intelektual, emosi, motivasi dan sebagainya dari karyawan yang bersangkutan. Dari hasil ini akan dapat membantu untuk memperkirakan prestasi kerja di waktu yang akan datang. Evaluasi ini relevan untuk keputusan-keputusan penempatan atau perpindahan tugas di lingkungan organisasi.
- d. Teknik pusat penilaian. Di dalam suatu organisasi yang sudah maju, terdapat suatu pusat penilaian karyawan. Pusat ini mengembangkan sistem penilaian yang baku digunakan untuk menilai para karyawannya. Hasil penilaian pusat ini sangat bermanfaat untuk mengidentifikasi kemampuan manajemen di waktu-waktu yang akan datang. (Notoatmodjo, 1998 : 137-140).

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti terdahulu pernah mencoba melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia terutama mengenai pendidikan dan pelatihan maupun kompensasi serta kinerja karyawan, namun dengan mempergunakan tolok ukur yang berbeda.

### 1. Penelitian oleh Ahmad Jailani (2001)

Dengan mengambil judul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Badan Kesatuan Bangsa Jawa Timur di Surabaya", peneliti ini mencoba memfokuskan dampak diadakannya pelatihan kepemimpinan ( $X_1$ ) dan pelatihan fungsional ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) pada Badan Kesatuan Bangsa Propinsi Jawa Timur. Dengan responden sebesar 30 orang yang berasal dari jenjang kepangkatan berbeda, secara empirik bahwa variabel-variabel pendidikan dan pelatihan signifikan mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 63%.

#### i. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, yaitu :

- Mengangkat permasalahan yang sama yaitu pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.
- Menggunakan metode analisis regresi linier berganda, dan koefisien determinasi berganda sedangkan metode uji hipotesis menggunakan F test dan  $t$  test.

#### 2. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, yaitu :

- Obyek penelitian saat ini pada karyawan divisi *engineering* pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo.
- Waktu pelaksanaan penelitian saat ini pada bulan Oktober sampai November tahun 2004.
- Variabel bebas ( $X$ ) penelitian saat ini adalah Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ).
- Penelitian terdahulu menggunakan uji asumsi klasik.

### 2. Penelitian oleh Srinurahman Lamba (2002)

Dengan mengambil judul "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank BRI di Bajawa Flores", peneliti mencoba memfokuskan

dampak diadakannya pelatihan kerja (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank BRI di Bajawa Flores. Dari penelitian yang tersebut ditemukan bahwa variabel pelatihan kerja (X) secara signifikan mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT Bank BRI di Bajawa Flores sebesar 82%.

- a. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, yaitu :
  - 1). Mengangkat permasalahan yang sama yaitu pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.
  - 2). Menggunakan metode analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi berganda dan uji hipotesis F test dan t test.
- b. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, yaitu :
  - 1) Obyek penelitian saat ini adalah karyawan divisi *engineering* PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo.
  - 2) Waktu pelaksanaan penelitian saat ini adalah pada bulan Oktober sampai November tahun 2004.
  - 3) Pada penelitian saat ini ada 2 (dua) variabel bebas yaitu pendidikan (X1) dan Variabel pelatihan (X2).

### 2.3 HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis yang dapat diajukan berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas adalah:

1. Diduga terdapat pengaruh antara variabel pendidikan dan variabel pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo.
2. Diduga variabel yang memberikan sumbangan dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo adalah variabel pelatihan.



## III. METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam menyusun penelitian ini adalah melalui penelitian survei informasi data yang dikumpulkan diperoleh dari responden dengan menggunakan kuesioner. Menurut Singarumbun dan Efendi (1989:128) penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data pokok. Survei dapat memberikan manfaat untuk tujuan-tujuan deskriptif, membantu dalam perbandingan kondisi-kondisi yang ada dengan kriteria yang ditentukan sebelumnya dan juga dalam pelaksanaan evaluasi. Salah satu keuntungan utama penelitian survei adalah mungkinnya pembuatan generalisasi untuk populasi yang besar sehingga peneliti perlu menentukan sampel penelitian dengan menggunakan teknik penentuan sampel yang tersedia.

Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap prestasi kerja karyawan secara bersama-sama digunakan uji-F, dan untuk mengetahui pengaruh secara individual digunakan uji-t. Pengujian besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap prestasi kerja karyawan digunakan koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sedangkan untuk mengetahui variabel motivasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan maka digunakan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ).

### 3.2. Populasi dan Sampel

#### 3.2.1. Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (1993:115) populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah karyawan divisi *Engineering* PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo yang berjumlah 1085 orang.

#### 3.2.2. Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (1993:117) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Masih menurut Arikunto (1993:120) bahwa untuk sekedar ancer-ancer

ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih dari total populasi.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling*. Pada penarikan sampel secara *accidental sampling* ini, peneliti membagikan kuesioner pada suatu saat pertemuan tanpa memperhatikan unsur-unsur dalam populasi tersebut. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah seratus limapuluh (150) orang karyawan divisi *Engineering* pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo atau 13,8 % dari total populasi.

### 3.3. Jenis Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data, yaitu:

1. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber pertama, diolah dan digunakan sendiri oleh peneliti selama penelitian berlangsung. Data ini diperoleh melalui hasil pemberian kuesioner kepada para karyawan divisi *Engineering* pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo.
2. Data sekunder adalah data dalam bentuk catatan-catatan atau dalam bentuk laporan tertulis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yang berasal dari PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka mendapatkan data-data yang dibutuhkan bagi kegiatan analisa penelitian ini, maka data-data yang berada di lapangan dikumpulkan dengan cara sebagai berikut :

1. Kuisioner yaitu suatu metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Wawancara yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak terkait.
3. Observasi yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung serta mengadakan pencatatan atas segala sesuatu yang terkait dengan yang diteliti.

### 3.5. Definisi Operasional Variabel

#### 3.5.1. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel *Independent* atau variabel bebas (X) dan variabel *dependent* atau variabel terikat (Y).

1. Variabel *Independent* atau variabel bebas (X) antara lain :

X1 = pendidikan

X2 = pelatihan

2. Variabel *dependent* atau variabel terikat (Y) adalah prestasi kerja karyawan pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo.

#### 3.5.2. Definisi Variabel Operasional

Untuk memudahkan dalam perencanaan data, maka variabel-variabel penelitian dapat dibedakan ke dalam variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini terdiri atas :

a. Pendidikan (X1), yaitu merupakan rktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mengembangkan individu dengan tujuan agar individu atau karyawan perusahaan itu dapat berperan dan bergerak dalam organisasi, sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan organisasi di masa depan (Notoatmodjo, 1998:97). Aktivitas pendidikan yang dilakukan oleh PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo. untuk mengembangkan potensi karyawan dan mempersiapkan karyawan untuk menghadapi perubahan di masa depan yang dibagi menjadi dua poin yaitu :

1. Pendidikan Formal

Pendidikan yang dilakukan secara resmi melalui suatu lembaga pendidikan yang mampu memberikan nilai tambah bagi perusahaan yang biasanya disesuaikan denga bidang kerja karyawan yang bersangkutan.

Indikatornya:

a. Jenjang Pendidikan

b. Kesesuaian Bidang Ilmu

2. Pendidikan Non Formal

Pendidikan dilakukan oleh perusahaan melalui kerjasama dengan beberapa lembaga pendidikan yang membuka penambahan pengetahuan-pengetahuan



praktis yang dirasakan dapat menambah pengetahuan karyawan tentang suatu ilmu tertentu.

