

**HUBUNGAN PROGRAM PELATIHAN
TERHADAP PRESTASI KERJA
(Studi Kasus PT. Abetama Sempurna Jakarta Barat)**

SKRIPSI

Program Studi Manajemen S-1

N a m a : YOGI SAMBOJA

N I M : 43105010130



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

**HUBUNGAN PROGRAM PELATIHAN
TERHADAP PRESTASI KERJA
(Studi Kasus PT. Abetama Sempurna Jakarta Barat)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen S-1

N a m a : YOGI SAMBOJA

N I M : 43105010130



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

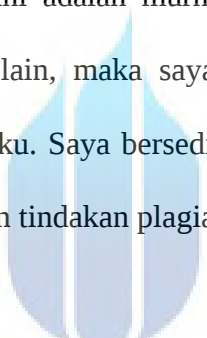
Nama : Yogi Samboja

NIM : 43105010130

Program Studi : Manajemen Strata – 1

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 29 Agustus 2009

Yogi Samboja
43105010166

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yogi Samboja
NIM : 43105010130
Program Studi : Manajemen S-1
Judul Skripsi : Hubungan Program Pelatihan terhadap Prestasi Kerja
(Studi Kasus PT. Abetama Sempurna Jakarta Barat)
Tanggal Ujian Sidang : 29 Agustus 2009

Disahkan oleh :
Pembimbing

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(H. Hasanuddin Pasiama, Drs. MS)
Tanggal :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen S-1

(Dra. Yuli Harwani, MM)
Tanggal :

(Arief Bowo Prayoga. K, SE, MM)
Tanggal :

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

SKRIPSI

“Hubungan Program Pelatihan terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus PT. Abetama Sempurna Jakarta Barat)”

Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Yogi Samboja

NIM : 43105010130

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 29 Agustus 2009

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji/Pembimbing Skripsi,

UNIVERSITAS
MERCU BILANA
H. Hasanuddin Pasiana, Drs, MS

Anggota Dewan Penguji,

Rina Astini, SE, MM

Anggota Dewan Penguji,

Sahibul Munir, Ir, SE, M.Si

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	2
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	3
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
2.2 Pelatihan	7
2.2.1 Pengertian Pelatihan	7
2.2.2 Tujuan Pelatihan.....	8
2.2.3 Manfaat Pelatihan.....	9
2.2.4 Metode Pelatihan	11

2.2.5 Langkah-langkah Penyusunan Program Pelatihan	12
2.2.6 Evaluasi Keberhasilan Pelatihan	15
2.2.7 Definisi Operasional Variabel	16
2.3 Prestasi Kerja.....	17
2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	17
2.3.2 Penilaian Prestasi Kerja	18
2.3.3 Kegunaan dan Tujuan Penilaian.....	19
2.3.4 Ukuran-ukuran Penilaian Prestasi Kerja.....	22
2.3.5 Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja.....	23
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN
3.1 Gambaran Umum Perusahaan	29
3.1.1 Lokasi Penelitian	29
3.1.2 Sejarah Singkat Perusahaan.....	29
3.1.3 Bidang Usaha PT. Abetama Sempurna	30
3.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan.....	31
3.2 Metode Penelitian	34
3.3 Hipotesis	34
3.4 Sampel Penelitian	34
3.5 Variabel dan Pengukurannya	34
3.6 Definisi Operasional Variabel	36
3.7 Metode Pengumpulan Data.....	38
3.8 Populasi dan Sampel.....	39
3.8.1 Populasi.....	39

3.8.2 Sampel	40
3.9 Metode Penelitian	40
3.10 Metode Korelasional.....	41
3.11 Analisa Pelaksanaan Progam Pelatihan karyawan Operasional PT. Abetama Sempurna	43
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1 Analisis Karakteristik Responden	51
4.2 Analisa Program Pelatihan Karyawan.....	53
4.3 Analisa Prestasi Kerja Karyawan Operasional PT. Abetama Sempurna.....	65
4.4 Analisa Hubungan Program Pelatihan dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Abetama Sempurna	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan bagaimana hubungan program pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional pada PT. Abetama Sempurna diperoleh populasi sebanyak 42 responden.

Penelitian ini menggunakan korelasi, pengujian dilakukan dengan uji t. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dari program pelatihan terhadap prestasi kerja. Hal ini terlihat dari t_{hitung} sebesar 6,810 dan t_{tabel} sebesar 2,012 sehingga t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yang berarti artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga menyatakan ada hubungan yang signifikan antara program pelatihan dengan prestasi kerja.

Kata kunci : Program pelatihan dan prestasi kerja



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi era perdagangan bebas semua perusahaan dituntut untuk mempersiapkan sumberdaya yang ada, agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Karena dalam era perdagangan bebas nanti para pesaing dengan perusahaan bukan hanya dari perusahaan-perusahaan dalam negeri saja melainkan kita dituntut juga untuk dapat bersaing dengan para pesaing dari perusahaan luar negeri. Oleh karena itu, perlu dibuat perencanaan dan strategi yang tepat dimulai dari kualitas dan kuantitas barang yang akan diproduksi serta perusahaan harus dapat menciptakan sumberdaya manusia yang terlatih dan terampil untuk menjalankan usaha ini.

Semua perusahaan baik besar maupun kecil sangat membutuhkan manusia, karena manusia merupakan asset dan sarana manajemen yang paling penting dalam perusahaan. Penggunaan sumberdaya manusia secara efektif dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan maupun tujuan individu secara optimal. Sumberdaya manusia yang akan digunakan harus berkualitas dan terampil supaya sasaran dan tujuan perusahaan dapat tercapai, maksudnya hasil yang dicapai seimbang dengan masukan atau sumberdaya yang digunakan.

Dengan perbaikan metode kerja, maka berbagai hal yang dapat merugikan perusahaan seperti pemborosan waktu dan tenaga dapat

diminimalisasikan, juga banyak hal yang dapat di tingkatkan efisiensinya sehingga tujuan perusahaan dapat di capai semaksimal mungkin.

Hal yang berkaitan dengan perbaikan metode kerja adalah peningkatan prestasi kerja karyawan dan untuk itu diperlukan peningkatan kualitas karyawan melalui fungsi pengembangan karyawan, pengembangan karyawan dapat dilaksanakan dalam bentuk pelaksanaan program pelatihan bagi karyawan pada dasarnya ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan ketrampilan dari karyawan.

Program pelatihan ini diberikan perusahaan kepada seluruh karyawannya, terutama karyawan bagian operasional yang benar-benar harus dilatih sebab merekalah yang menjalankan rutinitas sehari-hari perusahaan sampai ke tahap penjualan. Maksudnya kualitas suatu produk ada di tangan karyawan operasional, maka dari itu sangat pentingnya pengembangan karyawan agar konsumen dapat melihat kualitas produk kita dengan baik.

Dengan dasar inilah, maka penulis menyusun suatu penilaian dalam bentuk skripsi yang berjudul **“HUBUNGAN PROGRAM PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PADA PT. ABETAMA SEMPURNA”**.

1.2 Perumusan Masalah

Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting di antara faktor-faktor yang lain dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu sumberdaya manusia merupakan asset dan sarana manajemen yang paling

penting dalam perusahaan dengan peningkatan kemampuan ketrampilan dan keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja atau karyawan akan menimbulkan pengaruh yang positif terhadap karyawan itu sendiri juga bagi perusahaan.

Program pelatihan sangat diperlukan terutama bagi karyawan baru atau karyawan lama yang ada dalam perusahaan. Dengan adanya Program Pelatihan akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi, sehingga akan meningkatkan rasa harga diri, meningkatkan kerjasama dan pada akhirnya akan lebih berprestasi.

Berdasarkan latar belakang dan ruang lingkup yang diuraikan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

”Bagaimana hubungan program pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada bagian operasional pada PT Abetama Sempurna”.

1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dari penelitian dan penulisan skripsi ini adalah :

- 1.4.1 Untuk mengetahui program pelatihan karyawan PT. Abetama sempurna
- 1.4.2 Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan operasional PT. Abetama Sempurna.
- 1.4.3 Untuk mengetahui hubungan program pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Abetama Sempurna.

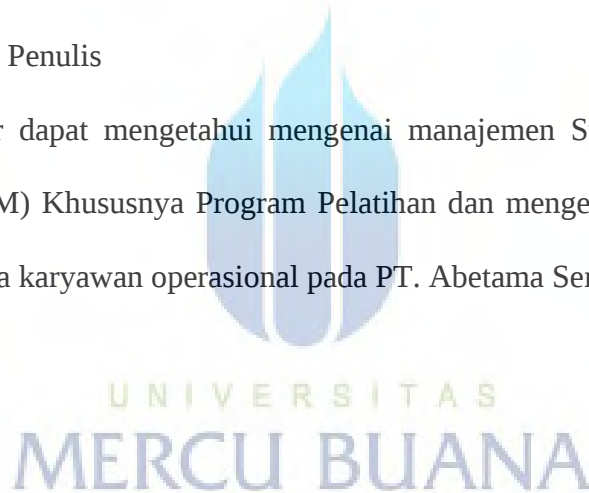
Sedangkan manfaat dan kegunaan dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi PT. Abetama Sempurna, untuk mengetahui hubungan program pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan operasional pada PT. Abetama Sempurna sehingga dapat diketahui apakah karyawan yang mengikuti program pelatihan telah mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan yang dicapai untuk keberhasilan perusahaan.

b. Bagi Penulis

Agar dapat mengetahui mengenai manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Khususnya Program Pelatihan dan mengenai hubungan Prestasi Kerja karyawan operasional pada PT. Abetama Sempurna.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengembangkan karyawan adalah mencapai suatu tingkat dalam pekerjaan, mutu karyawan dan sikap sosial yang merupakan penggabungan antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan organisasi. Untuk itu penting bagi perusahaan yang bersangkutan untuk melaksanakan program pelatihan bagi karyawannya lebih lanjut untuk melakukan tugas-tugas secara sukses.

Upaya pengembangan karyawan tersebut dapat dilakukan diantaranya dengan cara program pelatihan yang dapat dilaksanakan. Meskipun pelatihan ini membutuhkan waktu dan dana sedikit namun hampir semua perusahaan melaksanakannya karena perusahaan dihadapkan pada teknologi yang terus berkembang serta perubahan metode kerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut T. Hani

Handoko (2000 : 3):

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarangan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan putusan hubungan kerja

dengan Sumber Daya Manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat.

Ada 2 fungsi manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu :

a. Fungsi manajerial, terdiri dari :

- 1) *Planning* (Perencanaan)
- 2) *Organizing* (Pengorganisasian)
- 3) *Directing* (Pengarahan)
- 4) *Controlling* (Pengendalian)

b. Fungsi Operasional, terdiri dari :

- 1) *Procurement* (Pengadaan)
- 2) *Development* (Pengembangan)
- 3) *Compensation* (Kompensasi)
- 4) Kedisiplinan
- 5) *Integration* (Integrasi)
- 6) *Maintenance* (Pemeliharaan)
- 7) Pemberhentian

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengembangkan karyawan adalah mencapai suatu tingkat dalam pekerjaan, mutu karyawan dan sikap sosial yang merupakan penggabungan antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan organisasi. Untuk itu penting bagi perusahaan yang bersangkutan untuk melaksanakan program pelatihan bagi karyawannya lebih lanjut untuk melakukan tugas-tugas secara sukses.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Semakin berkembangnya sebuah perusahaan, semakin banyak pula tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menggerakkan kegiatan operasional. Selain itu juga tenaga kerja yang meningkat secara kualitas atau keahlian juga diperlukan untuk mengimbangi kemajuan teknologi yang pesat. Dengan demikian efisiensi dan efektifitas dalam perusahaan akan dapat dipertahankan dan ditingkatkan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan persaingan dalam pasar.

Dalam perkembangan ilmu pengetahuan teknologi, faktor manusia sangat berperan penting. Tanpa peran manusia yang berkualitas, maka perencanaan yang matang dan teknologi yang canggih tidak akan berhasil untuk menciptakan manusia atau karyawan yang terdiri dan terlatih serta berkualitas maka karyawan tersebut harus dilatih agar dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan usahanya.

Upaya pengembangan karyawan tersebut dapat dilakukan diantaranya dengan cara program pelatihan yang dapat dilaksanakan. Meskipun pelatihan ini membutuhkan waktu dan dana sedikit namun hampir semua perusahaan melaksanakannya karena perusahaan dihadapkan pada teknologi yang terus berkembang serta perubahan metode kerja.