Indikatornya :

- a. Frekuensi Pendidikan Non Formal
- b. Kesesuaian Pendidikan Non Formal dengan Lingkup Kerja Karyawan

b. Pelatihan (X2), adalah suatu usaha untuk memperbaiki performansi pekerja atau karyawan yang pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung-jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan (Bernardin & Russel, 1993:297). Dapat dikatakan bahwa pelatihan yaitu program penambahan keterampilan-ketrampilan baru pada karyawan yang dilakukan oleh PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kunta Tbk-Sidoarjo yang meliputi orientasi pelatihan dasar dan pelatihan lanjutan. Variabel pelatihan ini mencakup tiga poin antara lain:

1. Orientasi adalah aktivitas-aktivitas yang menyangkut pengenalan individu terhadap organisasi, penyediaan landasan bagi karyawan agar mulai berfungsi secara efektif dan menyenangkan pada pekerjaannya (Simamora, 2001:336).

Indikatornya :

- a. Pemahaman Latar Belakang Perusahaan
- b. Pemahaman Pedoman

2. Pelatihan Dasar adalah tindakan perusahaan untuk menambah keahlian para karyawannya yang meliputi berbagai keterampilan pekerjaan (pelatihan computer dan berkomunikasi) atau manajemen (pelatihan peralatan baru), keterampilan humaniora (pelatihan kepemimpinan) (Gomes, 2001:203-207).

Indikatornya :

- a. Keterampilan Pekerjaan
- b. Keterampilan Humaniora
- c. Keterampilan Manajemen

3. Pelatihan Lanjutan adalah pelatihan yang dilakukan perusahaan dengan menempatkan karyawan yang bersangkutan pada tempat baru dengan harapan bahwa karyawan tersebut dapat secara langsung mengaplikasikan pendidikan yang diterima selama ini dengan situasi kerjanya yang baru. Biasanya pelatihan

lanjutan ini dilakukan dengan cara mengadakan program magang maupun rotasi jabatan. (Gomes, 2001 : 207)

Indikatornya :

- a. Rotasi Jabatan
- b. Magang

## 2. Variabel terikat (Y)

Prestasi Kerja adalah prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan yang diukur dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Indikatornya:

- a. Kemampuan Kerja
- b. Kedisiplinan Kerja
- c. Kualitas Kerja

## 3.6. Teknik Analisis Data

### 3.6.1. Teknik Pengujian Validitas dan Reliabilitas

#### 3.6.1.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen dinyatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan. Dan tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto, 1996: 158).

Uji validitas ini menggunakan analisis butir yang diuji dengan mengkorelasi masing-masing item-item pertanyaan-pertanyaan dengan skor total berdasarkan rumus sebagai berikut :

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

Dimana:

r = Korelasi

N = Jumlah sample

X = Variable Bebas

Y = Variable Terikat

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  data dinyatakan valid

### 3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut relatif reliabel. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama (Singarimbun dan Effendi 1989:140). Pengujian tersebut menggunakan rumus Alpha (Arikunto, 1996:191) sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana:

$r_{11}$  = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya Pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah Varians Butir

$\sigma_t^2$  = Varians Total

Menurut Malhotra dalam Kusumasari (2002:32) suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien keandalan (reliabilitas) sebesar 0,20 atau lebih.

## 3.6.2. Teknik Pengujian Hipotesis

### 3.6.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis *multivariate* ini dipergunakan untuk mengukur arah dan besar pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikatnya dengan menggunakan model analisis *multiple regression* (Kerlinger, 1987:45). Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja Karyawan

X1 = Variabel pendidikan

X2 = Variabel pelatihan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

c = Koefisien pengganggu

### 3.6.2.2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama (Dajan, 1996:330) dengan rumus :

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

Dimana :

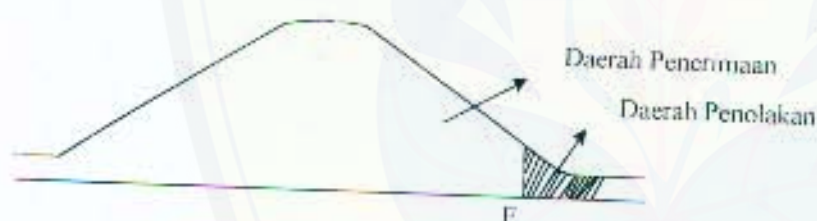
$R^2$  = Koefisien Determinasi

n = Jumlah data / sampel

k = Jumlah Variabel Independen

F = F hitung yang dibandingkan dengan F tabel

Kriteria pengujian



Gambar 3.1. Kurva normal pengujian satu arah

$H_0$  ditolak apabila  $F_o > F$  tabel, artinya kelima variabel tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerja.  $H_0$  diterima apabila  $F_o < F$  tabel, artinya kelima variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Formulasi Hipotesis Uji F adalah :

$H_0 : B_i = 0$ , berarti seluruh variabel bebas tidak mempengaruhi variabel tidak bebas.

$H_a : B_i \neq 0$ , berarti seluruh variabel bebas mempengaruhi variabel tidak bebas.

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

Kriteria Uji F

1. Jika  $F$  hitung  $< F$  tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

### 3.6.2.3. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh tingkat signifikansi antar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial (Dajan, 1996:336).

Dengan rumus :  $t = \frac{b_1}{S_{b_1}}$

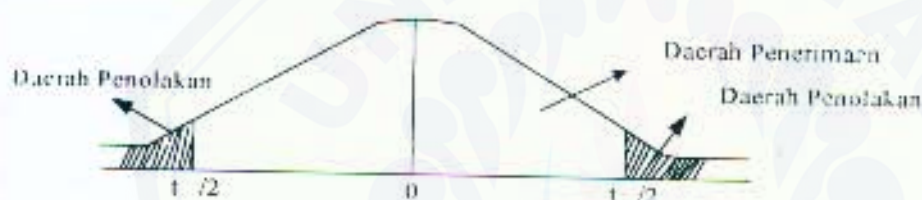
Dimana :

t = Signifikansi

$b_1$  = Koefisien regresi

$S_{b_1}$  = Standart error

Kriteria pengujian,



Gambar 3.2. Kurva normal pengujian dua arah

Hipotesis yang diajukan dalam uji parsial ini sebagai berikut :

$H_0$  :  $B_i = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat

$H_a$  :  $B_i \neq 0$ , berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat.

Sehingga jika :

- $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya X berpengaruh terhadap Y.
- $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya X tidak berpengaruh terhadap Y.

### 3.6.2.4. Koefisien Determinasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan antara variabel bebas secara serempak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan rumus : (Nasir, 1988:540)

$$R^2 = \frac{a_1 \sum X_1 Y + a_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Dimana :

R = Korelasi

a = Konstanta

Y = Prestasi Kerja

X1= Pendidikan

X2= Pelatihan

Koefisien determinasi merupakan cara yang digunakan untuk menjelaskan seberapa besar variasi variabel independen mempunyai sumbangan terhadap variabel dependen.  $R^2$  berada antara 0 dan 1. Bila  $R^2 = 1$  artinya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah 100 % dan pendekatan model yang digunakan adalah tepat. Bila  $R^2$  mendekati 0 artinya tidak ada kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen. Makin tinggi  $R^2$  atau makin mendekati 1, maka makin baik metode yang digunakan (Malhotra 1997 : 210).

#### 3.6.2.5. Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )

Menentukan koefisien determinasi parsial yang akan menunjukkan besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (satu per satu), maka koefisien determinasi parsial menurut Dajan (1986:333) ditunjukkan oleh rumus sebagai berikut:

$$r^2_{1(2)} = 1 - \frac{1 - r^2_{1(2)}}{1 - r^2_{1(2)}}$$

Dimana:  $r^2$  = Koefisien determinasi ( $0 \leq r^2 \leq 1$ )

Kriteria pengujian analisis koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) adalah 0 sampai dengan 1, apabila  $r^2 = 0$ , berarti variabel bebas (X) tidak mempengaruhi variabel tidak bebas (Y), sedangkan apabila  $r^2 = 1$ , maka variabel bebas (X) tersebut mempunyai sumbangan sempurna terhadap variabel tidak bebas (Y).

Semakin tinggi nilai koefisien determinasi parsial antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (makin mendekati 1), maka makin besar sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap terhadap variabel tidak bebas, atau sumbangan

masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas akan semakin tinggi. Dan sebaliknya, semakin rendah koefisien determinasi antara dua macam variabel (semakin mendekati 0), maka semakin kecil sumbangan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas atau sumbangan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas akan semakin lemah.

### 3.7. Pengukuran Variabel Penelitian

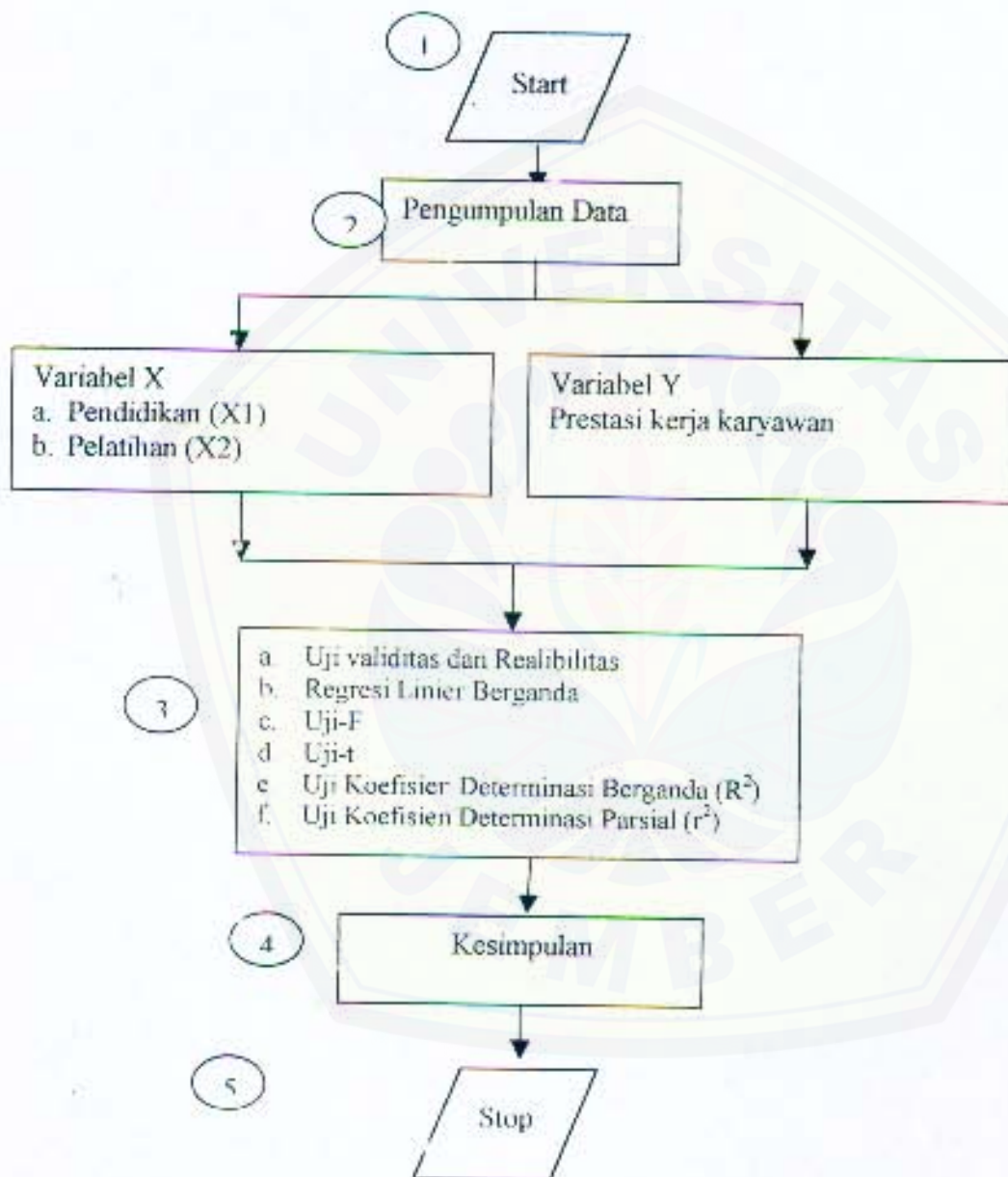
Variabel-variabel dalam penelitian ini baik variabel bebas (X), maupun variabel terikat (Y) diukur dengan mempergunakan skala Likert berjenjang 1-5 dengan kriteria sebagai berikut :

- |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|
| 1. Jawaban bernilai 1 | = sangat setuju       |
| 2. Jawaban bernilai 2 | = setuju              |
| 3. Jawaban bernilai 3 | = kurang setuju       |
| 4. Jawaban bernilai 4 | = tidak setuju        |
| 5. Jawaban bernilai 5 | = sangat tidak setuju |

### 3.8. Kerangka Pemecahan Masalah

Secara sistematis kerangka pemecahan masalah digambarkan dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3.3. Kerangka Pemecahan Masalah





Secara ringkas keterangan daripada kerangka pemecahan masalah pada penelitian yang berjudul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo" adalah sebagai berikut:

1. *Start*

Mempersiapkan piranti-piranti pendukung penelitian dan memulai pelaksanaan penelitian.

2. *Fengumpulan data*

Mengumpulkan data-data yang dibutuhkan untuk penelitian dengan melalui kuesioner, wawancara dan observasi, yang berkenaan dengan variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) sebagai variabel bebas dan prestasi kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

3. *Analisa data*

Menguji dan menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya dengan melakukan dua cara pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Menghitung pengaruh variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) dengan menggunakan regresi linier berganda. Untuk mengetahui pengaruh variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) secara bersama-sama digunakan uji-F, dan untuk mengetahui pengaruh secara individual digunakan uji-t. Pengujian besarnya kontribusi variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) digunakan koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sedangkan untuk mengetahui variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) maka digunakan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ).

6. *Kesimpulan*

Mengambil kesimpulan dari data-data yang diperoleh.

7. *Stop*

Penyelesaian akhir hasil penelitian.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

**5.1 Kesimpulan**

Setelah semua kegiatan pengumpulan data serta analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda dilakukan maka sampailah keseluruhan proses tersebut pada tahapan penarikan kesimpulan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk-Sidoarjo. Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari perhitungan sebelumnya adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja secara simultan yakni melalui uji-F dengan hasil  $F_{hitung}$  sebesar 219,651 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,427). Hal ini berarti pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang nyata secara simultan terhadap prestasi kerja. Dari hasil pengujian secara parsial terhadap variabel pendidikan dan pelatihan juga menunjukkan pengaruh nyata yang terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari besarnya  $t_{hitung}$  variabel pendidikan yaitu sebesar 7,083 dan  $t_{hitung}$  variabel pelatihan sebesar 12,384 yang lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  yaitu 2,01. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi berganda juga diperoleh hal serupa seperti uji sebelumnya yakni kontribusi variabel variabel pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan mencapai 74,6 %.
2. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi secara parsial didapatkan variabel pendidikan mempunyai sumbangan sebesar 69,8 % dan variabel pelatihan mempunyai sumbangan sebesar 81,5 %. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan mempunyai sumbangan yang lebih dominan terhadap prestasi kerja karyawan yakni sebesar 81,5 %

## 5.2. Saran

Berdasarkan pada data-data dan pemaparan-pemaparan sebelumnya, maka beberapa saran yang dapat dipergunakan dengan dasar perbaikan dimasa datang dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Hendaknya variabel pendidikan sebagai salah satu variabel yang kurang dominan, mendapat perhatian yang lebih besar daripada variabel pelatihan mengingat variabel tersebut juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan bisa saja melakukan suatu sistem pendidikan yang khusus mencakup hal-hal yang dapat menambah nilai jual dan dapat bersaing dalam pasar bebas. Pendidikan tersebut misalnya mengenai desain mesin atau hal lain yang berkaitan dengan mesin.
2. Dengan diketahuinya variabel pelatihan sebagai variabel yang dominan terhadap prestasi kerja, maka variabel pelatihan ini juga perlu adanya perhatian yang besar mengingat besarnya pengaruh dari adanya pelatihan ini para karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Pelatihan yang diberikan perusahaan ini hendaknya merupakan pelatihan yang relatif baru dan mampu menambah skill sehingga para karyawan dapat bekerja lebih baik dan dapat berkembang yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas output yang dihasilkan.
3. Untuk lebih dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, pihak manajemen perusahaan perlu menggali lebih lanjut mengenai variabel lain diluar variabel pendidikan dan pelatihan dalam model penelitian ini, karena berdasarkan hasil penelitian kedua variabel tersebut hanya memberikan sumbangan sebesar 74,6 %.