Maksud dari program pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk membantu karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan mereka yang berdasarkan peningkatan kecakapan mengarahkan sikap dan keterampilan.

Mutiara S. Pangabean (2002 : 41) mengemukakan pengertian pelatihan adalah sebagai berikut :

“ Pelatihan adalah suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang.”

Sedangkan pengertian pelatihan menurut Gary Dessler (2000:248) adalah :

“Training is a process of teaching new employee the basic skills they need to perform their current job.”

Artinya : Pelatihan adalah suatu proses mengajarkan para karyawan mengenai kecakapan / keahlian dasar yang mereka butuhkan dalam melaksanakan pekerjaannya saat ini.

2.2.2 Tujuan Pelatihan

Apabila suatu perusahaan menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu dijelaskan terlebih dahulu tujuan dari diadakannya pelatihan tersebut. Penyelenggara pelatihan harus jelas apa yang akan menjadi tujuannya, sehingga dengan demikian nyata arah tujuan yang harus dicapai.

Adapun tujuan yang akan dicapai dari pelatihan menurut Nasution (2000 : 73) adalah :

- a. Memperbaiki moral kerja karyawan
- b. Karyawan diharapkan melaksanakan pekerjaan lebih baik
- c. Karyawan diharapkan dapat memelihara atau merawat mesin-mesin atau peralatan produksi lebih baik
- d. Karyawan diharapkan dapat menekan pemborosan pemakaian bahan baku
- e. Karyawan diharapkan dapat mengurangi angka kecelakaan kerja dengan bekerja dengan hati-hati,
- f. Akan dapat mengurangi pengawasan yang tidak perlu dan karyawan diharapkan bekerja lebih mandiri.

Satu yang perlu diingat divisi personalia dalam menyusun jadwal program pelatihan perusahaan adalah yang secara keseluruhan. Karena program pelatihan ini akan melibatkan sebagian sumber daya manusia dalam perusahaan.

2.2.3 Manfaat Pelatihan

Manfaat dari program pelatihan menurut Alex S. Nitisemino (1997:94) adalah sebagai berikut :

- a. Mengurangi pengawasan
- b. Meningkatkan rasa harga diri
- c. Meningkatkan kerjasama antar pegawai

- d. Memudahkan pelaksanaan promosi dan mutasi
- e. Memudahkan pelaksanaan pendelegasian wewenang

Adapun dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Mengurangi Pengawasan

Bila perusahaan telah melaksanakan pelatihan bagi pegawainya, maka pekerjaan dapat dilakukan lebih efektif dan efisien yang berarti pengawasan dapat dikurangi dan akan berdampak pada pengurangan biaya produksi. Walau demikian pengawasan tetap harus dilaksanakan meskipun pegawai telah mengikuti pelatihan.

2. Meningkatkan harga diri

Para pegawai yang telah dipilih mengikuti pelatihan pada umumnya merasa harga dirinya meningkat karena hal tersebut dirasakan sebagai penghargaan bagi dirinya. Dengan adanya peningkatan harga diri karena pelatihan, maka semangat dan kegairahan bekerjapun dapat ditingkatkan.

3. Meningkatkan kerjasama antar pegawai

Suasana dalam pelatihan dapat mendorong pegawai untuk bekerjasama lebih baik dari sebelumnya, menjadi lebih akrab sehingga hubungan antar pegawai menjadi tidak kaku.

4. Memudahkan pelaksanaan promosi dan mutasi

Peranan pelatihan dapat meningkatkan bobot para karyawan sehingga memudahkan pelaksanaan promosi dan mutasi karena

pegawai dinilai telah mampu melaksanakan tugas-tugas yang akan dibebankan.

5. Memudahkan pendelegasian wewenang

Pelatihan memberikan sumbangan yang tidak kecil dalam usaha pendelegasian wewenang, karena dengan adanya pelatihan diharapkan para pegawai akan lebih mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

2.2.4 Metode Pelatihan

Dalam pelaksanaan pelatihan suatu perusahaan agar dapat mencapai sasaran perlu memilih metode yang tepat. Karena pemilihan metode yang salah akan mengakibatkan tidak tercapainya sasaran program tersebut.

Penggolongan pelatihan menurut Gary Dessier (2000 : 272) adalah sebagai berikut :

a. *On The Job Intruction Training*

Adalah suatu bentuk metode pelatihan yang meliputi segala upaya untuk melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakan ditempat kerja yang sesungguhnya.

b. *Off The Job Training*

Merupakan suatu bentuk metode pelatihan dengan menggunakan situasi diluar pekerjaan. Program ini memberikan individu dengan

keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu kerja reguler mereka.

2.2.5 Langkah-langkah Penyusunan Program Pelatihan

Agar pelaksanaan program pelatihan dapat sesuai dengan tujuan perusahaan serta membawa manfaat bagi peserta maupun perusahaan, maka pelatihan harus disusun dan direncanakan.

Adapun penyusunan program pelatihan menurut Gary Dessler (2000 : 25) Dilakukan melalui 5 langkah yaitu :

1. *Need Analysis* (Analisis Kebutuhan)

Dalam tahap analisis kebutuhan pelatihan ini dibagi dua yaitu karyawan lama dan karyawan baru serta menyertakan tiga tujuan yaitu :

- Mengidentifikasi keterampilan prestasi kerja khusus yang dibutuhkan untuk memperbiki kinerja dan produktivitas.
- Meningkatkan karakteristik peserta untuk menjamin bahwa program tersebut cocok untuk tingkat pendidikan, pengalaman, dan keterampilan, begitu juga sikap dan motivasi seseorang.
- Mengembangkan pengetahuan khusus yang dapat diukur dan obyektif. Dalam tahap ini harus ada keyakinan bahwa penurunan kinerja dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan bukan disebabkan ketidakpuasan terhadap kompensasi.

2. Analisis tugas

Yaitu suatu analisis kerja untuk menentukan pelatihan yang diperlukan. Analisis tugas khususnya sesuai untuk menentukan kebutuhan pelatihan bagi karyawan yang baru dalam pekerjaannya.

3. Analisis prestasi

Merupakan tugas membuktikan fakta adanya kemunduran prestasi yang cukup berarti dan kemudian menentukan apakah kemunduran itu harus dapat diatasi melalui pelatihan atau dengan cara lain (Seperti mengganti mesin atau memindahkan karyawan yang bersangkutan).

4. Rancangan

Pada tahap ini, isi dari pelatihan dipersiapkan dan dibuat, termasuk kertas kerja, latihan-latihan, dan kegiatan-kegiatannya.

a. Kumpulan sasaran instruksional, metode, media, gambar dan urutan isi, contoh, latihan dan kegiatan. Organisasikanlah semua kedalam kurikulum yang mendukung teori pelajaran dewasa dan menyajikan sebuah cetak biru untuk pengembangan program.

b. Pastikanlah semua bahan, seperti naskah video pedoman pemimpin, dan buku kerja peserta, saling melengkapi, ditulis secara jelas, dan dicampur menjadi satu pelatihan yang cocok langsung dengan sasaran pelajaran yang ditetapkan.

c. Tanganilah secara hati-hati dan professional semua unsure program apakah direproduksi pada kertas, filem, pita rekaman untuk menjadi mutu dan efektifitas.

5. Validasi

Memperkenalkan pelatihan dihadapan para peserta dan didasarkan para rivisi final pada hasil-hasil panduan untuk memastikan efektifitas program.

6. *Implementasi* (Pelaksanaan Pelatihan)

Setelah menentukan kebutuhan, tujuan serta teknik – teknik atau metode dari program pelatihan selanjutnya pelatihan dapat dilaksanakan didasarkan pada program training yang telah ditetapkan, dengan menentukan teknik atau metode yang telah disesuaikan dengan kebutuhan yang ada.

7. *Evaluation and Follow – Up* (Melakukan Evaluasi dan Tindak Kanjut)

Tahap akhir dari langkah-langkah pelaksanaan program pelatihan adalah mengevaluasi kebutuhan pelaksanaan untuk melakukan perbandingan antara prestasi yang hendak dicapai sebelum dan sesudah pelatihan serta untuk mengetahui sejauh mana efektivitas dan sasaran pelatihan dalam dasar pembentukan dan penyesuaian program pelatihan selanjutnya.

2.2.6 Evaluasi Keberhasilan Pelatihan

Menurut Gary Dessler (2000 : 281), mengatakan bahwa evaluasi keberhasilan pelatihan dilakukan melalui empat kategori :

1. Reaksi

Pertama, mengevaluasi reaksi peserta terhadap program. Senangkah mereka terhadap program itu ? Bermanfaatkah program pelatihan tersebut menurut mereka ?

2. Pembelajaran

Kedua, menguji peserta untuk menentukan apakah apakah peserta pelatihan benar-benar telah mempelajari prinsip-prinsip keterampilan dan fakta-fakta yang harus dipelajari.

3. Perilaku

Ketiga, meneliti apakah perubahan perilaku peserta dalam pekerjaan disebabkan oleh program tersebut. Sebagai contoh, adakah pegawai toko yang bertindak lebih sopan terhadap pelanggan yang tidak puas?

4. Hasil akhir

Terakhir, mengevaluasi apakah akhir dapat dicapai dalam hubungannya dengan tujuan pelatihan yang telah ditetapkan.

2.2.7 Definisi Operasional Variabel

1. Pelatihan

Pendidikan adalah suatu proses yang dilakukan untuk menambah pengetahuan umum seseorang dalam menguasai teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan sedangkan pelatihan adalah suatu proses untuk membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain pelatihan bersifat praktik sedangkan pendidikan bersifat teoritis.

Variabel	Indikator
Pelatihan	• Maksud dan tujuan Pelatihan. • Kesiapan moral peserta • Kurikulum / materi pelatihan • Waktu dan jadwal • Fasilitas dan sarana • Metode pelatihan • Instruktur

Sumber : Menurut pendapat Drs. Jan Bella (2008 : 70)

2.3 Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian Prestasi kerja

Dalam pelatihan, perusahaan perlu berusaha untuk dapat mengembangkan para karyawannya menjadi kelompok-kelompok kerja yang terpadu dalam mencapai sasarannya. Meskipun kegiatan latihan ini penting, tetapi ukuran terakhir keberhasilan departemen sumber daya manusia adalah prestasi kerja karyawan, baik departemen sumber daya manusia maupun para karyawan memerlukan umpan balik atas upaya-upaya mereka. Dengan demikian jika prestasi kerja karyawan dalam perusahaan meningkat, maka meningkat pula prestasi perusahaan tersebut.

Pengertian prestasi kerja menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002:94) adalah sebagai berikut :

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kemudian Suyadi Prawirosentono (1999 : 2) menyatakan :

Prestasi adalah hasil kerja yang didapat oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan perusahaan. Karena umpan balik kepada para karyawan atas pelaksanaan kerja mereka

memungkinkan karyawan tersebut lebih memotivasi untuk menjalankan tugas-tugasnya yang pada akhirnya akan membawa keuntungan bagi perusahaan.

2.3.2 Penilaian Prestasi Kerja

Untuk mengetahui peningkatan tentang diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja dilaksanakan agar dapat mengetahui prestasi yang diraih oleh karyawan, ini sangat bermanfaat bagi perusahaan untuk menetapkan pengembangan atau kenaikan gaji bagi karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan dilaksanakan secara berskala oleh atasan guna mengetahui perilaku dan hasil yang dicapai karyawan.

Penilaian prestasi kerja ini mutlak dilakukan dan sedikit banyak bersifat subyektif, karena unsur-unsur dalam penilaian itu sendiri sulit mengukurnya maka manajer perlu mengumpulkan informasi yang relevan, teliti dan cukup lengkap untuk memberikan laporan penilaian yang benar-benar adil dan karyawan akan merasa puas.

Dari beberapa pengertian diatas mengenai penilaian prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa, penilaian prestasi kerja karyawan merupakan suatu usaha untuk menentukan sampai sejauh mana para karyawan menjalankan tugasnya.

Program penilaian prestasi kerja disamping akan dipergunakan untuk promosi dan kenaikan gaji karyawan, juga digunakan untuk

mengetahui perilaku karyawan, seperti kehadiran, pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan, kemampuan mengawasi, serta pelaksanaan pembinaan.

Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan suatu pedoman dalam manajemen personalia yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara teratur yang dapat bermanfaat bagi perusahaan secara keseluruhan.

2.3.3 Kegunaan dan Tujuan Penilaian

Dalam kebanyakan perusahaan program penilaian ini dirancang untuk memberikan kepada orang yang dinilai (rate) dan orang yang menilai (rater), informasi mengenai hasil kerja. Sebelum program penilaian prestasi kerja dipilih atau dilaksanakan harus ada pengertian antara karyawan dan atasan mengenai sasaran sistem penilaian ini. Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk mencapai suatu kesimpulan yang evaluatif dan memberikan pertimbangan mengenai hasil karya.

Program penilaian hasil karya yang dirancang dan dilaksanakan dengan baik untuk dapat dilaksanakan dengan baik untuk dapat memberikan pengaruh motivasional terhadap karyawan yang dinilai. Program tersebut dapat merangsang peningkatan, pengembangan rasa tanggung jawab, dan meningkatkan keterikatan karyawan kepada perusahaan. Penilaian prestasi kerja harus bersifat memberikan

motivasi, karena penilaian kerja dapat memberikan pengertian kepada karyawan mengenai apa yang diharapkan karyawan.

Tujuan lain dari penilaian prestasi kerja adalah meningkatkan pengertian pimpinan kepada bawahannya, melalui pengamatan perilaku bawahan tersebut. Lewat pengamatan yang meningkat ini akan dapat dibina saling pengertian antara pimpinan dan bawahan.

Adapun kegunaan dan tujuan pengukuran prestasi kerja menurut Malayu Hasibuan (2002 : 95) sebagai berikut :

a. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya dan perusahaannya didalam menjaga reputasi serta membela tempat karyawan bekerja, baik didalam maupun diluar pekerjaan dari tekanan yang mengusik.

b. Kejujuran

Kejujuran didalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti bawahannya.

c. Kedisiplinan

Disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada mengerjakan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

d. Kreatifitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

e. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain baik secara vertikal maupun horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan semakin baik.

Jadi dengan demikian prestasi kerja karyawan dapatlah diketahui dimana terdapat kelebihan-kelebihan maupun kekurangan-kekurangan yang dimilikinya, bagi mereka yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, memungkinkan dirinya untuk diberikan promosi, sebaliknya karyawan yang prestasinya rendah dapat diperbaiki prestasi kerjanya dengan memindahkan ke jabatan yang sesuai dengan kecakapannya ataupun melalui pelatihan dalam rangka pengembangan karyawan.

Sedangkan penilaian prestasi kerja menurut Nasution (2000:93) adalah :

- a. Mempunyai atau memberi pengaruh sebagai pemberi motivasi.
- b. Merangsang peningkatan dan pengembangan rasa tanggung jawab
- c. Menumbuhkan rasa ketergantungan kepada perusahaan
- d. Meningkatkan produktifitas karyawan apabila mereka tahu maksud dan tujuan penilaian yang dilaksanakan.
- e. Meningkatkan pengertian antara atasan dengan bawah
- f. Dimaksudkan untuk menaikkan gaji dan promosi
- g. Mengantisipasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan karyawan

- h. Mengevaluasi efektifitas dari keputusan seleksi dan penempatan karyawan.
- i. Perencanaan sumber daya manusia
- j. Menghindari pilih kasih manajer terhadap karyawan
- k. Karyawan mengetahui usaha yang telah dilakukan perusahaan untuk dirinya.
- l. Mengukur sejauh mana peningkatan yang dicapai oleh setiap karyawan dari waktu ke waktu dengan cara membandingkan prestasi sebelum dengan sekarang.

2.3.4 Ukuran-ukuran penilaian prestasi kerja.

Penilaian yang paling baik harus dapat memberikan gambaran akurat yang diukur. Artinya penilaian tersebut benar-benar menilai prestasi pekerjaan karyawan yang dinilai.

Agar penilaian mencapai tujuan maka ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu :

- a. Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan

Sistem penilaian itu benar-benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana karyawan itu bekerja.

- b. Adanya standar pelaksanaan kerja

Standar pelaksanaan adalah ukuran yang dipakai untuk melihat prestasi kerja tersebut agar penilaian itu efektif, maka standar

perilaku hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan setiap pekerja.

c. Praktis

Sistim penilaian yang praktis, bisa mudah dipahami dan dimengerti serta digunakan, baik oleh penilaian maupun karyawan.

Cara penilaian prestasi kerja dapat dilakukan melalui pengamatan, baik pengamatan langsung atau tidak langsung. Observasi langsung dilaksanakan apabila cara penilaian secara nyata melihat pelaksanaan kerja yang dinilai (karyawan). Sedangkan penilaian tidak langsung terjadi kalau penilaian yang dilakukan terhadap pelaksanaan kerja melalui stimulasi atau tiruan. Tes tertulis menceritakan prosedur mengoperasikan suatu alat adalah salah satu bentuk penilaian secara tidak langsung suatu penampilan kerja.

2.3.5 Metode-metode penilaian prestasi kerja

Keharusan untuk mengadakan penilaian prestasi kerja secara berkala, dan teliti merupakan beban bagi penyelia (penilai). Karena menyangkut kepuasan karyawan, keadaan ini lebih jauh menuntut penyelia yang baik agar dapat menghasilkan penilai prestasi yang adil untuk semua karyawan. Sehingga pelaksanaan penilaian prestasi kerja dapat berjalan efektif dan efisien serta mencapai sasaran yang diinginkan perusahaan.

Metode penilaian prestasi karyawan pada umumnya dikelompokkan menjadi dua macam yaitu :

a. Metode Penilaian Prestasi kerja Berorientasi waktu lalu

Penilaian prestasi kerja pada umumnya berorientasi pada masa lalu. Artinya penilaian seorang karyawan itu dibuat berdasarkan hasil yang telah dicapai oleh karyawan selama ini. Metode yang berorientasi masa lalu ini mempunyai kelebihan dalam perlakuan terhadap kerja yang terjadi dan sampai derajat tertentu dapat diukur. Namun demikian metode ini juga mempunyai kelemahan yakni prestasi kerja pada waktu tidak dapat diubah.

Teknik-teknik penilaian ini mencakup :

1. Rating Scale

Dalam hal ini penilai melakukan subyektif terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala teratur dari yang terendah sampai yang tertinggi. Penilai pemberi tanda pada skala yang sudah ada tersebut dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang telah ditentukan tersebut berdasarkan justifikasi penilaian yang bersangkutan.

2. Checklist

Dengan metode ini penilai sebenarnya tidak menilai tetapi hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia. Penilai hanya memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan

karakteristik setiap individu karyawan, baru melaporkan ke bagian personalia untuk menetapkan bobot nilai, indeks nilai dan kebijaksanaan selanjutnya bagi karyawan yang bersangkutan.

3. Metode Peristiwa Kritis

Metode penilaian ini didasarkan ada catatan-catatan dari pimpinan atau penilaian karyawan yang bersangkutan. Pimpinan membuat catatan-catatan tentang pekerjaan atau tugas-tugas dari karyawan yang akan di nilai, catatan-catatan itu tidak hanya mencakup hal yang negatif tentang pelaksanaan tugas saja, tetapi juga hal-hal positif. Kemudian berdasarkan catatan-catatan peristiwa kritis tersebut penilai atau pimpinan membuat penilaian terhadap karyawan yang bersangkutan.

4. Metode Paninjauan Lapangan

Metode penilaian ini dilakukan dengan cara penilai atau pimpinan melakukan terjun langsung ke lapangan dengan dua cara, cara pertama dapat dilakukan dengan kegiatan supervisi. Dalam supervisi, para penjual atau pimpinan dapat dilakukan penilaian terhadap kerja para karyawan, sedangkan cara kedua, secara engaja dan terencana, para penilai mendatangi tempat kerja yang bersangkutan.

5. Tes Prestasi Kerja

Metode penilaian ini dilakukan dengan mengadakan tes tertulis kepada karyawan yang akan dinilai. Karena apa yang akan

ditanyakan (tes) dan jawaban dari karyawan ini dalam bentuk tertulis, dan tidak mencerminkan langsung prestasi seseorang, maka metode ini termasuk tidak langsung.

b. Metode Penilaian Prestasi Kerja Berorientasi waktu yang akan datang

Telah umum diketahui bahwa dalam meniti kariernya, setiap pekerja ingin mengembangkan potensinya yang masih terpendam dan belum digali sehingga menjadi kemampuan yang nyata dan efektif.

Dikaitkan dengan konsep mendasar tersebut berarti bahwa penilaian prestasi kerja seseorang tidak seyogyanya hanya ditunjukan pada pengukuran kemampuan melaksanakan masa lalu dan masa kini, akan tetapi juga sebagai unstrumen untuk memprediksi tersebut. Seorang pegawai akan dapat secara realistik menentukan rencana kariernya serta memilih teknik pengembangan yang paling cocok baginya. Karena itulah setiap organisasi perlu melakukan penilaian yang berorientasi ke masa depan.

Teknik-teknik yang dapat dipergunakan antara lain :

1. Penilaian Diri

Metode penilaian ini menekankan bahwa penilaian kerja karyawan dinilai oleh karyawan itu sendiri. Pengenalan cirri-ciri positif dan negatif yang tersapat dalam diri seseorang akan

merupakan dorongan kuat baginya untuk meningkatkan kemampuan kerja, baik dengan menggunakan cirri-ciri positif sebagai modal maupun dengan usaha yang sistematis untuk menghilangkan atau paling sedikit mengurangi cirri-ciri negatifnya.

2. Pendekatan manajemen yang obyektif

Metode penilaian ini ditentukan bersama-sama antara penilai atau pimpinan dengan karyawan yang 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.

3. Penilaian Psikologis

Metode penilaian ini 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 dilingkungan organisasi

4. Pusat-pusat Penilaian

Didalam suatu organisasi yang sudah maju, terdapat suatu pusat penilaian karyawan. Pusat ini mengembangkan system penilaian yang baku yang digunakan untuk penilaian para karyawan. Hasil penelitian pusat ini sangat bermanfaat untuk mengidentifikasi kemampuan manajemen di waktu yang akan datang.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambar Umum Perusahaan

3.1.1 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil tempat penelitian pada pertokoan Kenari Baru Blok C 15/20 Salemba Raya, Jakarta Pusat. Adapun lokasi kantor pusat PT. Abetama Sempurna terletak di Taman Kebon Jeruk Blok AA VI No. 1-3 Komplek INTERCON, Jakarta Barat.

3.1.2 Sejarah Singkat Perusahaan

Beragkat dari sebuah bengkel lampu sederhana pada awal tahun 1970-an, ARTOLITE merupakan salah satu pionir di industri *luminaire* (rumah lampu) di Indonesia. Pada awalnya, ARTOLITE lebih banyak menghasilkan *decorative lighting*, namun pada perkembangan selanjutnya banyak mengembangkan *luminaire* untuk commercial building, industry, dan outdoor. ARTOLITE juga mengembangkan special lighting seperti teknologi LED, rumah lampu T5, dan CDMT series banyak dipakai di *supermarket* khususnya untuk *fresh area* juga spesialisasi untuk *shop lighting*.

Dalam kurun waktu tersebut, kerja keras dan dedikasi yang tinggi, telah merubah ARTOLITE menjadi sebuah pabrik lampu yang

dengan jumlah karyawan lebih dari 600 orang yang terdiri dari pada *professional* yang berpengalaman dibidangnya.

Sebagai prestasi yang telah dicapai, Artolite telah mendapatkan sebuah penghargaan internasional yang memberikan inspirasi dan komitmen untuk terus mengutamakan kualitas produk.

3.1.3 Bidang Usaha PT. Abetama Sempurna

Bidang usaha yang dilakukan perusahaan adalah memproduksi lampu elektronik beserta *luminaire* (rumah lampu). Dalam menjalankan usahanya, perusahaan selalu berusaha untuk memuaskan para konsumennya dengan menerapkan pendekatan yang disiplin dan professional. Oleh karena itu PT. Abetama Sempurna dalam setiap kegiatannya memanfaatkan pengetahuan dan teknologi yang maju. Salah satunya dengan cara menghasilkan produk dengan mutu terbaik yang ditawarkan ke konsumen.