DAFTAR PUSTAKA

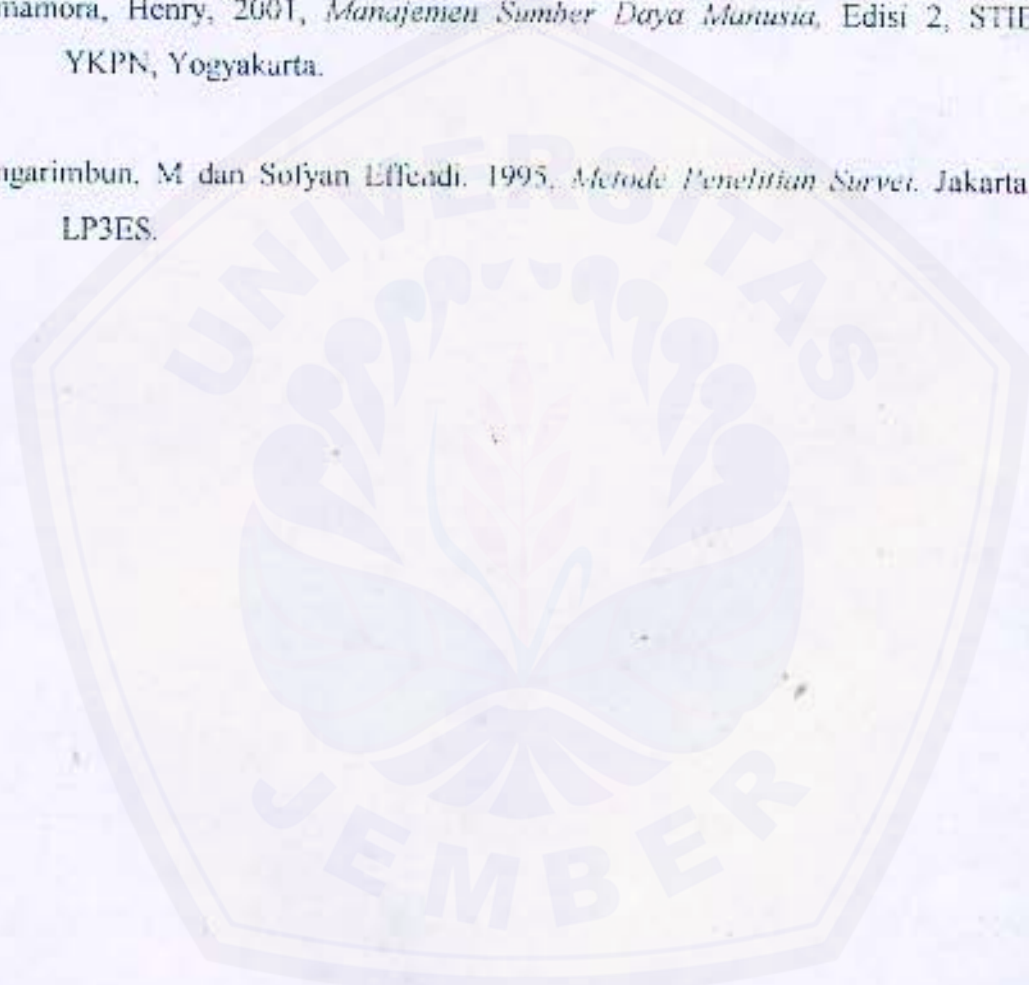
- Amstrong, Michael, 1990. *Seri Pedoman Manajemen. Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa : Sofyan Cimat dan Harianto, Elex Media, Komputindo, Jakarta.
- Arikunto, Suharsini. 1996. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi 3. Jakarta: Rineka Cipta.
- Berbadin, H. John & Joyce E.A. Russel, 1993. *Human Resource Management*, Mc. Graw Hill Inc. Singapore.
- Dajan, Anto. 1996. *Pengantar Metode Statistik Jilid II*, LP3ES. Jakarta.
- Gasperz, Vincent 1997, *Manajemen Kualitas Total*, Andi Offset, Yogyakarta.
- ✓ Gomes, Faustino, Cardoso, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 5, Andi Offset, Yogyakarta.
- Jailani, Ahmad 2001. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa Jawa Timur*. Skripsi Fakultas Ekonomi UNTAG, Surabaya.
- Kerlinger, Fred N, 1987, *Asas-asas Penelitian Behavior*, Penerjemah Landung R Simatupang, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Lamba, Srinurahman, 2002. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pada PT Bank BRI Flores*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Jember, Jember.
- Nasir, M. 1988, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Notoatmodjo, Soekidjo, 1998, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.

P. Siagian, Prof. Dr. Sondang, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora, Henry, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN, Yogyakarta.

Singarimbun, M dan Sofyan Effendi, 1995, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.



## Lampiran 1

## KUESIONER

Dalam penelitian ini Saudara dapat memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dan semua jawaban yang saudara pilih adalah benar. Jawaban tidak ada yang bertat atau tidak ada yang salah, karena hanya sebagai bahan penelitian, serta jawaban tidak akan menyebabkan persoalan-persoalan negatif di kemudian hari terhadap pekerjaan Anda di sini.

Pilih salah satu jawaban yang menurut Anda paling tepat dengan memberikan tanda cek (✓) pada nomor jawaban yang dipilih dengan cara sebagai berikut:

1. Pilih kolom SS bila Anda menjawab Sangat Setuju
2. Pilih kolom S bila Anda menjawab Setuju
3. Pilih kolom KS bila Anda menjawab Kurang Setuju
4. Pilih kolom TS bila Anda menjawab Tidak Setuju
5. Pilih kolom STS bila Anda menjawab Sangat Tidak Setuju

## IDENTITAS RESPONDEN :

Pendidikan Terakhir .....

\*Coret yang tidak perlu.

NO	Variabel Pendidikan ( $X_1$ )	STS	TS	RR	S	SS
1	Pendidikan formal saya menunjang pekerjaan di perusahaan					
2	Pendidikan atau ilmu yang pernah saya tekuni sesuai dengan bidang pekerjaan yang ada di perusahaan					

3	Pendidikan non formal yang diberikan kepada karyawan yang ada di perusahaan akan menambah ilmu pengetahuan				
4	Pendidikan non formal yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan prestasi karyawan adalah pendidikan non formal yang sesuai dengan lingkup kerja karyawan yang ada di perusahaan				
<b>Variabel Pelatihan (X<sub>2</sub>)</b>					
1	Pengalaman tentang latar belakang perusahaan lalu akan mampu mengoptimalkan hasil kerja karyawan yang ada di perusahaan				
2	Pemakaian tentang prosedur dan standar kerja yang digariskan dalam orientasi kerja mampu meningkatkan prestasi kerja di perusahaan selama ini				
3	Karyawan perlu mendapatkan pelatihan untuk meningkat hasil kerjanya				
4	Pengembangan diri di divisi/ departemen bagi karyawan seperti misalnya etika, tata gaul dan komunikasi perlu diberikan				
5	Pelatihan manajemen seperti pelatihan kepemimpinan dapat menunjang pekerjaan di perusahaan				
6	Saat dipindah tugaskan pada jabatan lain saya merasa diberikan kesempatan mendapatkan pelatihan aplikasi, guna meningkatkan kemampuan saya di perusahaan				

7	Jika diberikan kesempatan untuk magang pada suatu divisi lain dalam perusahaan, saya merasa mendapatkan pelatihan yang sangat bermanfaat bagi karir saya					
	<b>Variabel Kinerja Karyawan (Y)</b>					
1	Selama ini beban tugas yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan					
2	Selama ini karyawan selalu mengerjakan tugasnya tanpa melakukan kesalahan					
3	Selama ini karyawan selalu masuk kantor tepat waktu					
4	Selama ini karyawan selalu menggunakan jam kerjanya dengan optimal.					
5	Selama ini karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan / tugasnya sesuai dengan waktunya					
6	Selama ini karyawan selalu teliti dalam mengerjakan tugasnya					
7	Selama ini karyawan selalu mengerjakan tugasnya sesuai dengan pedoman pelaksanaan tugasnya					



**Tabulasi Data Penelitian Hasil Kuesioner  
Variabel Pendidikan (X1)**

No	Pendidikan(X1)				Total X1	Rata-rata X1
	Prt 1	Prt 2	Prt 3	Prt 4		
1,	2	2	1	2	7	1,8
2,	2	2	1	2	7	1,8
3,	1	2	1	2	6	1,5
4,	2	1	1	2	6	1,5
5,	2	1	2	2	7	1,8
6,	3	2	2	2	9	2,3
7,	2	1	2	1	6	1,5
8,	1	1	2	2	6	1,5
9,	2	3	2	2	9	2,3
10,	2	2	2	2	8	2,0
11,	2	1	2	2	7	1,8
12,	3	1	2	2	8	2,0
13,	2	2	1	1	6	1,5
14,	2	1	2	2	7	1,8
15,	2	1	1	2	6	1,5
16,	2	1	2	2	7	1,8
17,	2	2	2	2	8	2,0
18,	2	2	2	2	8	2,0
19,	2	2	2	2	8	2,0
20,	3	2	2	2	9	2,3
21,	2	1	1	2	6	1,5
22,	2	2	2	2	8	2,0
23,	1	1	1	1	4	1,0
24,	2	1	2	2	7	1,8
25,	2	2	2	2	8	2,0
26,	1	1	2	2	6	1,5
27,	2	1	1	1	5	1,3
28,	2	1	1	2	6	1,5
29,	3	1	1	2	7	1,8
30,	2	1	1	2	6	1,5
31,	2	2	1	2	7	1,8
32,	2	2	2	2	8	2,0
33,	2	1	2	1	6	1,5
34,	2	3	1	2	8	2,0
35,	2	1	2	1	6	1,5
36,	2	1	2	2	7	1,8
37,	3	1	2	2	8	2,0
38,	1	2	2	2	7	1,8
39,	2	1	2	2	8	2,0
40,	2	1	2	2	7	1,8
41,	1	1	2	2	6	1,5
42,	2	1	2	2	7	1,8
43,	2	2	2	2	8	2,0

No	Pendidikan(X1)				Total X1	Rata-rata X1
	Prt 1	Prt 2	Prt 3	Prt 4		
44,	2	1	1	1	5	1,3
45,	3	2	2	1	8	2,0
46,	2	1	2	2	7	1,8
47,	2	1	1	2	6	1,5
48,	1	1	2	2	6	1,5
49,	2	1	2	2	7	1,8
50,	2	1	2	2	7	1,8
51,	2	2	2	1	7	1,8
52,	3	2	1	2	8	2,0
53,	2	2	2	1	7	1,8
54,	3	1	2	2	8	2,0
55,	2	1	2	1	6	1,5
56,	2	1	2	2	7	1,8
57,	2	1	2	2	7	1,8
58,	3	2	2	2	9	2,3
59,	1	1	2	2	6	1,5
60,	2	2	1	2	7	1,8
61,	3	3	1	2	9	2,3
62,	2	1	2	1	6	1,5
63,	2	2	2	2	8	2,0
64,	2	3	2	2	9	2,3
65,	2	1	2	2	7	1,8
66,	2	1	2	2	7	1,8
67,	2	1	2	2	7	1,8
68,	2	2	1	1	6	1,5
69,	3	2	2	2	9	2,3
70,	2	1	2	2	7	1,8
71,	1	1	2	2	6	1,5
72,	2	2	1	2	7	1,8
73,	2	1	1	2	6	1,5
74,	2	1	2	2	7	1,8
75,	2	1	1	1	5	1,3
76,	3	2	1	2	8	2,0
77,	2	2	2	2	8	2,0
78,	2	1	1	2	6	1,5
79,	3	1	2	2	8	2,0
80,	2	1	2	2	7	1,8
81,	2	1	1	2	6	1,5
82,	1	2	2	2	7	1,8
83,	2	1	1	2	6	1,5
84,	2	1	2	2	7	1,8
85,	2	1	2	1	6	1,5
86,	2	1	1	1	5	1,3

No	Pendidikan(X1)				Total XI	Rata-rata XI
	Prt 1	Prt 2	Prt 3	Prt 4		
87,	3	1	2	2	8	2,0
88,	2	1	2	2	7	1,8
89,	2	1	2	1	6	1,5
90,	2	2	2	2	8	2,0
91,	2	3	1	2	8	2,0
92,	3	2	2	1	8	2,0
93,	2	2	1	2	7	1,8
94,	1	1	2	2	6	1,5
95,	2	1	2	2	7	1,8
96,	2	1	1	2	6	1,5
97,	3	1	2	2	8	2,0
98,	2	1	1	2	6	1,5
99,	2	1	1	2	6	1,5
100,	2	1	2	1	6	1,5
101,	2	2	1	2	7	1,8
102,	3	1	1	2	7	1,8
103,	1	2	1	2	6	1,5
104,	2	1	2	1	6	1,5
105,	3	1	1	2	7	1,8
106,	2	1	2	1	6	1,5
107,	2	1	2	1	6	1,5
108,	2	2	1	2	7	1,8
109,	2	2	2	2	8	2,0
110,	2	1	2	2	7	1,8
111,	1	2	2	2	7	1,8
112,	2	1	1	2	6	1,5
113,	2	1	1	2	6	1,5
114,	2	1	2	2	7	1,8
115,	2	1	2	2	7	1,8
116,	3	2	1	2	8	2,0
117,	1	1	2	2	6	1,5
118,	2	1	1	2	6	1,5
119,	3	1	1	2	7	1,8
120,	2	2	1	1	6	1,5
121,	3	2	2	2	9	2,3
122,	2	1	1	2	6	1,5
123,	2	1	2	2	7	1,8
124,	2	2	2	2	8	2,0
125,	2	1	2	1	6	1,5
126,	2	1	1	2	6	1,5
127,	2	1	2	2	7	1,8
128,	2	1	2	2	7	1,8
129,	3	1	2	2	8	2,0

No	Pendidikan(X1)				Total X1	Rata-rata X1
	Prt 1	Prt 2	Prt 3	Prt 4		
130,	1	1	1	2	5	1,3
131,	2	2	2	2	8	2,0
132,	2	1	2	2	7	1,8
133,	2	1	1	1	5	1,3
134,	2	1	2	2	7	1,8
135,	1	3	1	2	7	1,8
136,	2	1	1	2	6	1,5
137,	2	2	2	2	8	2,0
138,	1	1	2	2	6	1,5
139,	2	1	2	2	7	1,8
140,	2	2	2	2	8	2,0
141,	2	1	1	2	6	1,5
142,	1	1	2	2	6	1,5
143,	2	1	2	1	6	1,5
144,	2	1	1	2	6	1,5
145,	3	1	2	2	8	2,0
146,	3	2	2	2	9	2,3
147,	2	3	2	1	8	2,0
148,	2	1	1	2	6	1,5
149,	2	1	1	2	6	1,5
150,	2	2	2	2	8	2,0