Hal ini dimulai dari pemilihan bahan-bahan pokok untuk pembuatan lampu elektronik ARTOLITE, proses pembuatan, pengemasan sampai pada proses pendistribusiannya yang masing-masing selalu mendapat perhatian khusus oleh perusahaan. Hal ini dilakukan mengingat semakin banyaknya pesaing yang memproduksi sejenis berupa lampu elektronik dengan berbagai keunggulan yang ditawarkan.

3.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Bentuk organisasi pada kantor pusat PT. Abetama Sempurna adalah struktur organisasi garis dan staf. Adapun tugas dan tanggungjawab masing-masing pada struktur tersebut secara pokok sebagai berikut :

a. Residen Direktur

- 1) Merupakan pucuk pimpinan tertinggi dalam hirarki perusahaan, yang mempunyai kekuasaan penuh dan bertanggung jawab atas maju tidaknya perusahaan.
- 2) Mengadakan koordinasi yang tepat dengan direktur guna menjamin kelancaran organisasi melalui pertanggung jawaban.

b. Direktur

- 1) Membuat laporan mengenai hasil kerja dari semua bagian yang diterima dari General Manager kepada Presiden Direktur.
- 2) Mengawasi jalannya perusahaan bersama General Manager.

c. General Manager

- 1) Membuat laporan produksi ke Direktur.
- 2) Mengawasi jalannya proses kerja yang terjadi di perusahaan.

d. Kepala Pembelian

- 1) Memeriksa dan menandatangani surat permintaan pembelian yang masuk sebelum diproses.
- 2) Memeriksa *purchase order*, Surat Perintah Kerja, Surat Permintaan Jasa dan Laporan Hasil Pekerjaan dan

menandatangani yang sudah jadi sebelumnya dikirimkan ke supplier dan laporan penerimaan barang.

- 3) Memeriksa laporan pembelian bulanan sebelum diserahkan ke bagian akuntansi.

e. Wakil Kepala Pembelian

- 1) Memproses surat permintaan pembelian yang baru masuk dengan membaginya antara yang belanja cash dan belanda dengan kredit melalui *purchase order*.
- 2) Memproses dan menyiapkan laporan penerimaan barang yang belanda cash untuk diserahkan ke pembukuan.

f. Staff Pembelian

- 1) Membuka *purchase order* dan menghubungi supplier tentang keberadaan barang-barang yang dipesan dan memeriksa barang yang masuk, apakah sesuai dengan surat permintaan pembelian atau tidak.
- 2) Memeriksa surat permintaan pembelian dan laporan penerimaan barang yang masuk (untuk semua departemen).
- 3) Membuat surat permintaan pembelian dan laporan penerimaan barang untuk departemen pembelian dan membuat surat perintah kerja (untuk semua departemen).
- 4) Memeriksa dan membuat surat permintaan jasa dan laporan hasil pekerjaan semua departemen yang masuk.
- 5) Membuat surat-surat untuk kepala pembelian kepada supplier.

- 6) Membuat dan menyiapkan laporan bulanan.
- g. Kepala Akuntansi
- 1) Memproses gaji karyawan.
 - 2) Memeriksa dan menandatangani tagihan-tagihan dan giro-giro yang akan keluar.
 - 3) Memeriksa laporan keuangan sebelum diserahkan ke General Manager.
- h. Wakil Kepala Akuntansi
- 1) Membantu kepala akuntansi dan menampung semua hasil pekerjaan staff akuntansi sebelum diserahkan ke kepala akuntansi.
 - 2) Menyiapkan rekapitulasi gaji pegawai.
 - 3) Mempersiapkan dan menyelesaikan semua urusan perpajakan dan transaksi.
- i. Staff Akuntansi
- 1) Menyiapkan cek dan giro untuk tagihan supplier.
 - 2) Memeriksa tagihan yang masuk dengan *purchase order* dan laporan penerimaan barang yang masuk.
 - 3) Memproses semua proses pembayaran. Membuat stok seluruh barang hasil produksi dan barang kebutuhan untuk proses produksi.
 - 4) Menyediakan alat tulis kantor untuk kantor pusat dan pabrik.
 - 5) Membuat laporan bulanan.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang di gunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah metode penelitian korelasi. Penelitian korelasi adalah penelitian yang di lakukan untuk mengetahui hubungan satu atau lebih variable terhadap variabel tertentu. Penelitian ini memberikan pengujian hipotesis dengan uji statistik.

3.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang di teliti kebenarannya dan perlu di uji secara empiris. Pada penelitian ini di gunakan hipotesis tentang hubungan. Hipotesis tentang hubungan adalah hipotesis yang menyatakan hubungan suatu variable tertentu pada kelompok yang berbeda.

Hipotesis penelitian ini adalah “Diduga adanya hubungan pemberian program pelatihan kepada tenaga kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan operasional”.

3.4 Sampel Penelitian

Penulis menyebut sampel penuh karena sampel yang diambil adalah semua karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka penelitian dapat menggunakan

sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel penelitian adalah sebagian dari subyek penelitian yang akan digunakan sebagai dasar pengujian.

Populasi penelitian adalah keseluruhan subyek penelitian yang mempunyai kesamaan karakteristik tertentu, sehingga kesimpulan yang diperoleh dari sampel dianggap berlaku juga untuk populasi.

Jika sampel penelitian digunakan untuk pengujian hipotesis maka diperlukan penjelasan tentang metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu Sampel Random Sampling. Disebut Sampel Random Sampling ini karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

3.5 Variabel dan Pengukurannya

Variabel merupakan sebuah konsep yang mempunyai variasi nilai. Agar konsep dapat diteliti secara empiris, maka dioperasionalkan dengan mengubah variabel. Yang berarti sesuatu yang mempunyai variasi nilai caranya adalah dengan memiliki dimensi tertentu konsep yang mempunyai variasi nilai. (Sugiono 2000).

Variabel dari suatu penelitian ditentukan oleh landasan teoritisnya dan ditegaskan dalam suatu hipotesis penelitian. Identifikasi variabel penelitian ini :

1. Variabel Bebas (Independent Variabel) atau Variabel X

Variabel X dalam penelitian ini adalah program pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Abetama Sempurna.

2. Variabel Tidak Bebas (Dependent Variabel) atau Variabel Y

Variabel Y dalam penelitian ini adalah prestasi kerja Karyawan PT. Abetama Sempurna.

Dari kedua variabel diatas, maka skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Skala Ordinal digunakan dimana responden diurutkan dari responden yang rendah sampai dengan responden yang paling tinggi menurut suatu atribut tertentu tanpa adanya penunjuk yang jelas tentang berapa jumlah absolut yang dimiliki oleh masing-masing responden dan beberapa interpal antara responden dengan responden lainnya. (Sugiono 2000).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah devinisi yang menunjukkan ukuran pada suatu variabel. Dengan di terapkannya devinisi operasional akan membantu penulis dalam pengukuran variabel. Maksud dari devinisi operasional variabel adalah untuk memberikan batasan dan penjelasan mengenai variabel-variabel yang akan dipakai dalam pemahaman ini, yaitu :

1. Program pelantikan sebagai variabel bebas (X) adalah program pelatihan yang dilakukan PT. Abetama Sempurna.

2. Prestasi kerja sebagai variabel tidak bebas (Y) adalah prestasi kerja karyawan PT. Abetama Sempurna setelah mengikuti program pelatihan.

3.6.1 Variable Penelitian Prestasi Kerja(X)

Penilaian prestasi kerja mencakup seluruh kegiatan perusahaan yang menyangkut kepada penilaian prestasi kerja, baik lama maupun baru. Hal ini dilakukan untuk mengetahui prestasi pegawai pada level tertentu.

Variabel	Sub variabel	Indikator	Skala ukur
Prestasi kerja (X)	1. Kesetiaan 2. Prestasi kerja 3. Kejujuran 4. Kerjasama 5. Kedisiplinan 6. Kreativitas 7. Kecakapan 8. Kepemimpinan 9. Kepribadian 10. Prakarsa 11. Tanggungjawab	➤ Kesetiaan pegawai terhadap pekerjaan. ➤ Peningkatan hasil produksi ➤ Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan ➤ Adanya hubungan kerja yang baik antar pegawai ➤ Ketaatan terhadap peraturan ➤ Kemampuan memberikan ide, pendapat dan solusi terhadap pekerjaan ➤ Kemampuan berkoordinasi dalam pekerjaan ➤ Kemampuan untuk mempengaruhi karyawan lain (memotivasi) ➤ Sikap disiplin terhadap waktu ➤ Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan ➤ Tanggung jawab dalam pekerjaan	Ordinal

Menurut Drs. H. Malayu S.P Hasibuan (2007 : 93)

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji pengetahuan yang dilakukan dengan metode ilmiah.

Untuk memperoleh data serta keterangan-keterangan yang diperlukan, di gunakan beberapa metode pengumpulan data. Adapun teknik-tekniknya sebagai berikut :

1. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu metode penelitian yang didasarkan pada bidang kepustakaan, penulis berusaha mencari sumber-sumber ilmiah yang terdapat dalam buku-buku atau literature yang erat hubungannya dengan pembahasan skripsi ini.

2. Riset Lapangan (*Field Research*)

Yaitu teknik penelitian yang di lakukan secara langsung pada obyek penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Penelitian yang dilakukan di PT. Abetama Sempurna meliputi :

a. Wawasan Tidak Berstruktur

Yaitu mengadakan wawancara langsung dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan mengenai masalah yang di teliti kepada yang berwenang dan juga kepada beberapa orang karyawan / pada bagian atau divisi yang di gunakan sebagai sampel

b. Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui pertanyaan yang di ajukan secara tertulis dan diisi oleh pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu pelatihan pengambilan responden dilakukan dengan menggunakan teknik penentuan sampel secara acak ada penelitian responden yang diambil sebagai sampel adalah 42 responden.

3.8 Populasi dan Sampel

3.8.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2004:55) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh penilai untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dengan meneliti sebagian dari populasi penulis mengharapkan hasil yang di peroleh akan menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan. Untuk mencapai tujuan ini penulis mengambil jumlah populasi sebanyak 42 karyawan, angka ini berdasarkan jumlah karyawan di bagian operasional pada PT Abetama Sempurna JAKARTA

3.8.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2004:56) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penulisan skripsi ini penulis memilih salah satu divisi untuk di jadikan sampel penelitian. Area yang di pilih adalah pada divisi operasional di PT Abetama Sempurna Jakarta.

Ukuran sampel yang digunakan penulisan skripsi ini adalah convenience sampling. Metode Convenience sampling atau aksidental sampling adalah “teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data prosedur untuk mendapatkan unit sample menurut keinginan peneliti”.(sugiyono, 2004:60)

3.9 Metode penelitian

Pengambilan responden dilakukan dengan menggunakan teknik penentuan sampel secara acak ada penelitian responden yang diambil sebagai sampel adalah 42 responden.

Adapun pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan mengenai data responden. Pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan program pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan operasional yaitu :

Meliputi : I. 13 pertanyaan tentang program pelatihan

Meliputi : II. 12 pertanyaan tentang prestasi kerja karyawan operasional

Dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan merupakan pertanyaan tertutup, dimana jawaban untuk setiap pertanyaan telah disediakan dan responden hanya memilih salah satu jawaban yang paling tepat dari 5 pilihan yang telah disediakan yaitu :

Jawaban a di berikan nilai 5

Jawaban b di berikan nilai 4

Jawaban c di berikan nilai 3

Jawaban d di berikan nilai 2

Jawaban e di berikan nilai 1

Untuk memperoleh data yang digunakan dalam pembahasan skripsi, data yang digunakan bersumber dari :

Untuk menganalisa prestasi kerja karyawan operasional menggunakan metode deskriptif yaitu dengan memberikan kuesioner tentang prestasi kerja pada karyawan operasional PT. Abetama Sempurna cara ini di gunakan untuk mengetahui apakah prestasi kerja karyawan meningkat, tetap atau menurun.

Untuk menganalisa hubungan program pelatihan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Abetama Sempurna menggunakan analisa kuantitatif. Adapun analisa kuantitatif dalam pengujian ini adalah koefisien korelasi.

3.10 Metode Korelasional

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang di gunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel tak bebas. Adapun hubungan program pelatihan terhadap prestasi kerja

karyawan operasional dapat diketahui dengan menggunakan rumus koefisien (r), yaitu sebagai berikut :

$$r = 1 - \frac{6 \sum b_1^2}{n(n^2 - 1)}$$

R = koefisien korelasi spearman rank

b_1^2 = Selisih/perbedaan peringkat X dan Y

n = Jumlah sampel atau data

Dengan ketentuan :

1. Jika r mendekati angka + 1 berarti variable X berhubungan kuat terhadap perkembangan variabel Y, sehingga dapat di katakana jika variable X bertambah maka variabel Y akan bertambah, demikian pula sebaliknya.
2. Jika r mendekati angka - 1 berarti variabel X berhubungan kuat terhadap perkembangan variabel Y, sehingga dapat di katakan jika variabel X bertambah maka variabel Y akan berkurang, demikian pula sebaliknya.
3. Jika r mendekati angka 0 berarti variabel X kurang berhubungan terhadap perkembangan variabel Y. Hal ini berarti bertambah atau berkurangnya variabel Y tidak banyak berhubungan oleh variabel X.

Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X akan mempengaruhi Variabel Y. Rumus yang digunakan adalah :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Analisa Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui keberadaan dari perhitungan korelasi, dilakukan pengujian hipotesa melalui perumusan hipotesa. Pengujian ini menggunakan uji hipotesa “t” dengan tingkat keyakinan 95% (α 0,05 ; $\alpha/2 = 0,025$) dan derajat kebebasan (df) sebesar = n-2 dan rumus hipotesis yang digunakan adalah :

1. Analisa Hitung (t) :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

2. Analisa Tabel ($t_{\alpha/2}$)

$$T_{\alpha/2} = (\alpha/2, n-1)$$

Dengan Ketentuan

$H_0 : 0$ Tidak ada hubungan antara program pelatihan dengan peningkatan prestasi kerja karyawan operasional

$H_1 : \neq 0$ Ada hubungan antara program Pelatihan dengan peningkatan Prestasi kerja karyawan operasional

3.11Analisa Pelaksanaan Program Pelatihan Karyawan Operasional

PT. Abetama Sempurna

Dalam hal ini ada 4 tahap yang menjadi dasar dilakukannya program pelatihan oleh perusahaan yaitu :

1. Analisa kebutuhan pelatihan

2. Penetapan tujuan penelitian
3. Pelaksanaan Pelatihan
4. Evaluasi

Adapun uraian mengenai tahap – tahap diatas sebagai berikut :

1. Analisa Kebutuhan Pelaksanaan

Pimpinan perusahaan menyadari bahwa pelaksanaan program pelatihan yang baik adalah program pelatihan yang berorientasi kepada kebutuhan pekerjaan dalam situasi kebutuhan pekerjaan yang sebenarnya hal ini dimaksudkan agar setelah karyawan mengikuti pelatihan, mereka dapat memenuhi persyaratan atau kualifikasi kerja yang diperlukan agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam rangka mencapai tujuan sasaran program pelatihan, maka sebagai langkah awal aalah melaksanakan tahap analisa kebutuhan pelatihan. Analisa kebutuhan pelatihan adalah kegiatan menganalisa dan mengidentifikasi kebutuhan program pelatihan. Masalah yang dihadapi oleh perusahaan yaitu dapat menjual produknya dengan pelayanan yang baik dan mendapatkan laba yang banyak.

Dari masalah tersebut diatas, maka langkall awal yang dilakukan oleh perusahaan adalah menentukan jenis pelatihan yang sesuai sebagai suatu cara untuk memecahkan masalah tersebut diatas.

2. Penetapan Tujuan Program pelatihan

Untuk menetapkan tujuan program pelatihan harus didesain dengan jelas arch dan tujuan yang diinginkan dalam melaksanakan program pelatihan. Tujuan dilaksanakan program pelatihan pads karyawan operasional untuk memngkatkan pengetahuan kemampuan dan sikap didalam melakukan pekerjaannya. Yang pads aklilmya dapat meningkatkan mute pelayanan yang diberikan sehingga dapat rnermiaskan pars konsumen.

3. Pelaksanan Program pelatihan

Setelah tujuan ditetapkan maka perusahaan perlu menentukan pemilihan pendekatan pelatihan. Hal ini dimaksudkan bahwa perusahaan harus memperhatikan hal-hal pokok yang sangat menunjang pelaksanaan program pelatihan, mencakup peserta, materi pelajaran, jangka/jumlah waktu dan anggaran yang tersedia, metode teknik pelatihan dan fasilitas pelatihan. Berikut ini adalah dahulu supaya efektifitas program pelatihan dapat dicapai.

a. Pelaksanan pelatihan

Peserta pelatihan yang dilakukan oleh PT.Abetama Sempuma dibagi menjadi dua, yaitu untuk karyawan lama dan untuk karyawan baru. Dalam menentukan junlah dan kualifikasi peserta, untuk karyawan'baru tidak ditetapkan berapa jumlah yang hares ikut. Pelatihan ini tergantung dari jumlah karyawan bare yang masuk

kepertisaliaan. Sedangkan untuk karyawan lama ditetapkan oleh divisi operasional.

b. Materi pelatihan

Sebelum pelatihan dimulai, maka pihak penyelenggara terlebih dahulu telah menyiapkan kurikulum dan silabus yang harus diajarkan dengan mengacu pada tujuan pelatihan yang akan dicapai. Menyusun materi/kurikulum adalah merupakan langkah utama yang harus dilakukan apabila akan menyelenggarakan suatu pelatihan. Hal ini mengingatkan bahwa mutu/hasil suatu pelatihan akan sangat bergantung pada si pelatihan itu sendiri, yang dalam hal ini dijabarkan dalam materi dan kurikulum.

c. Jangka/Jumlah Waktu dan Anggaran Yang Tersedia

Penetapan jumlah / jangka waktu pelatihan yang tepat akan sangat membantu tercapainya efektivitas pelaksanaan pelatihan. Pelatihan biasanya dilakukan setahun dua kali selama seminggu. Mengenai anggaran yang tersedia untuk pelatihan, perumusan hanya mengeluarkan anggaran dana untuk buku pedoman, buku tulis, alat tulis, lembar evaluasi dan konsumsi bagi para peserta pelatihan. Melihat uraian tersebut diatas, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan telah menyiapkan anggaran untuk mencukupi kebutuhan pelatihan didasarkan pada prinsip ekonomi dan sasaran pelatihan yang akan dicapai.

d. Pengajar Pelatihan

Dalam menvelenggarakan pelatihan perlu menetapkan pengajar yang berkualitas bagi karyawannya guna memunjang tercapainya efektivitas dari pelaksanaan program pelatihan. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka perusahaan telah menemukan pengajar ataupun instruktur untuk program pelatihan berdasarkan kemampuan objektif (teoritis dan praktis) sehingga menghasilkan pengajar yang berkualitas.

Untuk program pelatihan bagi tenaga operasional, pengajar yang mengajarkan materi pelatihan berasal dari dalam perusahaan sendiri yaitu baik dari manajer operasional maupun departemen sumber daya manusia. Langkahusaha yang diambil tersebut merupakan hal positif, karena dengan demikian perusahaan dapat mengembangkan sumber daya manusia melalui proses belajar mengajar. Selain hal positif yang didapat seperti yang diuraikan diatas, maka penggunaan pengajar dari dalam juga mempunyai dampak positif yaitu pengajar benar-benar sangat menguasai materi pelajaran yang akan diberikan disamping peserta akan lebihleluasa mengemukakan pendapatannya karena telah mengenai baik pengajarnya.

e. Metode/Teknik Pelatihan

Dalam melaksanakan program pelatihan ini digunakan metode *On The. Job Training dan off the job training*

1) *On The Job Training*

Pada metode ini, peserta dilatih mengenai mengenai pekerjaan. yang harus dilaksanakan melalui bimbingan unit manajer langsung pada situasi kerja.

2) *Off The Job Training*

Dalam metode ini, para peserta menerima presentasi informasi dalam suatu ruang khusus, Teknik-teknik yang digunakan yang digunakan dalam metode ini adalah :

a) *Lecture*

Pada teknik ini, disampaikan presentasi informasi oleh para pengajar secara teoritis dan sistematis

b) *Case Studies*

Para peserta diharuskan mengidentisikasi masalah-masalah, menganalisa situasi dan merumuskan penyelesaian sehingga karyawan dapat mengembangkan ketrampilannya didalari mengambil keputusan.

f. Fasilitas Pelatihan

Pelatihan dilakukan dalam lokasi perusahaan, yaitu berupa ruang yang didalamnya sudah dilengkapi oleh peralatan yang dibutuhkan dalam rangka proses belajar seperti layar OHP, White board, Microphone dan Dan Digital Projector. Ruang yang digunakan dinilai baik karena memang kelas tersebut selain Was juga dilengkapi dengan alas pendingin (AC). Dari uraian diatas, maka

dapat dikatakan bahwa pemisahan telah menyiapkan dan melengkapi fasilitas dan sarana yang diperlukan guna menunjang efektivitas pelaksanaan pelatihan.

4. Evaluasi pelatihan

Evaluasi efektivitas pelatihan merupakan langkah terakhir yang penting dalam pelaksanaan program pelatihan. Tujuan evaluasi efektivitas ini bagi perusahaan adalah untuk mengetahui sampai sejauh mana program pelatihan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Dalam hal ini perusahaan telah menetapkan langkah-langkah dalam mengevaluasi hasil pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Test

Tes terdapat peserta dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana penguasaan diri para peserta terhadap materi pelajaran yang diberikan. Test tersebut memuat lembar pernyataan yang ditunjukkan kepada para peserta mengenai pokok-pokok penting masalah pelatihan. Hasilnya akan dinilai kemudian, bagi peserta yang mendapatkan nilai 60 keatas, dinyatakan berhasil.

2. Angket penilaian

Langkah selanjutnya dalam evaluasi ini adalah membuat angket penilaian dan membagikan kepada peserta, Angket penilaian ini merupakan suatu bentuk lembar kuesioner yang secara umum memuat pertanyaan-pertanyaan yang jawabannya berupa gambaran atau

penilaian dari para peserta mengenai hal-hal seputar program pelatihan yang dilaksanakan.

3. Pengawasan

Tujuannya adalah untuk melihat apakah jida perubahan prilaku dan sikap pada diri karyawan setelah mereka mengikuti pelatihan. Pengawasan ini dilakukan baik sebelum, selama maupun setelah mengikuti pelatihan. Dalam kegiatan pengawasan ini peserta dibimbing dan diawasi langsung oleh atasan/pimpinan mereka masing-masing. Pimpinan memantau terus perkembangan bawahannya baik prestasi, potensi maupun sikap kerja.

Tujuan program pelatihan karyawan operasional pada PT. Abetama Sempurna adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan agar dapat memberikan pelayanan yang berkualitas dan yang terbaik kepada konsumen.

BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini adalah 42 orang, dan dilakukan pada PT, Abetama Sempurna adapun klasifikasinya adalah Karyawan PT Abetama Sempurna pada bagian operasional Karakteristik responden yang akan penulis bahas dalam penelitian ini, seperti yang penulis jelaskan diatas adalah sebagai berikut Berdasarkan table diatas penjelasannya sebagai berikut :

Tabel 4.1.1
Karakteristik Responden

Variable	Total	Prosentasi (%)
Jenis Kelamin		
• Laki – laki	32	72,5%
• Wanita	10	27,5%
Usia Responden		
• Kurang dari 25 tahun	0	-
• Antara 26-30 tahun	0	-
• Antara 31-35 tahun	6	10%
• Antara 36-40 tahun	27	67,5%
• Lebih dari 41 tahun	9	22,5%
Pendidikan		
• SD	0	-
• SLTP	0	-
• SLTA / Sederajat	35	82,5%
• Perguruan tinggi / sederajat	7	17,5%
Lama Bekerja		
• Kurang dari 2 tahun	0	-
• Antara 2-4 tahun	5	7,5%
• Antara 5-7 tahun	19	47,5%
• Lebih dari 8 tahun	18	45%

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah

Berdasarkan table diatas penjelasannya sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin Responden

Dapat dilibat sebagian besar responden karyawan pada PT.Abetama Sempurna adalah Laki - laki yaitu sebesar 32 responden (72,5%) sedangkan 10 responden (27,5 %) lainnya adalah Wanita. Dengan demikian karyawan yang paling banyak berkerja pada PT Abetama Sempurna adalah Laki - laki sebesar 32 responden (72,5 %)

2. Tingkat Usia Responden

Untuk Usia Responden dibagi menjadi 4 kelompok, yaitu Kurang dari 25 tahun, antara 26 - 30 tahun, antara 31 - 35 tahun ,antara 36 – 40 tahun, dan lebih dari 41 tahun. Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa usia yang paling banyak berada pada usia 36 - 40 tahun yaitu sebanyak 27 responden (67,5 % kemudian diikuti oleh usia lebih dari 41 tahun yaitu sebanyak 9 responden (22,5 %), kemudian pada usia 31 - 35 tahun yaitu sebanyak 6 responden (10%), antara 26 - 30 tidak terdapat responden (0 %) dan pada usia kurang 25 tahun tidak terdapat responden (0%).

3. Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan responden Dari hasil pendidikan responden menunjukan bahwa responden yang terbesar adalah SLTA yaitu sebanyak 35 responden (82,5 %), kemudian diikuti oleh Perguruan Tinggi 9 responden (17,5 %), SLTP dan lulusan SD tidak ada.

4. Lama Bekerja Responden

Penulis juga menganalisa lama Bekerja Responden yang bahwa prosentase terbesar responden adalah 5 - 7 tahun yaitu 19 responder (47,5 %), lebih dari 8 tahun yaitu sebanyak 18 responden (45 %), antara 2 - 4 tahun 5 responden (7,5 %), Kurang dari 2 tahun tidak ada responden (0%)

4.2 Analisa Program Pelatihan Karyawan

Semakin berkembangnya sebuah perusahaan, semakin banyak pula tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menggerakkan kegiatan operasional. Selain itu juga tenaga kerja yang meningkat secara kualitas atau keahlian juga diperlukan untuk mengimbangi kemajuan teknologi yang pesat. Dengan demikian efisiensi dan efektifitas dalam perusahaan akan dapat dipertahankan dan ditingkatkan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan persaingan dalam pasar.

Berikut ini adalah hasil kuesioner tanggapan responden mengenai variable program pelatihan.

4.2.1 Mengenai Tanggapan Responden Memiliki Motivasi Yang Cukup Tinggi Untuk Mengikuti Program Pelatihan.

Pada tabel 4.2.1 Menunjukkan Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Motivasi Yang Cukup Tinggi Untuk Mengikuti Program Pelatihan

Pada Tabel 4.2.1
Berapa responden tentang tanggapan mengenai memiliki motivasi
yang cukup tinggi untuk mengikuti program pelatihan

Tanggapan Responden	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	20	47,62%
Setuju	19	45,24%
Cukup setuju	3	7,14%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	42 orang	100 %

Sumber : Hasil Kusioner (diolah)

Dari table 4.2.1 diketahui bahwa 20 responden yang sangat setuju (47,62 %), 19 responden yang menyatakan setuju (45,24 %), dan 3 responden menyatakan cukup setuju (7,14 %).

4.2.2 Mengenai Tanggapan Responden Diadakannya Program Pelatihan Membuat Semakin Tinggi Motivasi Karyawan Dalam Bekerja.

Tabel 4.2.2

Berapa Responden Tentang Tanggapan Mengenai Diadakannya Program Pelatihan Membuat Semakin Tinggi Motivasi Karyawan Dalam Bekerja

Tanggapan Responden	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	4	9.25%
Setuju	29	69.05%
Cukup setuju	7	16,67%
Tidak setuju	2	4,76%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	42 orang	100 %

Sumber : Hasil Kusioner (diolah)

Dari tabel 4.2.2 diketahui bahwa 4 responden yang sangat setuju (9,52 %), 29 responden yang menyatakan setuju (69,05 %), 7 responden menyatakan cukup setuju (16,67 %), dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju (4,76 %).

4.2.3 Mengenai Tanggapan Responden Memahami Dengan Baik Tujuan Dari Program Pelatihan. Yang Dilakukan Perusahaan.

Pada table 4.2.3 Mentunjukkan Tanggapan Responden Mengenai Memahami Dengan Baik Tujuan' Dari Program Pelatihan Yang Dilakukan Perusahaan.

Table 4.2.3
Berapa Responden Tentang Tanggapan Mengenai Memahami Dengan
Baik Tujuan Dari Program Pelatihan Yang Dilakukan Persahaan

Tanggapan Responden	Jumlah responden	Persetase
Sangat setuju	11	26,19%
Setuju	17	40,48%
Cukup setuju	13	30,95%
Tidak setuju	1	2,38%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	42 orang	100 %

Sumber : Hasil Kusioner (diolah)

Dari table 4.2.3 diketahui bahwa 11 responden yang sangat setuju (26,19%), 17 responden yang menyatakan setuju (40,48%), 13 responden menyatakan cukup setuju (30,95%), dan sisanya 1 responden menyatakan tidak setuju (2,38%).

4.2.4 Mengenai Tanggapan Responden Kesempatan Untuk Berpartisipasi

Secara langsung mempraktekkan apa yang di contohkan oleh struktur

Pada table 4.24 menunjukkan tanggapan responden mengenai kesempatan untuk berpartisipasi secara langsung mempraktekan apa yang dicontohkan oleh intruktur

Table 4.2.4

Beberapa responden tentang tanggapan mengenai kesempatan untuk berpartisipasi secara langsung mempraktekan apa yang dicontohkan oleh instruktur

Tanggapan Responden	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	7	16,67%
Setuju	24	57,14%
Cukup setuju	6	14,29%
Tidak setuju	5	1,90%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	42 orang	100 %

Sumber : Hasil Kusioner (diolah)

Dari tabel 4.2.4 diketahui bahwa 7 responden sangat setuju (16,67%), 24 responden yang menyatakan setuju (57,14%), 6 responden menyatakan cukup setuju (14,28%) dan 5 responden menyatakan tidak setuju (11,90%).

2.4.5 Mengenai Tanggapan Responden Fasilitas Yang Disediakan Untuk Pelaksanaan Pelatihan Cukup Lengkap.

Pada table 4.2.5 Menunjukkan Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Yang Disediakan Untuk Pelaksanaan Pelatihan Cukup Lengkap.

Table 4.2.5

Beberapa responden tentang tanggapan mengenai kesempatan untuk berpartisipasi secara langsung mempraktekan apa yang dicontohkan oleh instruktur

Tanggapan Responden	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	9	21,43%
Setuju	20	47,62%
Cukup setuju	9	21,43%
Tidak setuju	4	9,52%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	42 orang	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.2.5 diketahui bahwa 9 responden yang sangat setuju (21,43%), 20 responden yang menyatakan setuju (47,62%), 9 responden menyatakan cukup setuju (21,43%) dan 4 responden menyatakan tidak setuju (9,52%).

2.4.6 Mengenai Tanggapan Responden Setelah Mengikuti Program Pelatihan Karyawan Dapat Menyelesaikan Tugas Sesuai Instruktur Atasan

Pada table 4.2.6 Menunjukkan Tanggapan Responden Mengenai Setelah Mengikuti Program Pelatihan Karyawan Saya Dapat Menyelesaikan Sesuai Instruktur Atasan.

Table 4.2.6
Berapa Responden Tentang Tanggapan Mengenai Setelah
Mengikuti Program Pelatihan Karyawan Saya Dapat Menyelesaikan
Tugas Sesuai Instruktur Atasan

Tanggapan Responden	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	5	11,9%
Setuju	18	42,86%
Cukup setuju	11	26,19%
Tidak setuju	7	2,38%
Sangat tidak setuju	1	2,38%
Jumlah	42 orang	100 %

Sumber : Hasil Kusioner (diolah)

Dari table 4.2.6 diketahui bahwa 5 responden yang sangat setuju (11,9%), 18 responden yang menyatakan setuju (42,86%), 11 responden menyatakan tidak setuju (26,19%) dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju (2,38%).

4.2.7 Mengenai Tanggapan Responden Sarana Atau Alat Yang Digunakan Untuk Membantu Kelancaran Pelatihan Sudah Memadai.

Pada table 4.2.7 Menunjukka Tanggapan Mengenai Sarana alat atau yang di gunakan untuk membantu kelancaran pelatihan sudah memadai.

Table 4.2.7
Berapa Responden Tentang Tanggapan Mengenai Sarana atau
Alat Yang Digunakan Untuk Membantu Kelancaran Pelatihan
Sudah Memadai

Tanggapan Responden	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	6	14,29%
Setuju	21	50%
Cukup setuju	12	28,57%
Tidak setuju	2	4,76%
Sangat tidak setuju	1	2,38%
Jumlah	42 orang	100 %

Sumber : Hasil Kusioner (diolah)

Dari table 4.2.7 diketahui bahwa 5 responden yang sangat setuju (11,9%), 18 responden yang menyatakan setuju (42,86%), 11 responden menyatakan tidak setuju (26,19%) dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju (2,38%).

4.2.8 Mengenai Tanggapan Responden Setelah Mengikuti Pelatihan Karyawan Mampu Menguasai Dan Mendalami Profesi Yang Berkaitan Dalam Pekerjaan.

Pada table 4.2.8 Menunjukkan Tanggapan Responden Mengenai Setelah Mengikuti Pelatihan Karyawan Saya Mampu Menguasai Dan Mendalami Profesi Yang Berkaitan Dalam Pekerjaan.

Tabel 4.2.8
Berapa Responden Tentang Tanggapan Mengenai Setelah
Mengikuti Pelatihan Dapat Membuat Saya Memperbaiki
Kesalahan Dalam Melaksanakan Tugas / Pekerjaan

Tanggapan Responden	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	7	16,67%
Setuju	24	57,14 %
Cukup setuju	6	14,29%
Tidak setuju	5	11,90%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	42 orang	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.2.8 diketahui bahwa 7 responder yang sangat setuju (16,67 %), 24 responder yang menyatakan setuju (57,14 %), 6 responden menyatakan Cukup setuju (14,29 %) dan 5 responder menyatakan sangat tidak setuju (11,90 %).

4.2.9 Mengenai Tanggapan Responden Dengan Mengikuti Program Pelatihan Karyawan Dapat Mempercepat Penyelesaian Pekerjaan Sehari-hari.

Pada table 4.2.10 Menunjukkan Tanggapan Responden Mengenai Dengan Mengikuti Program Pelatihan Karyawan Dapat Mempercepat Penyelesaian Pekerjaan Sehari-hari.

Tabel 4.2.9
Berapa Responden Tentang Tanggapan Mengenai Dengan
Mengikuti Program Pelatihan Karyawan Dapat Memperecepat
Penyelesaian Pekerjaan Sehari-Hari

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	20	47,62 %
Setuju	19	45,24%
Cukup Setuju	3	7,14%
Tidak setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	42 Orang	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.2.9 diketahui bahwa 20 responden yang Sangat setuju (47,62 %), 19 responden yang menyatakan setuju (45,24 %), dan 3 responden menyatakan cukup setuju (7,14 %).

4.2.10 Mengenai Tanggapan Responden Setelah Mengikuti Pelatihan Karyawan Mampu Memperbaiki Cara Kerja.

Pada table 4.2.10 Menunjukkan Tanggapan Responden Mengenai Setelah Mengikuti Pelatihan Karyawan Mampu Memperbaiki Cara Kerja.

Tabel 4.2.10
Berapa Responden Tentang Tanggapan Mengenai Setelah
Mengikuti Pelatihan Karyawan Mampu Memperbaiki Cara Kerja

Tanggapan responden	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	11,90 %
Setuju	17	40,48 %
Cukup Setuju	12	28,57 %
Tidak Setuju	7	16,67%
Sangat Tidak Setuju	1	2,38 %
Jumlah	42 Orang	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dan table 4.2.10 diketahui bahwa 5 responden yang sangat setuju (11,90 %), 17 responden yang menyatakan setuju (40,48 %), 12 responden yang menyatakan Cukup setuju (28,57 %), 7 responden yang menyatakan tidak setuju (16,67 %) dan 1 responden yang menyatakan sangat tidak setuju 2,38 %

4.2.11 Mengenai Tanggapan Responden Dapat mempraktekkan Apa Yang Telah Dipelajari Pada Saat Pelatihan Dengan Pekerjaan Yang Sebenarnya.

Pada table 4.2.11 Menunjukkan Tanggapan Responden mengenai mempraktekkan apa yang telah dipelajari pada saat pelatihan Dengan Pekerjaan Anda Sebenarnya.

Tabel 4.2.11
Berapa Responden Tentang Tanggapan Mengenai Mempraktekan
Apa Yang Telah Dipejari Pada Saat Pelatihan Dengan Pekerjaan
Anda Sebenarnya

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	6	14.29%
Setuju	20	47,62 %
Cukup Setuju	13	30,95 %
Tidak Setuju	2	4,76 %
Sangat Tidak Semite	1	2,38 %
Jumlah	42 Orang	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.2.11 diketahui bahwa 6 responden yang sangat setuju (14,29 %), 20 responden yang menyatakan setuju (47,62 %) 13 responden yang menyatakan cukup setuju (30,95 %), 2 responden menyatakan tidak setuju (4,76 %) dan I responden yang menyatakan sangat tidak setuju (2,38 %).

4.2.12 Mengenai Tanggapan Responden Sangat Senang Dengan Pelatihan Yang Diselenggarakan Oleh Perusahaan

Pada table 4.2.12 MenuVikkan Tanggapan Responden Mengenai Saya Sangat Senang Dengan Pelatihan Yang Diselenggarakan Oleh Perusahaan.

Tabel 4.2.12
Berapa Responder Tentang Tanggapan Mengenai Saya Sangat
Senang dengan Pelatihan Yang Diselenggarakan
Oleh Perusahaan

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	13	14,29%
Setuju	22	47,62 %
Cukup Setuju	6	30,95 %
Tidak Setuju	1	4,76 %
Sangat Tidak Setuju	0	2,38 %
Jumlah	42 Orang	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.2.12 diketahui bahwa 13 responden yang sangat setuju (14,29 %), 22 responden yang menyatakan setuju 47,62 %), 6 responden menyatakan cukup setuju (30,95 %) 1 responden menyatakan tidak setuju (4,76 %) dan 0 responden menyatakan sangat tidak setuju (2,38 %).

4.3 Analisa Prestasi Kerja Karyawan Operasional PT. Abetama Sempurna

Dalam pelatihan, perusahaan perlu berusaha untuk dapat mengembangkan para karyawannya menjadi kelompok-kelompok kerja yang terpadu dalam mencapai sasarannya. Meskipun kegiatan latihan ini penting, tetapi ukuran terakhir keberhasilan departemen sumber daya manusia adalah prestasi kerja karyawan., baik departemen sumber daya manusia maupun para karyawan memerlukan umpan balik atas upaya-upaya mereka. Dengan

demikian jika prestasi kerja karyawan dalam perusahaan meningkat, maka meningkat pula prestasi perusahaan tersebut. Dari beberapa pengertian diatas mengenai penilaian prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa, penilaian prestasi kerja . Karyawan merupakan suatu usaha untuk menentukan sampai sejauh many para karyawan menjalankan tugasnya. Matra basil Kuesioner responder mengenai variable prestasi kerja adalah :

4.3.1 Mengenai Tanggapan Responden Setelah Mengikuti Program Pelatihan,

Lebih Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

Pada table 4.3.1 Menunjukkan Tanggapan Responden Mengenai Setelah Mengikuti Program Pelatihan, Saya Lebih Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan.

Tabel 4.3.1

Berapa Responden Tentang Tanggapan Mengenai Setelah Mengikuti Program Pelatihan, Saya. Lebih Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	6	14,29 %
Setuju	20	47,62 %
Cukup Setuju	9	21,43 %
Tidak Setuju	17	16,66,%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	42 orang	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.3.1 diketahui bahwa 6 responden yang sangat setuju (14,29 %), 20 responden yang menyatakan setuju (47,62 %), 9 responden menyatakan cukup setuju (21,42 %), dan 7 responden menyatakan tidak setuju (16,66 %).

4.3.2 Mengenai Tanggapan Responden Kemampuan Memahami Dan Menguasai Kualitas Pekerjaan Setelah Mengikuti Program Pelatihan

Pada table 4.3.2 Menunjukkan Tanggapan Responden Mengenai Saya Semakin Memahami Dan Menguasai Kualitas pekerjaan Setelah Mengikuti Program Pelatihan

Tabel 4.3.2
Saya Semakin Memahami Dan Menguasai Kualitas pekerjaan
Setelah Mengikuti Program Pelatihan

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	6	14,29 %
Setuju	19	45,24%
Cukup Setuju	10	23,80 %
Tidak Setuju	6	14,29%
Sangat Tidak Setuju	1	2,38 %
Jumlah	42 Orang	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.3.2 diketahui bahwa 6 responden yang Setuju (14,23 %), 19 responden yang menyatakan setuju (45,24 %),10 responden menyatakan cukup setuju 23,80 %), 6 responden menyatakan tidak Setuju (14,29 %) dan 1 responden menyatakan tidak Setuju (2,38 %).

4.3.3 Mengenai Tanggapan Responden Setelah Mengikuti Pelatihan, Mempunyai Loyalitas (Tekun Dan Semangat) Yang Tinggi Terhadap Pekerjaan

Pada table 4.3.3 Menunjukkan Tanggapan Responden Mengenai Setelah Mengikuti Pelatihan, Saya Mempunyai Loyalitas Tekun Dan Semangat) Yang Tinggi Terhadap Pekerjaan

Tabel 4.3.3
Berapa Responden tentang Tanggapan Mengenai Setelah Mengikuti Pelatihan, Saya Mempunyai Loyalitas (Tekun Dan Semangat) yang tinggi terhadap pekerjaan

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	8	19,05 %
Setuju	28	66,67 %
Cukup Setuju	5	11,90%
Tidak Setuju	1	2,38 %
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	42	100%

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.3.3 diketahui bahwa 8 responden yang sangat setuju (19,05 %), 28 responden yang menyatakan setuju 66,67 %), 5 responden menyatakan cukup setuju (11,90 %) dan 1 responder menyatakan Tidak setuju (2,38 %).

4.3.4 Mengenai Tanggapan Responden Semakin Berrminat Dan Semakin Menyukai Pekerjaan Setelah Mengikuti Program ini.

Pada table 4.3.4 Menunjukkan Tanggapan Responden Mengenai Saya Semakin Berrminat Dan Semakin Menyukai Pekerjaan Setelah Mengikuti Program ini

Tabel 4.3.4
Berapa Responden Tentang Tanggapan Mengenai Saya Semakin Berrminat Dan Semakin Menyukai Pekerjaan Setelah Mengikuti Program Ini

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	9	21,43%
Setuju	28	66,67 %
Cukup Setuju	5	11,90 %
Tidak Setuju	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	42 Orang	100%

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.3.4 diketahui bahwa 9 responden yang sangat setuju (21,43 %), 28 responden yang menyatakan setuju (66,67 %), dan 5 responden menyatakan cukup setuju (11,90 %).

4.3.5 Mengenai Tanggapan Responder Ikut Memelihara, Mempertahankan Dan Mengembangkan Perusahaan Serta Patuh Pada Atasan Dalam Menyelesaikan Tugas.

Pada table 4.3.5 Menunjukkan Tanggapan Responden Mengenai Saya ikut Memelihara, Mempertahankan Dan Mengembangkan Perusahaan Serta Patuh Pada Atasan Dalam Menyelesaikan Tugas.

Tabel 4.3.5
Berapa Responden Tentang Tanggapan Vengenai Saya Ikut Memelihara, Mempertahankan Dan Mengembangkan Perusahaan Serta Patuh Pada Atasan Dalam Menyelesaikan Tugas

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	8	19,05 %
Setuju	20	47,61 %
Cukup Setuju	11	26,20 %
Tidak Setuju	3	7,14 %
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	42 orang	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.3.5 diketahui bahwa 8 responden yang sangat setuju (19,05 %), 20 responden yang menyatakan setuju (47,61 %), 11 responden menyatakan cukup setuju (26,20 %), dan 3 responder menyatakan tidak setuju (7,14 %).

4.3.6 Mengenai Tanggapan Responden Selalu Berusaha Menghargai Saran Yang Telah Diberikan Rekan Kerja.

Pada table 4.3.6 Menunjukkan Tanggapan Responder Mengenai Saya Selalu Berusaha Menghargai Saran Yang Telah Diberikan Rekan Kerja.

Tabel 4.3.6
Berapa Responden Tentang Tanggapan Mengenai Saya
Selalu Berusaha Menghargai Saran Yang Telah
Diberikan Rekan Kerja

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	9	21,43 %
Setuju	20	47,62%
Cukup Setuju	9	21,43 %
Tidak Setuju	4	9,52 %
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	42 orang	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.3.6 diketahui bahwa 9 responden yang Sangat setuju (21,43 %), 20 responden yang menyatakan setuju 47,62 %), 9 responden menyatakan cukup setuju (21,43 %) dan 4 responder menyatakan tidak setuju (9,52 %).

4.3.7 Mengenai Tanggapan Responder Menerima Jika Ada Kritik Dan Berusaha Memperbaiki Bila Diperlukan.

Pada table 4.3.7 Menunjukkan Tanggapan Responden Mengenai Saya Menerima Jika Ada Kritik Dan Berusaha Memperbaiki Bila Diperlukan.

Tabel 4.3.7
Berapa Responden Tentang Tanggapan Mengenai Saya Menerima Jika Ada Kritik Dan Berusaha Memperbaiki Bila Diperlukan.

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	5	11,90 %
Setuju	18	42,86 %
Cukup Setuju	11	26,19 %
Tidak setuju	7	16,67%
Sangat Tidak Setuju	1	2.38%
Jumlah	42 Orang	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.3.7 diketahui bahwa 5 responder yang sangat setuju (11,90 %), 18 responden yang menyatakan setuju (42,86 %), 11 responden menyatakan cukup setuju (26,19 %), 7 responden menyatakan tidak setuju (16,67 %) dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju (2,38 %).

4.3.8 Mengenai Tanggapan Responden Hubungan Kerjasama Dengan Bawahan Didalam Menyelesaikan Pekerjaan Sangat Baik

Pada table 4.3.8 Menunjukkan Tanggapan Responden mengenai Hubungan Kerjasama Dengan Bawahan Didalam Menyelesaikan Pekerjaan Sangat Baik.

Tabel 4.3.8
Berapa Responder Tentang Tanggapan Mengenai
Hubungan Kerjasama Dengan Bawahan Didalam Menyelesaikan
Pekerjaan Sangat Baik

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	6	14,29 %
Setuju	21	50%
Cukup Setuju	12	28,57%
Tidak Setuju	2	4,76 %
Sangat Tidak Setuju	1	2,38 %
Jumlah	42 orang	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.3.8 diketahm bahwa 6 responden yang sangat setuju (14,29 %), 21 responder yang menyatakan setuju (50 % 12) responden menyatakan cukup setuju (28,5711 %), 2 responden menyatakan tidak setuju 4,76 %) dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju (2,38)

4.3.9 Mengenai Tanggapan Responden Akan kerja Sebagaimana. Biasanya walaupun Tanpa Pengawas Dari Atasan

Pada table 4.3.9 Menunjukkan Tanggapan Responden Mengenai Saya Akan Bekerja Sebagaimana Biasanya Walaupun Tanpa Pengawasan Dari Atasan.

Tabel 4.3.9
Berapa Responden Tentang Tanggapan Mengenai Saya Akan Bekerja Sebagaimana Biasanya Waalaupun Tanpa Pengawasan Bari

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	11	26,19%
Setuju	17	40,48 %
Cukup Setuju	13	30,95 %
Tidak Setuju	1	2,38%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	42 Orang	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.3.9 diketahui bahwa 11 responder yang sangat setuju (26,19 %), 17 responden yang menyatakan setuju (40,48 %), 13 responden menyatakan cukup setuju (30,95 % dan 1 responden menyatakan tidak setuju (2,38 %).

4.3.10 Mengenai Tanggapan Responder Bila Pekerjaan Diperusahaan

Telah Selesai, Saya Bersedia Untuk Menambah Jam Kerja (Lembur)

Pada table 4.3.10 Menunjukkan Tanggapan Responden Mengenai Bila Pekerjaan Diperusahaan Telah Selesai, Saya Bersedia Untuk Menambah Jam Kerja (Lembur).

Tabel 4.3.10

Berapa Responden Tentang Tanggapan Mengenai Bila Pekerjaan Diperusahaan Telah Selesai, Saya Bersedia Untuk Menambah Jam Kerja (Lembur)

Tanggapa Responden	Jumlah responden	Persentase
Sangat Setuju	7	16,167 %
Setuju	24	57,14%
Cukup Setuju	6	14,29 %
Tidak Setuju	5	11,90%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	42 Orang	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.3.10 diketahui bahwa 7 responden yang sangat Setuju (16,67 %), 24 responden yang inenyatakan, setuju (57,14 %), 6 responden menyatakan cukup setuju 14,29 %) dan 5 responden menyatakan Tidak Setuju (11,90 %).

2.3.11 Mengenai Tanggapan Responden Puas Akan Prestasi Yang Telah Saya Capai Setelah Mengikuti Pelatilitian ini

Pada table 4.3.11 menunjukkan Tanggapan Responden Mengenai Saya Puas Akan Prestasi Kerja Yang Telah Saya Capai Setelah Mengikuti Pelatihan ini

Tabel 4.3.11
Berapa Responden Tentang Tanggapan Mengenai Saya Puas
Akan Prestasi Kerja Yang Telah Saya Capai Setelah
Mengikuti Pelatihan Ini

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	4	9,52 %
Setuju	29	69,05%
Cukup Setuju	5	11,91 %
Tidak setuju	4	9,52 %
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	42 Orang	100%

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.3.11 diketahui bahwa 4 responden yang sangat setuju (9,52 %), 29 responden yang menyatakan setuju (69,05 %), 5 responden menyatakan cukup setuju (11,91 %) dan 4 responden menyatakan tidak setuju (9,52 %).

4.3.12 Mengenai Tanggapan Responden Hubungan Kerja Sama Saya Dengan Atasan Didalam Menyelesaikan Pekerjaan Sangat Baik

Pada table 4.3.12 Menwilukkan Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Kerjasama 'Saya Dengan Atasan Didalam Menyelesaikan Pekerjaan Sangat Baik.

Tabel 4.3.12
Berapa Responden Tentang Tanggapan mengenai Hubungan Kerjasama Saya Dengan Atasan Didalam

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	3	7,14 %
Setuju	30	71,43 %
Cukup Setuju	7	16,67 %
Tidak setuju	2	4,76%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	42 Orang	100%

Sumber : Hasil Kuesioner diolah

Dari table 4.3.12 diketahui bahwa 3 responden yang sangat setuju (7,14 %), 30 responden yang menyatakan setuju (71,43 %) 7 responden menyatakan cukup setuju (16,67 %) dan 2 responden menyatakan tidak setuju (4,76 %).

4.4 Analisa Hubungan Program Pelatihan Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Abetama Sempurna

Sehubungan dengan adanya dugaan terdapat hubungan antara Variabel Program Pelatihan dengan Variabel Prestasi Kerja . maka analisis berikut ini adalah dengan uji korelasi. Uji ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kedua variabel ini maka Hipotesis mengenai korelasi ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis yang diadukan adalah

$H_0 = 0$ Tidak ada hubungan antara Variabel Program Pelatihan Dengan Variabel Prestasi Kerja.

$H_1 \neq 0$ Ada hubungan antara Variabel Program Pelatihan Dengan Variabel Prestasi Kerja

2. Nilai kepercayaan 95%, dengan nilai kesalahan (α) 5
3. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan Skala ordinal, sehingga uji korelasi dengan menggunakan uji. Korelasi Spearman (Usman. 2003:198). Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel DI berikut :

Tabel 4.4.1
Uji korelasi antara Variabel Program
Pelatihan Dengan Variabel Prestasi Kerja

Correlations			Program pelatihan	Prestasi kerja
Spearman's rho	Program pelatihan	Correlation Coefficient	1.000	.856**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	42	42
	Prestasi kerja	Correlation Coefficient	.856**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	42	42

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

Hasil analisis menunjukkan bahwa antara data X (Variabel Program Pelatihan) terhadap data Y (variabel Prestasi Kerja) mempunyai nilai r atau nilai korelasi sebesar 0, 856 (Tabel 4.4.1). Nilai ini berarti kedua variabel mempunyai hubungan sangat kuat.. Sedangkan untuk melihat nilai signifikansinya maka dapat dilihat pada sig. dengan nilai 0.000 yang berarti < 0.05 . Dengan demikian hasilnya adalah ditolak H_0 atau diterima H_1 . Hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan Variabel Program Pelatihan Dengan Variabel Prestasi Kerja, dilihat dari hasil analisa diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dari kedua variabel diatas.

Maka 0,856 mempunyai nilai yang positif Nilai positif ini menunjukkan arah yang berbanding artinya bahwa makin tinggi nilai variabel X (Variabel Program Pelatihan) maka semakin tinggi nilai variabel Y (Variabel Prestasi Kerja).

Perincian mengenai pedoman untuk intepretasi nilai korelasi untuk setiap pertanyaan dapat dilihat pada Tabel 4.4.2 berikut. Sebagai catatan bahwa nilai korelasi adalah dapat bernilai negatif (berbanding terbalik antara dua variabel tersebut) ataupun positif (berbanding lurus antara dua variabel tersebut).

Tabel 4.4.2

Pedoman untuk memberikan Intepretasi Koefisien

No.	Nilai Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0.00-0.19	Sangat rendah
2	0.20-0.39	Rendah
3.	0.40-0.59	Cukup kuat
4.	0.60-0.79	Kuat
5.	0.80-1.00	Sangat Kuat

Sumber : LLzivono. 2003. *Alfelode' Penelitian Hisnis*.

Analisa Koefisien Determinasi

Analisa ini bertujuan untuk melihat seberapa besar hubungan Variabel Program Pelatihan Dengan Variabel Prestasi Kerja yang akan dipresentasikan dalam bentuk nilai persentase. Penjelasan dibawah ini akan menguraikan besarnya nilai koefisien deten-ninasi

$$\begin{aligned}
 KD &= R' * 100\% \\
 &= 0,856^2 * 100 \\
 &= 0.732736 * 100 \\
 &= 73,2736 \%
 \end{aligned}$$

Nilai diatas memberikan arti bahwa variabel penilaian program pelatihan hanya memberikan pengaruh sebesar 73,2736 % dengan variabel prestasi kerja dan sisanya disebabkan oleh sebab — sebab lain sebesar 26,7264 %. Hal tersebut sesuai dengan argumen yang search dengan basil penelitian koefisien korelasi dan basil uji t dua, pihak.

Analisa uji dua pihak (Two Taillet)

Pada sub bab ini penulis akan melakukan pengujian terhadap hasil penelitian yang akan dilakukan, dengan menggunakan analisis uji dua t dua pihak di mana kriteria dimana kriteria pengujiannya dan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Ho: tidak terdapat hubungan dan tidak signifikan variabel program pelatihan dengan variabel prestasi kerja ($-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq + t_{\text{tabel}}$).

H1: terdapat hubungan dan signifikan antara variabel program pelatihan dengan variabel prestasi kerja ($- t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \geq + t_{\text{tabel}}$).

Penghitungannya adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

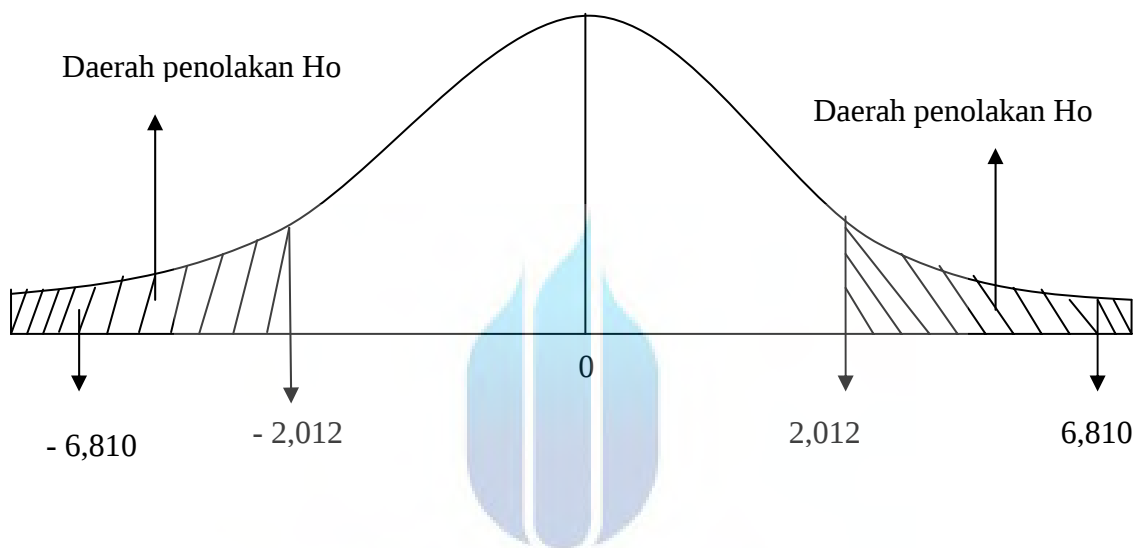
$$t = \frac{0,732736 \sqrt{42-2}}{\sqrt{1-0,7327^2}}$$

$$t = \frac{4,634229367}{0,680513008}$$

$$t = 6,809905634$$

$$t = 6,810$$

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= dk, n - 2 \\
 &= 5\% 42 - 2 \\
 &= 2,012
 \end{aligned}$$



Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan nilai $-2,012 \leq -6,810 < -2,012$ dan $2,012 < 6,810 < 2,012$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima yang mengartikan bahwa terdapat hubungan dan signifikan antara Variabel Program Pelatihan Dengan Variabel Prestasi Kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian dan pembahasan pada gambar sebelumnya mengenai hubungan program pelatihan dengan prestasi kerja pada PT. Abetama Semptinia, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik responden yang sebagian besar responden karyawan pada PT. Abetama Semptima adalah Laki – laki yaitu sebesar 32 responden (72,5%), Untuk Usia Responden dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa usia yang paling banyak berada pada usia. 36 – 45 tahun yaitu sebanyak 27 responden (67,5 %), untuk Tingkat pendidikan responden Dari hasil pendidikan responden menunjukkan bahwa responden yang terbesar adalah SLTA/Sederajat yaitu sebanyak 35 responden (82,5 %), dan untuk Lama Bekerja Responden yang bahwa prosentase terbesar responden adalah 5 - 7 tahun yaitu 19 responden (47,5 %).
2. Kesimpulan yang penulis ambil untuk variabel penilaian prestasi kerja. Berdasarkan kuesioner yang diolah banyaknya responder memilih sangat setuju, jadi dapat disimpulkan bahwa pertanyaan kuesioner mengenai . program pelatihan dapat dijadikan dasar penilaian prestasi kerja.

3. Dilihat banyaknya responder memilih sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa variabel program pelatihan dapat dijadikan tolak ukur prestasi kerja.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa antara data X (Variabel program pelatihan) terhadap data Y (Variabel prestasi kerja) mempunyai nilai r atau nilai korelasi sebesar 0,856 (Tabel D.1). Nilai ini berarti kedua variabel mempunyai hubungan sangat kuat. Sedangkan untuk melihat nilai signifikansinya maka dapat dilihat pada sig. dengan nilai 0.000 yang berarti < 0.05 . Dengan demikian hasilnya adalah ditolak H_0 atau diterima H_1 . Hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara Variabel program pelatihan dengan variabel prestasi kerja, dilihat dari hasil analisa diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat dari kedua variabel diatas. Perhitungan Koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui bahwa program pelatihan mempengaruhi prestasi kerja sebesar 73,2736 %.

5.2 Saran

Setelah melihat hasil penelitian hubungan program pelatihan dengan penilaian prestasi kerja dengan menggunakan perhitungan korelasi, maka penulis mencoba untuk mengajukan beberapa saran bagi perusahaan yang antara lain Adanya program pelatihan yang baik akan mempermudah karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja, maka perusahaan harus memperhatikan program pelatihan yang harus sering dilakukan agar prestasi kerja karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitesemito, *Manajemen Personalia*, F.disi Kedelapan, Jakarta Ghalia Indonesia, 1997.
- Dessler, Gary. *Human Resource Managenment*, Eight Edition. New Jersey Prentice Hall International, Inc.2000.
- Haiti, Handoko, *Personalialia dan Sumher Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2000
- Hasibuan, Malaya S . P . *Menejemen Sumher Darya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta PT. Binni Aksara, 2002.
- Nasution, Mulla, *Manajemen Personalialia*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 2000
- Panggabean, Mutia. S, *Management Sumber Daya Manusia*, Glialia. Indonesia. Jakarta.2002.
- Suyadi Prawirosentono, *Kinerja Karyawan*, Cetakan Pertama, 1999. Maryati, 2001, Statistik Ekonomi dan Bisnis, Edisi 1, Penerbit UPP AMP YKPRN, Yogyakarta