Jml Pemilih	Pendidikan(X1)			
	1	2	3	4
1	18	97	54	27
2	107	46	96	123
3	25	7	0	0
4	0	0	0	0
5	0	0	0	0
<b>Jml</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>150</b>
<b>Prosentase</b>				
1	12,00%	64,70%	36,00%	18,00%
2	71,30%	30,70%	64,00%	82,00%
3	16,00%	4,70%	0,00%	0,00%
4	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
5	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Tabulasi Data Penelitian Hasil Kuesioner  
Variabel Pelatihan (X2)

No	Pelatihar.(X2)							Total X2	Rata-rata X2
	Prt 1	Prt 2	Prt 3	Prt 4	Prt 5	Prt 6	Prt 7		
1,	2	2	2	3	1	2	1	13	1,9
2,	3	2	2	1	1	2	3	14	2,0
3,	1	1	2	1	2	1	1	9	1,3
4,	2	1	2	3	2	1	2	13	1,9
5,	2	2	2	3	3	1	3	16	2,3
6,	2	2	2	1	2	2	1	12	1,7
7,	2	3	1	1	1	1	2	11	1,6
8,	2	2	2	2	2	3	1	14	2,0
9,	1	2	2	1	1	2	2	11	1,6
10,	2	2	1	2	2	2	1	12	1,7
11,	2	2	2	3	2	2	2	15	2,1
12,	2	2	2	1	2	1	1	11	1,6
13,	2	3	2	1	2	1	3	14	2,0
14,	3	2	2	2	1	3	2	15	2,1
15,	2	3	2	3	1	2	1	14	2,0
16,	2	2	2	3	2	1	1	13	1,9
17,	2	2	3	1	2	1	2	13	1,9
18,	3	1	2	1	2	2	3	14	2,0
19,	4	2	2	2	2	1	2	15	2,1
20,	2	1	2	1	3	1	1	11	1,6
21,	2	2	1	1	2	3	2	13	1,9
22,	2	2	2	1	2	2	2	13	1,9
23,	2	2	2	2	1	2	1	12	1,7
24,	2	3	2	1	1	2	1	12	1,7
25,	2	2	2	1	2	1	3	13	1,9
26,	2	1	2	3	2	1	2	13	1,9
27,	1	2	2	1	2	2	2	12	1,7
28,	3	2	2	2	1	1	1	12	1,7
29,	1	2	2	2	1	1	1	10	1,4
30,	2	2	2	3	1	1	1	12	1,7
31,	3	1	2	1	1	1	1	10	1,4
32,	2	3	1	3	1	2	1	13	1,9
33,	2	3	2	4	2	1	2	16	2,3
34,	2	2	2	1	2	2	3	14	2,0
35,	3	1	2	2	1	1	3	13	1,9
36,	2	2	2	2	2	1	1	12	1,7
37,	3	2	2	2	2	1	1	13	1,9
38,	4	2	3	1	2	2	1	15	2,1
39,	2	2	2	3	1	1	2	13	1,9
40,	2	2	2	1	2	2	1	12	1,7
41,	2	2	2	1	2	1	3	13	1,9
42,	1	2	1	3	2	1	2	12	1,7
43,	2	1	1	3	1	1	2	11	1,6

No	Pelatihan(X2)							Total X2	Rata-rata X2
	Prt 1	Prt 2	Prt 3	Prt 4	Prt 5	Prt 6	Prt 7		
44,	3	2	2	1	1	2	1	12	1,7
45,	2	2	3	2	3	2	1	15	2,1
46,	2	2	2	1	2	2	1	12	1,7
47,	3	2	2	2	1	1	2	13	1,9
48,	2	3	2	1	1	1	1	11	1,6
49,	2	2	2	1	2	3	1	13	1,9
50,	2	2	2	3	1	1	2	13	1,9
51,	2	2	2	1	3	3	1	14	2,0
52,	2	2	2	3	1	2	1	13	1,9
53,	2	2	2	2	3	1	1	13	1,9
54,	3	1	1	2	1	1	3	12	1,7
55,	1	1	2	1	2	1	2	10	1,4
56,	2	3	2	3	1	1	3	15	2,1
57,	3	1	2	1	1	1	2	11	1,6
58,	2	2	2	2	2	2	2	14	2,0
59,	2	2	1	1	1	2	1	10	1,4
60,	2	2	2	2	2	1	3	14	2,0
61,	3	3	3	1	1	3	2	16	2,3
62,	2	2	2	3	1	2	1	13	1,9
63,	3	1	3	1	2	2	1	13	1,9
64,	2	3	1	1	1	1	2	11	1,6
65,	2	2	1	3	1	1	1	11	1,6
66,	2	3	2	1	3	2	2	15	2,1
67,	3	2	2	1	1	2	2	13	1,9
68,	2	2	2	2	1	1	2	12	1,7
69,	1	2	2	2	2	2	3	14	2,0
70,	2	1	2	2	2	1	1	11	1,6
71,	2	2	1	1	1	1	2	10	1,4
72,	2	2	2	3	2	1	2	14	2,0
73,	2	1	2	1	1	2	1	10	1,4
74,	3	2	2	1	2	1	1	12	1,7
75,	2	2	2	2	2	1	2	13	1,9
76,	2	2	2	1	1	2	1	11	1,6
77,	2	2	2	3	3	2	3	17	2,4
78,	4	2	2	1	2	3	2	16	2,3
79,	3	1	2	1	1	1	1	10	1,4
80,	2	2	3	2	1	1	1	12	1,7
81,	2	1	2	4	2	1	1	13	1,9
82,	2	1	2	1	2	1	2	11	1,6
83,	1	3	2	3	1	1	3	14	2,0
84,	2	2	2	2	2	2	1	13	1,9
85,	2	2	2	1	2	1	2	12	1,7
86,	2	2	1	1	1	1	1	9	1,3

No	Pelatihan(X2)							Total X2	Rata-rata X2
	Prt 1	Prt 2	Prt 3	Prt 4	Prt 5	Prt 6	Prt 7		
87,	3	2	2	1	1	2	3	14	2,0
88,	2	1	2	3	1	2	2	13	1,9
89,	2	2	1	3	3	1	2	14	2,0
90,	2	2	2	1	2	1	2	12	1,7
91,	1	2	2	1	1	1	1	9	1,3
92,	2	2	2	2	2	2	1	13	1,9
93,	3	2	2	1	2	1	3	14	2,0
94,	2	2	2	3	2	2	2	15	2,1
95,	2	1	2	3	2	1	2	13	1,9
96,	2	3	2	2	1	1	2	13	1,9
97,	2	2	2	3	2	1	2	14	2,0
98,	2	2	2	3	1	1	1	12	1,7
99,	3	1	1	1	2	2	2	12	1,7
100,	2	2	2	1	2	1	1	11	1,6
101,	2	2	2	2	2	1	1	12	1,7
102,	2	2	2	3	1	1	1	12	1,7
103,	1	2	2	1	1	1	2	10	1,4
104,	3	2	1	1	2	2	2	13	1,9
105,	3	3	2	2	1	3	3	17	2,4
106,	2	2	2	2	2	1	2	13	1,9
107,	1	3	3	1	2	1	1	12	1,7
108,	3	1	2	2	3	2	2	15	2,1
109,	2	2	2	3	2	1	3	15	2,1
110,	2	2	2	1	1	1	1	10	1,4
111,	2	1	2	1	1	1	2	10	1,4
112,	3	2	2	3	2	2	1	15	2,1
113,	2	2	1	3	2	2	1	13	1,9
114,	2	2	2	3	1	2	2	14	2,0
115,	4	2	2	1	2	1	1	13	1,9
116,	2	2	2	3	3	1	2	15	2,1
117,	3	1	2	1	1	1	2	11	1,6
118,	1	2	2	2	2	2	1	12	1,7
119,	3	2	2	1	2	1	1	12	1,7
120,	2	2	2	1	1	1	2	11	1,6
121,	2	1	1	1	1	3	2	11	1,6
122,	2	1	3	2	2	1	1	12	1,7
123,	2	2	2	3	2	2	3	16	2,3
124,	2	3	2	2	3	2	1	15	2,1
125,	3	2	2	1	2	1	2	13	1,9
126,	2	2	2	1	2	2	1	12	1,7
127,	2	2	1	3	1	1	1	11	1,6
128,	3	1	2	2	1	1	1	11	1,6
129,	2	2	2	2	1	1	2	12	1,7





Tabulasi Data Penelitian Hasil Kuesioner  
Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Prestasi Kerja (Y)							Total Y	Rata-rata Y
	Prt 1	Prt 2	Prt 3	Prt 4	Prt 5	Prt 6	Prt 7		
1,	1	2	1	2	1	1	1	4	1,3
2,	1	1	2	2	2	1	2	11	1,6
3,	2	2	2	3	2	2	2	15	2,1
4,	2	1	2	2	2	2	3	14	2,0
5,	2	2	2	2	2	1	2	13	1,9
6,	1	1	1	1	2	1	1	8	1,1
7,	2	1	2	2	1	1	1	10	1,4
8,	1	1	2	1	2	2	2	11	1,6
9,	2	1	2	3	3	1	2	14	2,0
10,	2	2	3	3	2	1	2	15	2,1
11,	2	2	2	2	2	2	1	13	1,9
12,	2	2	1	2	2	1	2	12	1,7
13,	1	1	2	2	2	2	2	12	1,7
14,	1	1	2	2	1	1	3	11	1,6
15,	2	1	2	1	2	1	2	11	1,6
16,	2	2	2	2	2	1	2	13	1,9
17,	1	2	2	2	2	1	2	12	1,7
18,	2	2	3	2	2	2	2	15	2,1
19,	3	1	2	1	2	3	1	13	1,9
20,	2	2	2	2	1	1	1	11	1,6
21,	1	2	1	3	2	1	3	13	1,9
22,	2	2	2	2	2	1	2	13	1,9
23,	1	2	1	2	2	2	1	11	1,6
24,	1	2	2	1	2	1	2	11	1,6
25,	2	1	2	3	2	2	3	15	2,1
26,	1	1	2	2	3	1	3	13	1,9
27,	1	2	2	2	1	1	2	11	1,6
28,	2	1	2	2	2	2	1	12	1,7
29,	2	2	1	2	2	1	2	12	1,7
30,	2	1	3	3	2	1	2	14	2,0
31,	1	1	1	1	2	1	1	8	1,1
32,	2	1	2	2	2	1	2	12	1,7
33,	1	1	2	2	3	1	1	11	1,6
34,	2	2	2	2	3	1	2	14	2,0
35,	2	2	2	2	1	2	3	14	2,0
36,	1	1	2	1	2	1	2	10	1,4
37,	2	2	1	2	2	1	1	11	1,6
38,	1	2	2	1	1	1	2	10	1,4
39,	1	2	1	2	2	2	2	12	1,7
40,	1	2	2	2	2	1	1	11	1,6
41,	2	1	1	1	1	1	2	9	1,3
42,	2	2	1	2	2	2	3	14	2,0
43,	2	1	2	3	2	1	2	13	1,9

No	Prestasi Kerja (Y)							Total Y	Rata-rata Y
	Prt 1	Prt 2	Prt 3	Prt 4	Prt 5	Prt 6	Prt 7		
44,	1	2	1	2	2	1	2	11	1,6
45,	2	2	2	2	2	2	2	14	2,0
46,	2	1	2	2	2	3	1	13	1,9
47,	2	2	2	1	3	2	1	13	1,9
48,	2	3	2	3	1	1	2	14	2,0
49,	1	2	1	2	2	2	1	11	1,6
50,	3	1	2	2	2	1	2	13	1,9
51,	1	2	2	2	1	1	2	11	1,6
52,	2	2	3	2	2	2	2	15	2,1
53,	1	2	2	2	3	1	2	13	1,9
54,	2	2	2	1	2	1	1	11	1,6
55,	2	1	1	2	2	1	2	11	1,6
56,	2	2	1	2	2	1	2	12	1,7
57,	1	2	2	2	2	1	1	11	1,6
58,	1	2	2	2	2	2	2	13	1,9
59,	2	1	2	2	2	1	3	13	1,9
60,	1	1	2	3	1	1	2	11	1,6
61,	2	2	1	2	1	2	2	12	1,7
62,	2	1	2	1	2	2	2	12	1,7
63,	1	1	1	2	3	1	1	10	1,4
64,	2	1	2	3	1	2	2	13	1,9
65,	2	1	1	1	2	3	3	13	1,9
66,	1	2	2	3	2	1	2	13	1,9
67,	1	2	2	2	1	1	3	12	1,7
68,	1	1	2	2	2	1	2	11	1,6
69,	1	1	2	2	1	1	2	10	1,4
70,	2	2	1	2	2	2	3	14	2,0
71,	1	2	2	1	3	1	2	12	1,7
72,	1	2	2	1	2	1	1	10	1,4
73,	2	1	2	3	1	2	1	12	1,7
74,	1	2	2	2	2	1	3	13	1,9
75,	1	2	1	2	2	1	2	11	1,6
76,	2	2	2	3	2	1	1	13	1,9
77,	1	1	2	2	3	1	2	12	1,7
78,	2	2	2	1	2	2	2	13	1,9
79,	2	1	1	2	1	2	3	12	1,7
80,	2	2	2	2	3	1	1	13	1,9
81,	1	2	2	2	2	1	1	11	1,6
82,	2	1	3	2	2	2	1	13	1,9
83,	2	1	1	1	1	2	2	10	1,4
84,	1	1	2	2	2	1	2	11	1,6
85,	3	2	3	2	2	2	1	15	2,1
86,	2	2	2	2	3	1	2	14	2,0

No	Prestasi Kerja (Y)							Total Y	Rata-rata Y
	Prt 1	Prt 2	Prt 3	Prt 4	Prt 5	Prt 6	Prt 7		
87,	2	2	1	3	2	1	1	12	1,7
88,	1	1	2	2	2	1	2	11	1,6
89,	2	1	2	3	2	2	3	15	2,1
90,	1	2	2	2	1	3	2	13	1,9
91,	1	1	2	2	3	1	1	11	1,6
92,	2	1	2	2	2	2	2	13	1,9
93,	2	2	1	2	1	1	2	11	1,6
94,	2	3	2	2	2	1	3	15	2,1
95,	1	1	1	3	2	1	1	10	1,4
96,	2	2	1	2	2	2	2	13	1,9
97,	1	1	1	1	2	1	2	9	1,3
98,	1	1	2	1	3	1	1	10	1,4
99,	1	1	2	2	2	1	3	12	1,7
100,	2	2	2	2	2	1	3	14	2,0
101,	2	1	3	2	1	2	2	13	1,9
102,	3	2	2	2	1	1	2	13	1,9
103,	1	2	2	2	2	1	1	11	1,6
104,	2	1	1	3	2	1	2	12	1,7
105,	2	1	2	1	2	1	1	10	1,4
106,	1	2	1	2	2	1	1	10	1,4
107,	2	2	2	3	3	2	1	15	2,1
108,	1	2	2	2	3	2	2	14	2,0
109,	1	1	1	2	2	2	2	11	1,6
110,	1	1	2	2	1	1	2	10	1,4
111,	2	1	2	2	2	1	2	12	1,7
112,	1	2	1	2	2	1	3	12	1,7
113,	2	1	1	1	3	3	2	13	1,9
114,	1	1	2	2	2	1	1	10	1,4
115,	2	3	2	2	3	1	1	14	2,0
116,	1	2	2	1	2	2	2	12	1,7
117,	1	1	2	2	2	1	2	11	1,6
118,	1	2	2	3	1	1	2	12	1,7
119,	1	2	2	2	2	1	3	13	1,9
120,	1	2	1	2	1	1	1	9	1,3
121,	2	1	2	2	1	2	2	12	1,7
122,	2	2	2	1	2	2	1	12	1,7
123,	2	1	1	2	2	1	2	11	1,6
124,	2	2	2	2	3	1	3	15	2,1
125,	1	2	1	2	2	1	1	10	1,4
126,	1	1	1	3	1	2	3	12	1,7
127,	2	2	2	2	2	3	2	15	2,1
128,	2	2	2	1	2	1	1	11	1,6
129,	1	1	2	2	2	2	2	12	1,7



## Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Pendidikan
X1.1	Pearson Correlation	1.000	.351**	.144	-.057	.743**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.079	.491	.000
	N	150	150	150	150	150
X1.2	Pearson Correlation	.351**	1.000	-.298**	-.246**	.499**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.002	.000
	N	150	150	150	150	150
X1.3	Pearson Correlation	.144	-.298**	1.000	.335**	.487**
	Sig. (2-tailed)	.079	.000	.	.000	.000
	N	150	150	150	150	150
X1.4	Pearson Correlation	-.057	-.246**	.335**	1.000	.354**
	Sig. (2-tailed)	.491	.002	.000	.	.000
	N	150	150	150	150	150
Pendidikan	Pearson Correlation	.743**	.499**	.487**	.354**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	150	150	150	150	150

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

## Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
X2.1	Pearson Correlation	1.000	.660**	.410**	.194*	.070
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.018	.396
	N	150	150	150	150	150
X2.2	Pearson Correlation	.660**	1.000	.551**	.186*	.209*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.022	.011
	N	150	150	150	150	150
X2.3	Pearson Correlation	.410**	.551**	1.000	.368**	.185*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.023
	N	150	150	150	150	150
X2.4	Pearson Correlation	.194*	.186*	.368**	1.000	.460**
	Sig. (2-tailed)	.018	.022	.000		.000
	N	150	150	150	150	150
X2.5	Pearson Correlation	.070	.209*	.185*	.460**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.396	.011	.023	.000	
	N	150	150	150	150	150
X2.6	Pearson Correlation	.210**	.159	.209**	.689**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.010	.052	.001	.000	.000
	N	150	150	150	150	150
X2.7	Pearson Correlation	.420**	.405**	.280**	.494**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000
	N	150	150	150	150	150
Pelatihan	Pearson Correlation	.582**	.607**	.577**	.739**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150

## Correlations

		X2.6	X2.7	Pelatihan
X2.1	Pearson Correlation	.210**	.420**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000
	N	150	150	150
X2.2	Pearson Correlation	.159	.405**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.052	.000	.000
	N	150	150	150
X2.3	Pearson Correlation	.289**	.280**	.577**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000
	N	150	150	150
X2.4	Pearson Correlation	.689**	.494**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	150	150	150
X2.5	Pearson Correlation	.671**	.784**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	150	150	150
X2.6	Pearson Correlation	1.000	.693**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	150	150	150
X2.7	Pearson Correlation	.693**	1.000	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	150	150	150
Pelatihan	Pearson Correlation	.785**	.851**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	150	150	150

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

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

## Correlations

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Y1	Pearson Correlation	1.000	.633**	.652**	.251**	.269**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.001
	N	150	150	150	150	150
Y2	Pearson Correlation	.633**	1.000	.726**	.189*	.497**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.020	.000
	N	150	150	150	150	150
Y3	Pearson Correlation	.652**	.726**	1.000	.160	.378**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.051	.000
	N	150	150	150	150	150
Y4	Pearson Correlation	.251**	.189*	.160	1.000	.381**
	Sig. (2-tailed)	.002	.020	.051		.000
	N	150	150	150	150	150
Y5	Pearson Correlation	.269**	.497**	.378**	.381**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150
Y8	Pearson Correlation	.262**	.549**	.454**	.310**	.070
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.393
	N	150	150	150	150	150
Y7	Pearson Correlation	.367**	.588**	.286**	.148	.364**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.071	.000
	N	150	150	150	150	150
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.704**	.868**	.745**	.513**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150



## Correlations

		Y6	Y7	Prestasi Kerja
Y1	Pearson Correlation	.262**	.367**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000
	N	150	150	150
Y2	Pearson Correlation	.549**	.588**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	150	150	150
Y3	Pearson Correlation	.454**	.288**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	150	150	150
Y4	Pearson Correlation	.310**	.148	.513**
	Sig. (2-tailed)	.000	.071	.000
	N	150	150	150
Y5	Pearson Correlation	.070	.384**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.393	.000	.000
	N	150	150	150
Y6	Pearson Correlation	1.000	.431**	.643**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	150	150	150
Y7	Pearson Correlation	.431**	1.000	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	150	150	150
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.643**	.690**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	150	150	150

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

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

## Reliability

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

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of
SCALE	44.6000	40.2550	6.3447	Variables
				8

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2.1	41.7933	35.9234	.5094	.7556
X2.2	41.5133	36.1307	.5449	.7559
X2.3	41.5200	37.2177	.5277	.7631
X2.4	41.4533	32.7998	.5650	.7292
X2.5	41.2467	34.9119	.6571	.7434
X2.6	41.1000	34.4530	.7427	.7372
X2.7	41.2733	33.0993	.8149	.7237
X2	22.3000	10.0638	1.0000	.8182

## Reliability Coefficients

N of Cases = 190.0

N of Items = 8

Alpha = .7710

## Regression

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja	22.9133	2.7732	150
Pendidikan	13.0603	1.0577	150
Pelatihan	22.3000	3.1723	150

## Correlations

		Prestasi Kerja	Pendidikan	Pelatihan
Pearson Correlation	Prestasi Kerja	1.000	.698	.815
	Pendidikan	.698	1.000	.560
	Pelatihan	.815	.560	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja		.000	.000
	Pendidikan	.000		.000
	Pelatihan	.000	.000	
N	Prestasi Kerja	150	150	150
	Pendidikan	150	150	150
	Pelatihan	150	150	150

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan, <sup>a</sup> Pendidikan		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 <sup>a</sup>	.749	.746	1.3980

Model Summary<sup>b</sup>

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.749	219.651	2	147	.000	1.739

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	858,576	2	429,288	219,651	.000 <sup>a</sup>
	Residual	287,298	147	1,954		
	Total	1145,873	149			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,234	1,422		-.868	.387
	Pendidikan	.925	.131	.953	7,083	.000
	Pelatihan	.539	.044	.817	12,384	.000

Model		95% Confidence Interval for B	
		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-4.043	1.577
	Pendidikan	.667	1.184
	Pelatihan	.453	.626



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

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Pendidikan	.698	.504	.293	.687	1.456
	Pelatihan	.815	.715	.511	.687	1.456

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

Model		Pelatihan	Pendidikan
1	Correlations		
		Pelatihan	1.000
		Pendidikan	-.560
	Covariances		
		Pelatihan	1.898E-03
		Pendidikan	-3.185E-03
			1.707E-02

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Pendidikan	Pelatihan
1	1	2.987	1.000	.00	.00	.00
	2	1.050E-02	13.869	.20	.02	.81
	3	2.781E-03	32.774	.80	.98	.19

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.1188	28.6784	22.9133	2.4005	150
Residual	-5.7397	2.7910	-1.42E-16	1.3886	150
Std. Predicted Value	-1.998	2.402	.000	1.000	150
Std. Residual	-4.106	1.896	.000	.993	150

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja