

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PRESTASI KERJA**

(Studi pada Karyawan PT. PLN Persero Area Pelayanan dan Jaringan Pasuruan)

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

LUTHFI DWI PRASETYO

NIM. 0410323083



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2008**

motto

...Sesungguhnya Allah beserta
orang-orang yang sabar.

(QS : Al Baqarah 153)



ABSTRAKSI

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

(Studi pada Karyawan PT.PLN Persero Area Pelayanan dan Jaringan, Pasuruan)

Luthfi Dwi Prasetyo

0410323083

Pendidikan dan pelatihan memegang peranan penting dalam meningkatkan dan mengembangkan kompetensi karyawan. Pada umumnya karyawan yang mengikuti suatu program pendidikan dan pelatihan akan mengalami perubahan, seperti perubahan pengetahuan, perubahan ketrampilan, perubahan sikap dan perilaku sosialnya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Notoatmodjo (1998:25) mengenai pengertian pendidikan dan pelatihan yaitu, pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau ketrampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Handoko (1995:98) juga berpendapat, program-program pendidikan dan pelatihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan memperbaiki kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari instruktur pendidikan dan pelatihan, materi pendidikan dan pelatihan dan evaluasi program pendidikan dan pelatihan secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN Persero Area Pelayanan dan Jaringan, Pasuruan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *eksplanatory* dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian yang utama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN Persero Area Pelayanan dan Jaringan, Pasuruan yang berjumlah 442 orang. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 82 orang karyawan dengan menggunakan *proportionate random sampling*. Adapun dalam menganalisis dan menghitung besarnya pengaruh secara simultan dan parsial dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan program SPSS 13.00 for windows. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan dari hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa nilai signifikansi F berada pada nilai 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (Sig 0,000 < 0,05), nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,743, dan nilai koefisiennya determinasi R Square adalah 0,553 atau 55,3%. Nilai signifikansi instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1) adalah 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (Sig 0,000 < 0,05), koefisien regresi untuk variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1) adalah 0,562 dan koefisien determinannya (r^2) adalah $r^2 \times 100\% = 0,562^2 \times 100\% = 31,6\%$. Nilai signifikansi materi pendidikan dan pelatihan (X_2) adalah 0,005 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (Sig 0,005 < 0,05), koefisien regresi untuk variabel materi pendidikan dan pelatihan (X_2) adalah 0,308, dan koefisien determinan (r^2) adalah $r^2 \times 100\% = 0,308^2 \times 100\% = 9,5\%$. Nilai signifikansi evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) adalah 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (Sig 0,000 < 0,05),

koefisien regresi untuk variabel materi pendidikan dan pelatihan (X_3) adalah 0,465, dan koefisien determinan (r^2) adalah $r^2 \times 100\% = 0,465^2 \times 100\% = 21,6\%$.

Kesimpulan dari hasil penelitian adalah bahwa ada pengaruh yang signifikan antara instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2) dan evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Secara simultan, variabel prestasi kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2) dan evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) sebesar 55,3% sementara 44,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model ini. Secara parsial, variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 31,6%. Variabel materi pendidikan dan pelatihan (X_2) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 9,5%. Variabel evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 21,6%.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

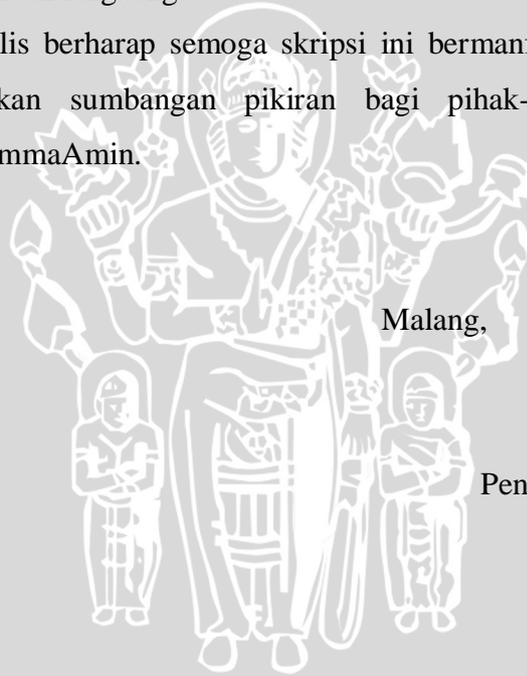
Dengan mengucap Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, ridho dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” (Studi pada Karyawan PT. PLN Persero Area Pelayanan dan Jaringan, Pasuruan) dapat terselesaikan. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang turut mendukung dan membimbing dalam penyelesaian skripsi ini, antara lain:

1. Bapak Prof. Dr. Suhadak, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Kusdi, D.E.A selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis dan Drs. R. Rustam Hidayat, M.Si selaku Sekretaris Jurusan administrasi Bisnis.
3. Bapak Drs. Moch. Al Musadieg, MBA selaku ketua pembimbing yang telah berkenan memberikan arahan dengan penuh kearifan untuk kesempurnaan skripsi ini, mengingatkan untuk tidak pernah berhenti belajar.
4. Bapak Drs. Heru Susilo, MA selaku dosen pembimbing yang telah berkenan memberikan arahan dengan penuh kearifan untuk kesempurnaan skripsi ini, mengingatkan akan pentingnya kesabaran sebagai kunci sukses kehidupan, dedikasi untuk berbagi dengan sesama, dan senantiasa rendah hati.
5. Para Bapak dan Ibu dosen yang telah berkenan memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya dan seluruh staff pengajaran Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah membantu penanganan administrasi.
6. Mbak Nana dan Bapak Abidin selaku HRD staf yang berkenan mengizinkan penulis melakukan penelitian di PT. PLN Persero Area Pelayanan dan Jaringan Pasuruan, memberikan arahan dalam pengumpulan data,

mengingatkan bahwa motivasi terbesar untuk sukses ada di dalam diri sendiri, serta mengingatkan untuk selalu fokus pada tujuan hidup.

7. Seluruh jajaran pemimpin dan karyawan PT. PLN Persero Area Pelayanan dan Jaringan Pasuruan, atas bantuan dan kerjasamanya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak, Ibu, kakakku dan adikku serta seluruh keluarga besarku, atas curahan do'a dan kasih sayangnya yang tak pernah berhenti serta memberikan kebebasan untuk menjadi diriku apa adanya dan bertanggungjawab atas setiap pilihan hidup yang diambil.
9. Seluruh sobat mahasiswa, khususnya angkatan 2004.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan dapat memberikan sumbangan pikiran bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan. AllohummaAmin.



Malang, Juni 2008

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI.....i
KATA PENGANTAR.....iii
DAFTAR ISI.....v
DAFTAR TABELvii
DAFTAR GAMBAR.....viii
DAFTAR LAMPIRANix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1
 B. Rumusan Masalah 3
 C. Tujuan Penelitian 3
 D. Kontribusi Penelitian..... 4
 E. Sistematika Pembahasan 4

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Pendidikan dan Pelatihan..... 6
 1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan 6
 2. Indikator Pembentuk Pendidikan dan Pelatihan..... 6
 B. Prestasi Kerja 12
 1. Pengertian Prestasi Kerja 12
 2. Indikator Pencapaian Prestasi Kerja..... 13
 C. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan 14
 D. Model Konsep 15
 E. Hipotesis 16

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian..... 18
 B. Lokasi Penelitian..... 18
 C. Variabel dan pengukuran..... 19
 D. Populasi dan Sampel 22
 E. Teknik Pengumpulan Data 23
 F. Uji Validitas, Reliabilitas dan Multikolinieritas 25



G. Analisis data.....	31
BAB IV PEMBAHASAN	35
A. Gambaran Umum Perusahaan	35
1. sejarah berdirinya PT. PLN Persero	35
2. Falsafah, Visi, Misi dan Tujuan	36
3. Motto PT. PLN Persero	38
4. Struktur Organisasi	38
B. Gambaran Umum Responden	43
1. Usia Responden	44
2. Jenis Kelamin Responden	44
3. Tingkat Pendidikan Responden	45
4. Masa Kerja Responden	45
C. Analisis dan Interpretasi	46
1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	46
a. Distribusi Frekuensi Variabel Instruktur Pendidikan dan Pelatihan(X_1).....	46
b. Distribusi Frekuensi Variabel Materi Pendidikan dan Pelatihan(X_2).....	48
c. Distribusi Frekuensi Variabel Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan (X_3).....	50
d. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan.....	52
2. Analisis Inferensial	54
a. Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
b. Hasil Pengujian Hipotesis.....	57
D. Pembahasan	59
BAB V PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Hal.
1.	Konsep, variabel, indikator dan item	21
2.	Pedoman interpretasi koefisien korelasi	26
3.	Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas item variabel instruktur pendidikan dan pelatihan(X_1)	28
4.	Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas item variabel materi pendidikan dan pelatihan (X_2)	29
5.	Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas item variabel evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3)	30
6.	Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas item variabel prestasi kerja karyawan (Y)	31
7.	Jumlah responden berdasarkan usia	44
8.	Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin	44
9.	Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan	45
10.	Jumlah responden berdasarkan masa kerja	45
11.	Distribusi frekuensi variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1)	46
12.	Distribusi frekuensi variabel materi pendidikan dan pelatihan (X_2)	48
13.	Distribusi frekuensi variabel evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3)	50
14.	Distribusi frekuensi variabel prestasi kerja karyawan (Y)	52
15.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	56

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Hal.
1.	Diagram pendidikan dan pelatihan	12
2.	Model konsep	16
3.	Model hipotesis	17
4.	Bagan struktur organisasi	39

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran
1.	Kuesioner
2.	Deskripsi frekuensi item-item variabel (X_1), (X_2), (X_3), (Y)
3.	Statistik deskripsi
4.	Uji validitas
5.	Uji reliabilitas
6.	Analisis regresi linier berganda





BAB I

Pendahuluan

A. Latar belakang

Kemampuan suatu organisasi bisnis untuk mampu beradaptasi pada era pasar terbuka, seperti yang telah mulai diterapkan saat ini sangatlah penting untuk diantisipasi oleh perusahaan. Pada era pasar terbuka daya saing organisasi bisnis dituntut untuk terus mampu dijaga dengan cara, selalu melakukan inovasi dan kreasi sesuai dengan tuntutan pasar. Sebagai salah satu elemen terpenting dalam organisasi bisnis, divisi sumber daya manusia adalah agen perubahan agar organisasi bisnis selalu berkembang seiring dengan pertumbuhan perusahaan. Dapat dipastikan apabila sumber daya manusia pada suatu organisasi bisnis tidak lagi mampu untuk berinovasi dan berkreasi maka besar kemungkinan perusahaan akan kalah dalam persaingan sehingga akan ditinggalkan oleh para customernya. Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia atau karyawan adalah agar karyawan pada suatu perusahaan mampu untuk terus berprestasi bagi organisasi bisnis tempat dia bekerja.

Inovasi dan kreasi adalah salah satu hal terpenting dalam dunia usaha. Tidak bisa terlepas pula bahwa sumber daya manusia pada suatu organisasi bisnis dituntut pula untuk selalu berinovasi dan berkreasi. Seorang karyawan tidak mempunyai pilihan selain dia harus terus berinovasi dan berkreasi untuk mengembangkan dirinya. Apabila kesadaran karyawan untuk berkembang tidak ada, maka akan berdampak negatif pada perusahaan. Perusahaan akan mengalami kegoyahan dikarenakan sumber daya manusianya tidak mampu untuk turut menopang laju pertumbuhan perusahaan. Disitulah letak kepentingan perusahaan untuk turut pula berperan serta dalam pengembangan karyawan mereka.

Divisi sumber daya manusia pada suatu perusahaan memainkan peranan yang sangat vital bagi keberlangsungan suatu perusahaan. Peranannya adalah sebagai salah satu pendorong dan penopang pertumbuhan perusahaan. Divisi sumber daya manusia-lah yang bertanggung jawab terhadap ketersediaan tenaga kerja yang handal bagi perusahaan. Selain tentunya setiap karyawan secara individu juga berkewajiban untuk selalu mengembangkan dirinya. Salah satu caranya adalah dengan merancang program

pendidikan dan pelatihan yang benar-benar mampu mencetak karyawan-karyawan yang terampil, kompeten, inovatif dan kreatif.

Apabila karyawan tidak lagi mampu berprestasi bagi perusahaan, maka hal itu juga berarti bahwa pertumbuhan perusahaan akan terhambat. Bukan tidak mungkin ketiadaan prestasi dari karyawan malah akan berdampak negatif bagi perusahaan atau perusahaan mengalami kemunduran. Perusahaan yang pertumbuhannya terhambat akan menurun daya saingnya. Patut untuk selalu diwaspadai agar itu semua dapat dihindarkan, maka prestasi kerja karyawan harus benar-benar terjaga. Sudah menjadi tugas dari divisi sumber daya manusia untuk terus senantiasa menjaga prestasi kerja karyawannya dengan mengadakan program pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan adalah hal yang tak dihindarkan sebagai salah satu strategi untuk menjaga dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Suatu program pendidikan dan pelatihan yang baik harus mampu meningkatkan dan mempertahankan keunggulan karyawan secara kualitas dan kuantitas. Program pendidikan dan pelatihan harus selalu dievaluasi untuk menjaga agar target dan sasaran yang dituju tetap relevan dengan situasi dan kondisi terkini yang dihadapi oleh perusahaan.

Pada umumnya karyawan yang mengikuti suatu program pendidikan dan pelatihan akan mengalami perubahan, seperti perubahan pengetahuan, perubahan ketrampilan, perubahan sikap dan perilaku sosialnya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Notoatmodjo (2003:25) mengenai pengertian pendidikan dan pelatihan yaitu, pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau ketrampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Handoko (2001:98) juga berpendapat, program-program pendidikan dan pelatihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan memperbaiki kepuasan kerja.

PT.PLN merupakan salah satu BUMN yang bergerak dalam bidang jasa, yaitu jasa penyediaan dan pelayanan energi listrik. Pada praktiknya PT.PLN tentu menginginkan

agar para karyawannya selalu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Hal demikian akan dapat dicapai apabila PT.PLN mampu mendorong kinerja karyawannya, hingga tercapainya prestasi kerja karyawan. Salah satu cara agar prestasi kerja karyawan dapat terus tercapai adalah dengan adanya program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Program pendidikan dan pelatihan adalah salah satu "jembatan" untuk tercapainya hubungan simbiosis mutualisme antara PT.PLN dengan karyawannya. Mencermati begitu pentingnya "jembatan" ini sebagai salah satu instrumen untuk tercapainya visi dan misi perusahaan, sehingga penulis tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT.PLN Persero Area Pelayanan dan Jaringan Pasuruan)", untuk selanjutnya penulisan PT. PLN Persero Area Pelayanan dan Jaringan Pasuruan akan disingkat menjadi PT. PLN Persero APJ Pasuruan.

B. Perumusan Masalah

Dari uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, dapat diajukan suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel, instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2), evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) secara simultan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. PLN Persero APJ Pasuruan ?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2), evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) secara parsial terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. PLN Persero APJ Pasuruan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menjelaskan pengaruh yang signifikan dari variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2), evaluasi program pendidikan

dan pelatihan (X_3) secara simultan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) pada PT PLN Persero APJ Pasuruan.

2. Untuk menjelaskan pengaruh dari variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2), evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) secara parsial terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) pada PT PLN Persero APJ Pasuruan.

D. Kontribusi Penelitian

Kontribusi penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kontribusi Teoritis
 - a). Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk menambah serta memperdalam kajian pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada permasalahan program pendidikan dan pelatihan.
 - b). Diharapkan pula dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pengembangan dan studi lanjutan bagi para peneliti lain yang tertarik pada bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Kontribusi Praktis
hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Pasuruan terkait dengan penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini disusun sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang akan dibahas diantaranya : pendidikan dan pelatihan, prestasi

kerja, pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja, model konsep dan hipotesis

BAB III : Metode Penelitian

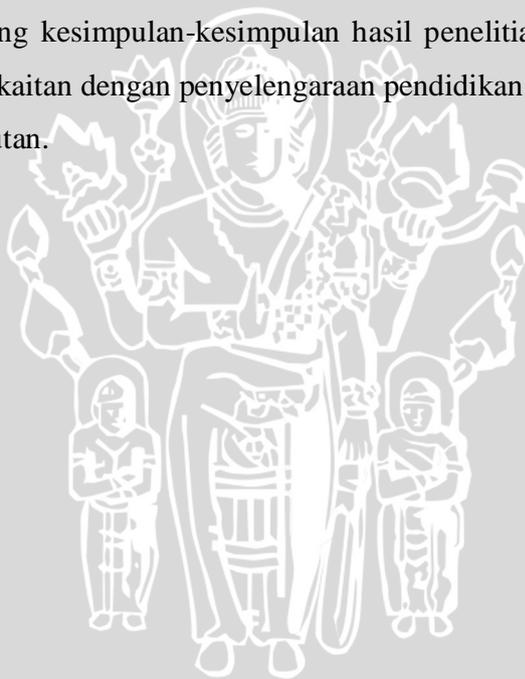
Dalam bab ini diuraikan mengenai jenis penelitian, populasi dan sample pengumpulan data, uji validitas dan uji reliabilitas, konsep dan variabel, definisi operasional, skala pengukuran, analisis data, serta hasil uji instrumen penelitian.

BAB IV : Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang penyajian data yang menguraikan secara garis besar mengenai gambaran umum perusahaan, penyajian data yang diperoleh dari perusahaan, analisis data dan interpretasi data kuantitatif tersebut.

BAB V : Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan-kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran bagi perusahaan berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan bersangkutan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pendidikan dan Pelatihan

1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan.

Menurut Notoatmodjo (2003:28) pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Kemudian dilanjutkan oleh Notoatmodjo (2003:29) perbedaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi, secara teori dapat dikenal dari hal-hal sebagai berikut : pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Untuk itu suatu program pendidikan dan pelatihan hendaknya dilaksanakan secara bertahap dan berkesinambungan, mengingat perkembangan lingkungan organisasi berlangsung secara cepat yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kegiatan organisasi.

Mengutip pendapat Hasibuan (2003 : 69) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, moral dan konseptual karyawan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Dari berbagai pendapat yang telah diuraikan, dapat pula diartikan bahwa pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan perusahaan. Pelatihan merupakan proses, yang bertujuan meningkatkan kemampuan seseorang agar memperoleh keterampilan tertentu yang akan dikuasainya.

2. Indikator pembentuk Pendidikan dan Pelatihan

a. Instruktur Pendidikan dan Pelatihan Karyawan

Dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Hasibuan (2003:73) mendefinisikan pelatih atau instruktur yaitu seseorang

atau tim yang memberikan latihan dan pendidikan kepada karyawan. Pelatih (*trainer*) memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dipekerjakan. Pelaksana pada program pendidikan dan pelatihan pada karyawan adalah pelatih *internal*, *eksternal* serta gabungan *internal* dan *eksternal* yang pengertiannya yaitu, Pelatih *internal* adalah seseorang atau suatu tim pelatih yang ditugaskan dari perusahaan memberikan pelatihan atau pendidikan kepada karyawan. Setiap kepala bagian mutlak menjadi pelatih internal bagi karyawan bawahannya dengan memberikan petunjuk-petunjuk untuk menyelesaikan pekerjaan. Pelatih internal hanya melatih karyawan dalam lingkungan perusahaan/organisasi bersangkutan saja. Pelatih *eksternal* adalah seseorang atau suatu tim pelatih dari luar perusahaan diminta untuk memberikan pendidikan dan pelatihan pada karyawan, dalam hal ini baik pelatihnya yang didatangkan atau karyawannya ditugaskan untuk mengikuti lembaga-lembaga pendidikan ataupun pelatihan. Pelatih gabungan *internal* dan *eksternal* adalah suatu tim gabungan pelatih *internal* dan *eksternal* yang memberikan program pengembangan pada karyawan. Cara ini paling baik karena dasar teoritis dan praktisnya untuk melakukan pekerjaan akan lebih mantap. Pendidikan dan pelatihan yang ditangani oleh tim ini akan lebih baik karena instruktur akan saling mengisi dalam memberikan pendidikan dan pelatihan.

Adapun untuk kualifikasi instruktur atau pelatih yang baik hendaknya memiliki kualifikasi sebagai berikut :

1) *Teaching Skills*

Seorang instruktur harus mempunyai kecakapan untuk mendidik, mengajarkan, membimbing dan mentrasfer pengetahuannya pada peserta program pendidikan dan pelatihan. Ia harus dapat memberikan semangat, membina dan mengembangkan, agar peserta mampu untuk bekerja mandiri serta dapat menumbuhkan kepercayaan diri pada peserta didiknya.

2) *Communication Skills*

Seorang instruktur harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif. Jadi suaranya jelas, tulisannya baik dan kata-katanya mudah dipahami peserta pendidikan dan pelatihan.

3) *Personalithy Authority*

Seorang instruktur harus memiliki kewibawaan terhadap peserta didiknya. Ia harus berperilaku baik, sifat dan kepribadiannya disenangi serta kemampuan dan kecakapannya diakui.

4) *Social Skills*

Seorang instruktur harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjalin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pendidikan dan pelatihan. Ia harus suka menolong, objektif dan senang jika anak didiknya maju serta dapat menghargai pendapat orang lain.

5) *Technical Competent*

Seorang instruktur harus berkemampuan teknis, kecakapan teoritis, dan tangkas dalam mengambil keputusan.

6) *Stabilitas Emosi*

Seorang instruktur tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat kebabakan, keterbukaan,serta tidak pendendam

b. Materi Pendidikan dan Pelatihan

Pemilihan materi yang tepat merupakan unsur yang penting dalam pencapaian kegiatan pendidikan dan pelatihan. Materi yang dibahas dalam program pendidikan dan pelatihan haruslah dihubungkan dengan kebutuhan organisasi/perusahaan dan para peserta program pendidikan dan pelatihan. Dengan kata lain materi yang dibahas dalam program pendidikan dan pelatihan harus ada hubungannya dengan usaha untuk merealisasikan apa yang menjadi tujuan dari program pendidikan dan pelatihan.

Materi pendidikan dan pelatihan sangat bergantung atau berkaitan erat dengan dua kegiatan manajemen SDM yaitu, kegiatan analisis pekerjaan dan

kegiatan penilaian pekerjaan. Dari analisis pekerjaan telah dimiliki gambaran tentang tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh para karyawan dalam bidang kerja atau jabatannya sehingga dapat ditentukan materi pendidikan dan pelatihan yang paling tepat untuk mengembangkan karyawan yang bersangkutan. Demikian pula setelah dilakukan kegiatan penilaian kerja akan dapat ditemukan berbagai koreksi untuk kemudian bisa dimasukkan ke dalam materi pendidikan dan pelatihan demi tercapainya prestasi kerja.

Materi latihan biasanya diinginkan bahan tertulis sebagai dasar instruksi dan referensi. Untuk kebanyakan subyek dapat dipilih sebuah buku yang baik, akan tetapi dalam hal-hal dimana materi dari pendidikan dan pelatihan bersifat khusus, maka sebaiknya dipersiapkan bahan untuk kegunaan yang khusus ini Moekijat(1993:46)

Materi dalam program pendidikan dan pelatihan pada dasarnya adalah suatu instrument yang kegunaannya adalah untuk memberikan bantuan bagi para karyawan peserta program pendidikan dan pelatihan. Para peserta program diharapkan mampu menguasai suatu ketrampilan khusus atau untuk membantu memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Apabila nantinya para peserta program mampu mengerjakan tugas dengan baik, maka itu bisa diartikan bahwa materi yang telah diberikan telah sesuai dengan tujuan pendidikan dan pelatihan.

c. Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan

Agar efektif suatu program pendidikan dan pelatihan haruslah merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi. Program pendidikan dan pelatihan tersebut adalah untuk memperbaiki kekurangan dan mengembangkan keahlian karyawan yang bersangkutan sesuai dengan tuntutan organisasi. Untuk meningkatkan usaha belajarnya, para karyawan harus menyadari perlunya perolehan informasi baru atau mempelajari keterampilan-keterampilan dan keahlian-keahlian baru. Tak kalah pentingnya juga keinginan untuk terus belajar harus tetap dipertahankan. Apapun standar

kinerja yang ditetapkan karyawan bersangkutan tidak boleh dikecewakan oleh instruktur yang menuntut terlalu banyak atau terlalu sedikit.

Gomes (1997:209) mengatakan tujuan dari evaluasi program pendidikan dan pelatihan adalah untuk menguji apakah program pendidikan dan pelatihan tersebut efektif dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Evaluasi ini menghendaki identifikasi dan pengembangan kriteria tertentu. Masih dalam buku Gomes (1997:209) program pendidikan dan pelatihan bisa dievaluasi berdasarkan informasi yang diperoleh pada lima tingkatan : (1) *reaction*, (2) *learning*, (3) *behaviors*, (4) *organizational result*, (5) *cost effectivity*. Pertanyaan-pertanyaan pada masing-masing kriteria tersebut memungkinkan penyaringan informasi yang bisa menjelaskan seberapa efektif program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan tersebut. Adapun pertanyaan-pertanyaan yang dimaksudkan adalah sebagai berikut :

1) Reaksi : seberapa baik para peserta menyenangi/berminat pada program pendidikan dan pelatihan ?

Ukuran mengenai reaksi ini didesain untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pendidikan dan pelatihan. Dengan menggunakan kuosioner para peserta ditanya tentang seberapa jauh mereka puas terhadap program secara keseluruhan, terhadap instruktur, materi yang disampaikan, bahan-bahan yang disediakan, dan lingkungan tempat diadakannya program pendidikan dan pelatihan (ruangan, waktu, istirahat, makanan, dll).

Untuk mendapatkan opini para peserta ini, terutama didasarkan pada dua alasan utama yaitu, untuk mengetahui sejauh mana peserta puas dengan program pendidikan dan pelatihan yang telah diadakan dan untuk maksud diadakannya beberapa revisi atas program pendidikan dan pelatihan.

2).*Learning* : seberapa jauh para peserta mempelajari fakta-fakta, prinsip-prinsip dan pendekatan-pendekatan yang terdapat dalam program pendidikan dan pelatihan ?

Informasi yang ingin diperoleh melalui evaluasi jenis ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh para peserta menguasai pengetahuan dan ketrampilan-ketrampilan yang diajarkan selama berlangsungnya program

pendidikan dan pelatihan. Biasanya ini dilakukan dengan mengadakan test tertulis, tes performasi dan latihan-latihan simulasi.

3) *Behavior* : seberapa jauh perilaku kerja para karyawan (peserta) berubah dikarenakan program pendidikan dan pelatihan ?

Perilaku dari para peserta sebelum dan sesudah mengikuti program pendidikan dan pelatihan dapat dibandingkan guna mengetahui tingkat pengaruh diadakannya program pendidikan dan pelatihan terhadap perubahan perilaku mereka. Perilaku dari para peserta dapat diukur berdasarkan masukan tertulis dari para supervisor masing-masing untuk dibandingkan dengan perilaku sesudah mengikuti program.

4) Hasil-hasil/*organizational results* : apakah peningkatan produktivitas atau penurunan biaya yang telah dicapai, setelah diadakannya program pendidikan dan pelatihan ?

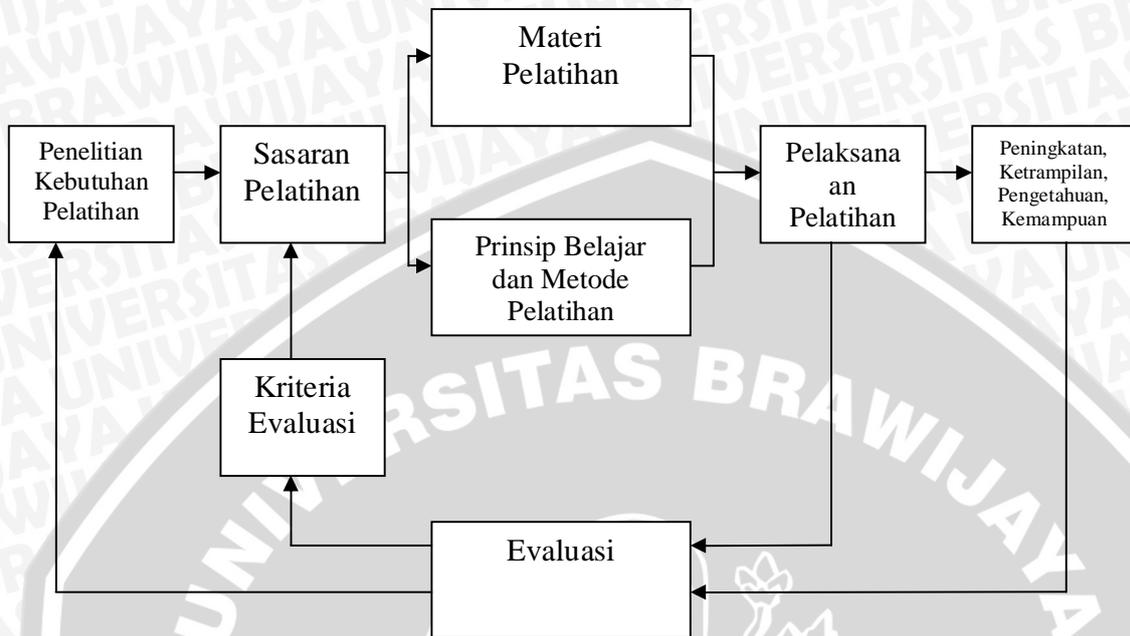
Tujuan dari pengumpulan informasi ini adalah untuk menguji dampak program pendidikan dan pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan. Bentuk informasi bisa seperti data tingkat kecelakaan kerja, keluhan-keluhan pelanggan, kepuasan klien dan yang sejenis lainnya.

5) Efektifitas biaya : katakanlah bahwa program pendidikan dan pelatihan efektif, apakah itu merupakan solusi yang paling murah untuk menyelesaikan masalah ?

Ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pendidikan dan pelatihan dan apakah besarnya biaya untuk program tersebut terhitung kecil atau besar dibandingkan dengan biaya yang timbul dari permasalahan yang dialami oleh organisasi. Kriteria ini diukur dengan membandingkan biaya program dengan biaya permasalahan. Biaya permasalahan adalah kerugian-kerugian ekonomi yang dialami oleh perusahaan sebagai akibat dari penggunaan karyawan yang kurang atau tidak terdidik dan terlatih.

Mengutip dari diagram Nawawi(2003:231) tampak pada diagram peranan dan posisi dari proses evaluasi pendidikan dan pelatihan :

Gambar 1
Diagram pendidikan dan pelatihan



Sumber: Nawawi (2003:231)

Dari diagram yang telah digambarkan dapat terlihat bahwa posisi dari evaluasi program pendidikan dan pelatihan sangatlah penting baik itu evaluasi pra maupun pasca diadakannya program pendidikan dan pelatihan. Pada diagram juga dapat kita ketahui pula bahwa dari program pendidikan dan pelatihan baik input (sasaran) maupun outputnya (perubahan perilaku) haruslah terlebih dahulu melalui proses evaluasi.

B. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja, baik itu prestasi kerja karyawan secara individu atau kelompok adalah salah satu tujuan atau pencapaian yang sangat penting dan menentukan bagi suatu perusahaan/organisasi, baik itu untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Pencapaian prestasi kerja oleh para karyawan juga tidak terlepas dari kinerja manajemen dalam menggali potensi karyawannya untuk selalu dikembangkan. Pencapaian prestasi kerja oleh tiap karyawan pada akhirnya akan bermuara pada pencapaian prestasi oleh perusahaan/organisasi.

Menurut pendapat Dharma (1985:1) prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau

sekelompok orang. Hasibuan (2003:94) juga menuliskan pada bukunya prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Dari kedua pendapat mengenai pengertian dari prestasi kerja, dapat diartikan bahwa semuanya atau segala sesuatu yang dihasilkan oleh karyawan baik itu secara kualitas maupun kuantitas dapat dipandang sebagai suatu prestasi kerja. Melalui pencapaian karyawan secara kualitas maupun kuantitas dapat diadakan suatu penilaian (pengukuran) terhadapnya. Berdasarkan dari pendapat kedua pakar, bahwa pada dasarnya prestasi kerja dapat juga diartikan sebagai pemenuhan kewajiban dari karyawan pada organisasi dalam bentuk kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu ini adalah bentuk kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi.

2. Indikator Pencapaian Prestasi Kerja

Memang sangat sulit untuk menentukan suatu ukuran bagi prestasi kerja, karena beragamnya pekerjaan dan setiap pekerjaan tersebut pasti mempunyai ukuran yang berbeda-beda. Menurut Dharma (2000:154) cara pengukuran prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas hasil kerja, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).
2. Kuantitas hasil kerja, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai .
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Dari uraian mengenai indikator prestasi kerja dapat diketahui bahwa suatu perusahaan yang memiliki karyawan ahli, cakap, serta terampil dalam bidangnya merupakan tujuan dari diadakannya pendidikan dan pelatihan. Setelah menjalani program pendidikan dan pelatihan suatu perusahaan akan selalu mengharapkan agar para karyawannya yang diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan

dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Sehingga PT. PLN Persero APJ Pasuruan Untuk pencapaian prestasi kerja oleh para karyawannya menuntut adanya peningkatan keahlian, ketrampilan dan kecakapan melalui pendidikan dan pelatihan.

C. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Notoatmodjo (2003:30) menyatakan pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai, salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang lebih besar. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut.
2. Kemampuan orang yang akan menempati jabatan tersebut terkadang tidak ada.
3. Promosi dalam suatu organisasi adalah suatu keharusan, apabila organisasi itu ingin berkembang.

Handoko (2001:98) juga berpendapat, program-program pendidikan dan pelatihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan memperbaiki kepuasan kerja. Pengaruh dari pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja dapat dimengerti sebagai suatu kebersediaan dari seorang karyawan atau sekelompok karyawan untuk mau mengembangkan potensi-potensi yang ada pada diri. Demi tercapainya tujuan-tujuan secara maksimal yang berorientasi pada hasil (barang/jasa). Akan tetapi dalam proses pencapaiannya sikap karyawan terhadap obyek pendidikan dan pelatihan tidaklah selalu bersifat positif, oleh karena itu dalam proses pendidikan dan pelatihan perubahan sikap karyawan sangat menentukan untuk tercapainya prestasi kerja.

Dari uraian singkat mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan diharapkan ketiga komponen antara lain : instruktur pendidikan dan pelatihan, materi pendidikan dan pelatihan serta evaluasi program pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dalam tercapainya prestasi kerja karyawan. Untuk tercapainya pengaruh positif dari ketiga komponen tersebut perubahan sikap karyawan dalam menyikapi diadakannya pendidikan dan pelatihan sangat menentukan. Manajemen

harus dapat menimbulkan rasa senang dan simpatik dari setiap peserta selama mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Apabila tercapai, kondisi ini akan menggerakkan semua potensi yang dimilikinya, sehingga akan mendukung secara maksimal terhadap tercapainya kompetensi-kompetensi oleh karyawan peserta program sesuai dengan tujuan diadakannya program pendidikan dan pelatihan. Sebaliknya apabila diadakannya program pendidikan dan pelatihan karyawan ini tidak menimbulkan rasa senang atau simpatik dari karyawan, atau malah menimbulkan perasaan malas karena karyawan menganggap program itu akan sia-sia maka pada gilirannya kondisi demikian akan mengurangi atau menekan daya tangkap mereka dalam mengikuti programnya. Menurunnya gairah dalam mengikuti program akan berakibat semakin sulitnya mengingat kembali (*recalling*) materi yang telah disampaikan dan akibat lebih seriusnya adalah target hasil belajar akan terganggu sehingga tujuan program pendidikan dan pelatihan untuk mencapai prestasi kerja karyawan akan sangat sulit atau bahkan tidak dapat tercapai.

D. Model Konsep

Menurut Singarimbun (1995:34) konsep adalah abstraksi mengenai fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik, kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu. Unsur penelitian yang terpenting dan merupakan definisi yang dipakai oleh para peneliti untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena sosial ataupun fenomena alami. Jadi konsep merupakan definisi dari apa yang perlu diamati, konsep menentukan antara variabel-variabel mana kita ingin menentukan adanya hubungan empiris. Pemilihan konsep-konsep yang tepat adalah sangat penting, tetapi rumit, karena adanya sekian banyak konsep yang dapat dipilih. Maka perlulah ditentukan ruang lingkup dan batas persoalan, sehingga jumlah konsep yang bersangkutan dengan persoalan itu juga dapat dibatasi.

Dari teori yang telah dikemukakan dapat ditarik kesimpulan bahwa kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2

Model Konsep



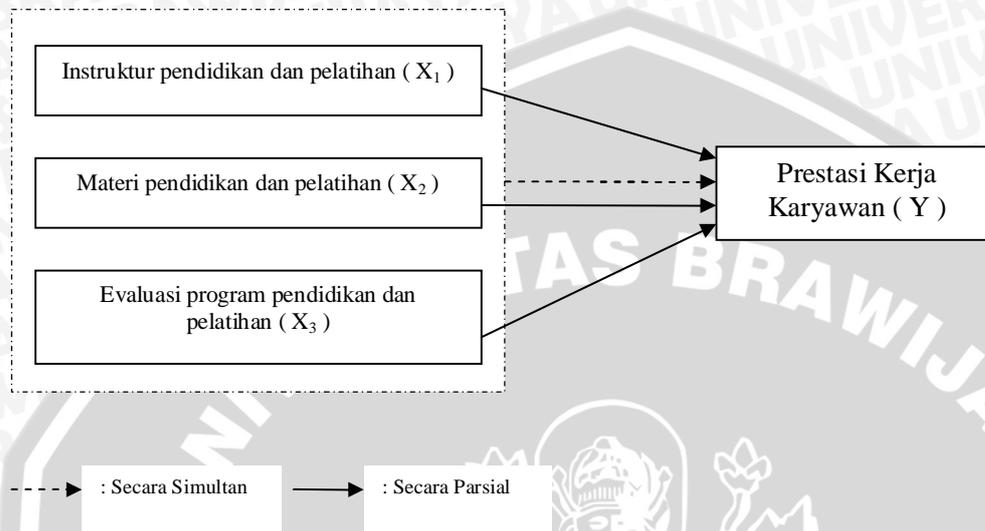
Dari model konsep yang telah digambarkan menunjukkan bahwa prestasi kerja yang dihasilkan, dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan, atau kata lain dari model konsep pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2006:70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban yang empiris, maka dalam suatu hipotesis masih perlu dibuktikan dalam suatu proses penelitian dengan cara mencocokkan dengan suatu keadaan ataupun kondisi yang nyata seperti maksud dari kata-kata yang dinyatakan sebagai hipotesis tersebut.

Dalam penelitian ini dirumuskan hipotesisnya pada halaman selanjutnya adalah sebagai berikut :

Gambar 3
Model Hipotesis



Berdasar pada model hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan dari pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari variabel, instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2), evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) secara simultan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) pada PT PLN Persero APJ Pasuruan.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan dari pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari variabel, instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2), evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) secara parsial terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) pada PT PLN Persero APJ Pasuruan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Sesuai tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori. Penelitian tersebut oleh Bungin (2001:51) dijelaskan bahwa “format eksplanasi dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan suatu variabel dengan variabel lain, karena itu penelitian eksplanasi menggunakan hipotesis dan untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial” Sugiyono (2006:170) yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori untuk menjelaskan hubungan sebab akibat yang terjadi antara variabel-variabel yang ada dengan melakukan pengujian hipotesis yang telah disebutkan sebelumnya. Berdasarkan pengertian di atas, maka fokus penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, yaitu terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini dilakukan uji pengaruh secara langsung antara variabel pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Pasuruan. Alasan pemilihan lokasi ini karena pada perusahaan tersebut terdapat kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan, serta sangat memperhatikan masalah pendidikan dan pelatihan sebagai investasi dalam bidang SDM yang pada akhirnya berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sehingga menarik untuk dijadikan topik penelitian. Selain itu, lokasi yang sangat strategis dan mudah dijangkau baik oleh peneliti maupun oleh masyarakat umum.

C. Variabel dan Pengukuran

1. Konsep dan Variabel

Bungin (2001:73) menjelaskan bahwa “konsep sebenarnya adalah generalisasi dari sekelompok fenomena tertentu yang dapat dipakai untuk menggambarkan berbagai fenomena yang sama”. Lebih lanjut mengenai konsep, Bungin (2001:73) menjelaskan sebagai berikut: “sebagai sesuatu yang general, konsep bermula dari teori-teori yang kejadiannya dibentuk dan oleh karenanya konsep mempunyai tingkat generalisasi yang berbeda. Konsep yang dekat dengan realita adalah konsep yang berkemungkinan besar untuk dapat diukur”.

Dengan demikian, konsep dapat dikatakan sebagai definisi yang sifatnya abstrak dimana tingkat abstraksi dari masing-masing konsep tidak sama. Semakin dekat suatu konsep pada realita semakin mudah konsep itu diukur. Agar konsep dapat diukur, maka harus dijabarkan lebih lanjut menjadi variabel-variabel. Sugiyono, (2006:38) Variabel adalah Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, konsep-konsep yang dapat diteliti adalah:

a. Pendidikan dan Pelatihan

Adalah proses pemberian bantuan kepada karyawan agar ia dapat memiliki efektivitas dalam pekerjaannya saat ini maupun yang akan datang, dengan jalan mengembangkan pada dirinya keselarasan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan pekerjaannya. Konsep ini memiliki variabel yaitu, Instruktur Pendidikan dan Pelatihan, Materi Pendidikan dan Pelatihan, Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan, yang memiliki indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kualifikasi instruktur diklat, yang meliputi:

- a. *Teaching skills.*
- b. *Communication skills.*
- c. *Personalithy authority.*
- d. *Social skills*
- e. *Technical competent*
- f. *Stabilitas emosi*

2. Kesesuaian materi diklat.
 - a. Jumlah materi yang diberikan disesuaikan dengan waktu.
 - b. kesesuaian materi dengan uraian pekerjaan.
3. Kelengkapan materi diklat.
 - a. Bahan tertulis sebagai dasar materi.
 - b. Materi-materi diklat yang bersifat khusus.
 - c. Alat bantu/peraga untuk penjelasan materi diklat.
4. Evaluasi bobot program diklat.
 - a. Minat peserta terhadap program pendidikan dan pelatihan.
 - b. Seberapa jauh para peserta mempelajari isi dari program diklat.
 - c. Bertambahnya keahlian dan pengetahuan.
5. Perubahan perilaku karyawan.
 - a. Disiplin karyawan.
 - b. Etos kerja.

b. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah produk yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang. Produk tersebut dapat dicapai oleh seseorang karena telah melaksanakan tugas-tugasnya. Variabel dari konsep tersebut adalah prestasi kerja karyawan, sedangkan indikatornya adalah:

1. Kuantitas hasil kerja, item-itemnya:
 - a. Kesesuaian antara kuantitas hasil kerja dengan standar yang ditetapkan
 - b. Berusaha mencapai hasil kerja yang maksimal
2. Kualitas hasil kerja, item-itemnya:
 - a. Kesesuaian antara kualitas hasil kerja dengan standar yang ditetapkan
 - b. Ketelitian hasil kerja
3. Ketepatan Waktu, item-itemnya:
 - a. Kesesuaian antara waktu penyelesaian dibandingkan dengan standar waktu yang ditetapkan
 - b. Berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan

Tabel 1
Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Pendidikan dan Pelatihan	Instruktur pendidikan dan pelatihan	Kualifikasi instruktur diklat	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Teaching skills</i> • <i>Communication skills</i> • <i>Personalithy authority</i> • <i>Social skills</i> • <i>Technical competent</i> • Stabilitas emosi
	Materi pendidikan dan pelatihan	Kesesuaian materi diklat	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah materi yang diberikan disesuaikan dengan waktu • Kesesuaian materi dengan uraian pekerjaan.
		Kelengkapan materi diklat	<ul style="list-style-type: none"> • Bahan tertulis sebagai dasar materi • Materi-materi diklat yang bersifat khusus • Alat bantu/alat peraga untuk penjelasan materi diklat
	Evaluasi Program pendidikan dan pelatihan	Evaluasi bobot program pendidikan dan pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> • Minat peserta terhadap program pendidikan dan pelatihan • Seberapa jauh para peserta mempelajari isi dari program diklat • Bertambahnya keahlian dan pengetahuan
Prestasi kerja	Prestasi kerja karyawan	Perubahan perilaku karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin karyawan • Etos kerja karyawan
		Kuantitas hasil kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian antara kuantitas hasil kerja dengan standar yang ditetapkan • Berusaha mencapai hasil kerja yang tinggi
		Kualitas hasil kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian antara kualitas hasil kerja dengan standar yang ditetapkan • Ketelitian hasil kerja
		Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian antara waktu penyelesaian pekerjaan dengan standar waktu yang ditetapkan • Berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan

2. Skala pengukuran

Dalam penelitian ini, skala yang dipakai adalah skala Likert dengan ukuran ordinal tetapi dengan bentuk interval. Skala Likert oleh Sugiyono (2006:107) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Beliau juga menyatakan bahwa skala ordinal adalah skala yang berjenjang dimana sesuatu “lebih” atau “kurang” dari yang lain. Sementara skala interval adalah skala yang memiliki jarak yang sama. Responden akan diminta untuk memberi respon dengan memilih jawaban dari lima jawaban. Penilaian terhadap masing-masing jawaban akan diberi skor sebagai berikut:

- a. Pilihan jawaban A (sangat setuju) diberi skor 5
- b. Pilihan jawaban B (setuju) diberi skor 4
- c. Pilihan jawaban C (netral) diberi skor 3
- d. Pilihan jawaban D (tidak setuju) diberi skor 2
- e. Pilihan jawaban E (sangat tidak setuju) diberi skor 1

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Pengertian populasi oleh Arikunto (2006:130) adalah “keseluruhan subyek penelitian”. Dengan batasan pengertian seperti itu maka yang dimaksud sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Pasuruan yang berjumlah 442 orang.

2. Sampel

Pengertian sampel menurut Arikunto (2006:131) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel diambil dari karyawan di beberapa bagian yang ada di PT. PLN (Persero) APJ Pasuruan yang pernah mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel adalah menggunakan sampel acak sederhana (simple random sampling), yaitu pengambilan sampel secara random atau acak sederhana karena populasi bersifat homogen. Oleh Bungin (2001:108), “rancangan sampel probabilitas, artinya penarikan sampel

didasarkan atas pemikiran bahwa keseluruhan unit populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Rancangan ini disebut juga sampling acakan". Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini digunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin (Umar,1997:49) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n : banyaknya sampel

N : ukuran populasi

e : persen kelonggaran, karena pengambilan sampel yang masih ditolelir 10% atau 0,1

jadi, perhitungan jumlah sampel yang akan diambil, adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{442}{1 + 442(0.1)^2} \\ &= \frac{442}{5,42} \\ &= 81,55 \\ &= 82 \end{aligned}$$

Jadi, sampel yang akan diambil adalah sebesar 82 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Data.

Oleh bungin (2001:129), jenis data adalah salah satu bagian yang paling vital dalam penelitian. Kesalahan dalam menggunakan atau memahami jenis data, maka data yang diperoleh juga akan meleset dari yang diharapkan. Oleh karena itu, peneliti harus mampu memahami jenis data mana yang seharusnya dipergunakan. Dalam penelitian sosial, ada 2 jenis data dilihat dari sumbernya, yaitu:

a. Data primer

Adalah data yang diperoleh dengan mengumpulkan data secara langsung dari lokasi penelitian. Biasanya dilakukan dengan cara

menyebarkan kuesioner atau dengan melakukan wawancara mengenai hal-hal yang diteliti kepada responden yang telah ditetapkan sebagai sampel.

b. Data sekunder

Adalah data yang diperoleh dari tempat penelitian yang menjadi obyek penelitian secara resmi dalam bentuk tertulis atau dokumen. Data sekunder ini merupakan data pendukung yang sangat diperlukan dalam penelitian ini, seperti latar belakang pendirian perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan, dan sebagainya.

2. Metode Pengumpulan Data

Dibutuhkan data yang valid untuk memperoleh hasil penelitian yang baik, sehingga analisis yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan penelitian yang ditetapkan. Untuk mendapatkan data yang obyektif maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang utama didalam penelitian ini. Dimana kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Hasil dari jawaban ini dapat digunakan untuk mengukur hubungan dan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan. Instrumen yang digunakan adalah pedoman kuesioner.

b. Metode Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Metode ini merupakan sarana penunjang dari kuesioner, digunakan untuk memperoleh data yang sifatnya primer. Instrument yang digunakan adalah wawancara. Dalam melaksanakan penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan

melakukan penyebaran kuesioner serta melakukan interview kepada kepala bidang, kepala bagian, staf administrasi, bagian personalia dan observasi sebagai tambahan.

c. Metode Dokumentasi

Metode pengumpulan data melalui catatan-catataan resmi yang dimiliki perusahaan, dokumen-dokumen maupun pelaporan yang ada, untuk mengetahui keadaan perusahaan secara umum, arsip dari pihak-pihak yang bersangkutan dalam pelaksanaan penelitian.

3. Instrumen Penelitian

a. Kuesioner

Sejumlah pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden dengan maksud untuk mendapatkan jawaban yang sesuai dengan tujuan penelitian.

b. Pedoman Wawancara

Berisi daftar pertanyaan yang diajukan langsung kepada pihak-pihak yang terkait sebagai sumber informasi sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti.

c. Dokumentasi

Berupa pedoman dokumentasi untuk mengumpulkan data dalam kategorisasi yang berhubungan dengan masalah penelitian baik dari sumber dokumentasi seperti buku, koran, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan kerja dan sebagainya.

F. Uji Validitas, Reliabilitas dan Multikolinieritas

Kedudukan data sangat penting bagi suatu penelitian, karena data merupakan variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat untuk membuktikan hipotesis. Oleh karena itu data dalam suatu penelitian dapat dikumpulkan dengan suatu instrumen. Instrument yang akan digunakan dalam pengumpulan data harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu validitas dan reliabilitas.

1. Validitas

Oleh Arikunto (2006:168), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Jadi validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang

tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Untuk mengukur validitas, digunakan perhitungan korelasi product moment, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana:

r : korelasi product moment X dan Y

N : banyaknya sampel

x : skor item x

y : skor item y

(Arikunto, 2006:170)

Menurut Sugiyono (2006:221) bahwa bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan program *SPSS versi 11.5 for windows*.

Tabel 2
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Internal koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiono (2006:214)

2. Reliabilitas

Oleh Arikunto (2006:178), reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Jadi reliabilitas ini untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya. Untuk mengukur reliabilitas dapat dihitung dengan rumus Alpha Cronbach seperti tertulis pada halaman berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \alpha b^2}{\alpha t^2} \right]$$

Dimana :

r_{11} : Reliabilitas instrumen

K : Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \alpha b^2$: Jumlah varians butir

αt^2 : Varians total

Hasil reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien, semakin mendekati 1, mengidentifikasi semakin tinggi koefisien internal reliabilitasnya. koefisien reliabilitas (r) antara 0,80 sampai dengan 1,0 dikategorikan baik, koefisien reliabilitas (r) antara 0,6 – 0,79 dinyatakan reliabilitas diterima, koefisien reliabilitas (r) kurang dari 0,60 dikatakan reliabilitas kurang baik.

3. Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolineritas di dalam model regresi, bisa dilakukan antara lain dengan melihat nilai *Variance inflation factor (VIF)* dan nilai *Tolerance*. Menurut Nugroho (2005:58), "Jika nilai *Variance inflation factor (VIF)* tidak lebih dari 10, dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,10 maka model dapat dikatakan bebas dari multikolineritas". Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai *Tolerance* yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai *tolerance* $< 0,1$ maka terjadi multikolineritas.

Berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- 1) *Tolerance* untuk instruktur pendidikan dan pelatihan adalah 0,922
- 2) *Tolerance* untuk materi pendidikan dan pelatihan adalah 0,969
- 3) *Tolerance* untuk evaluasi program pendidikan dan pelatihan adalah 0,910

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai *tolerance* > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji multikolinieritas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dengan angka 10. Jika nilai *VIF* > 10 maka terjadi multikolinieritas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- 1) *VIF* untuk instruktur pendidikan dan pelatihan adalah 1,085
- 2) *VIF* untuk materi pendidikan dan pelatihan adalah 1,032
- 3) *VIF* untuk evaluasi program pendidikan dan pelatihan adalah 1,099

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinieritas dapat terpenuhi.

4. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan program *SPSS 13.00 for windows*.

a. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Instruktur Pendidikan dan Pelatihan(X_1)

Tabel 3

Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Item Variabel Instruktur Pendidikan dan Pelatihan (X_1)

Kelompok	Nomor Item	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
X_1	$X_{1.1}$	0,474	0,000	Valid
	$X_{1.2}$	0,635	0,000	Valid
	$X_{1.3}$	0,753	0,000	Valid
	$X_{1.4}$	0,651	0,000	Valid
	$X_{1.5}$	0,352	0,000	Valid
	$X_{1.6}$	0,629	0,000	Valid
Koefisien Alpha Cronbach 0,633				Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2008

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel tersebut, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel instruktur pendidikan dan pelatihan(X_1) mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3 dengan rentang

0,352 – 0,753 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pada variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1) adalah valid. Hasil perhitungan pada tabel tersebut juga menunjukkan bahwa item-item variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1) mempunyai koefisien alpha sebesar 0,633 ($r_{11} > 0,6$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan untuk variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1) adalah reliabel.

b. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Materi Pendidikan dan Pelatihan (X_2)

Tabel 4
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas
Item Variabel Materi Pendidikan dan Pelatihan (X_1)

Kelompok	Nomor Item	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
X_2	$X_{2.1}$	0,679	0,000	Valid
	$X_{2.2}$	0,713	0,000	Valid
	$X_{2.3}$	0,654	0,000	Valid
	$X_{2.4}$	0,657	0,000	Valid
	$X_{2.5}$	0,757	0,000	Valid
Koefisien Alpha Cronbanch 0,712				Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2008

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel tersebut, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel materi pendidikan dan pelatihan (X_2) mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3 dengan rentang 0,654 – 0,757 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pada variabel materi pendidikan dan pelatihan (X_2) adalah valid. Hasil perhitungan pada tabel tersebut juga menunjukkan bahwa item-item variabel materi pendidikan dan pelatihan (X_2) mempunyai koefisien alpha sebesar 0,712 ($r_{11} > 0,6$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan untuk variabel materi pendidikan dan pelatihan (X_{12}) adalah reliabel.

c. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan (X_3)

Tabel 5
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas
Item Variabel Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan (X_3)

Kelompok	Nomor Item	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
X_3	$X_{3.1}$	0,738	0,000	Valid
	$X_{3.2}$	0,396	0,000	Valid
	$X_{3.3}$	0,620	0,000	Valid
	$X_{3.4}$	0,738	0,000	Valid
	$X_{3.5}$	0,645	0,000	Valid
Koefisien Alpha Cronbanch 0,615				Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2008

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel tersebut, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3 dengan rentang 0,396 – 0,738 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pada variabel evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) adalah valid. Hasil perhitungan pada tabel tersebut juga menunjukkan bahwa item-item variabel evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) mempunyai koefisien alpha sebesar 0,615 ($r_{11} > 0,6$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan untuk variabel evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) adalah reliabel.

d. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Tabel 6
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas
Item Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Kelompok	Nomor Item	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
Y	Y	0,636	0,000	Valid
	Y	0,784	0,000	Valid
	Y	0,686	0,000	Valid
	Y	0,684	0,000	Valid
	Y	0,731	0,000	Valid
	Y	0,723	0,000	Valid
Koefisien Alpha Cronbach 0,789				Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2008

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel tersebut, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel prestasi kerja karyawan (Y) mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3 dengan rentang 0,636 – 0,784 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pada variabel prestasi kerja karyawan (Y) adalah valid. Hasil perhitungan pada tabel tersebut juga menunjukkan bahwa item-item variabel prestasi kerja karyawan (Y) mempunyai koefisien alpha sebesar 0,789 ($r_{11} > 0,6$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan untuk variabel prestasi kerja karyawan (Y) adalah reliabel.

G. Analisa Data

Langkah selanjutnya setelah pengumpulan data adalah menganalisis data untuk mencari hubungan terhadap variabel-variabel yang diteliti untuk membenarkan atau menyalahkan hipotesis penelitian. Analisis data merupakan bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisis data tersebut nantinya akan diperlakukan secara bertahap yang dibagi dalam beberapa analisis sampai akhirnya dirumuskan suatu pemecahan dan kesimpulan.

1. Analisa Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik responden serta menyusun distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuosioner yang telah diberikan kepada responden. Dengan demikian, akan diperoleh frekuensi, persentase, dan rata-rata skor jawaban responden untuk masing-masing item variabel yang menggambarkan respon atau tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang ada pada setiap variabel. Berdasarkan skor yang diperoleh pada masing-masing item variabel tersebut kemudian dianalisis guna mengungkapkan fenomena yang terdapat pada setiap variabel sesuai dengan persepsi responden yang mana hal tersebut nantinya akan digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dimana penelitian ini dilakukan.

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti. Berikut ini adalah teknik analisis yang digunakan :

a. Analisis regresi linear berganda

Uji regresi berganda (*multiple regression test*) adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh variabel bebas (instruktur pendidikan dan pelatihan, materi pendidikan dan pelatihan dan evaluasi program pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan. Adapun persamaan regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$aY = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

a = konstanta

b_1, \dots, b_3 = koefisien variabel independen

X_1, \dots, X_3 = variabel independen (variabel bebas)

b. Uji hipotesis

1) Uji simultan (uji F)

Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis perihal simultan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi berganda. Menguji signifikansi koefisien regresi berganda digunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\sigma = 0,05$ dengan rumus:

$$F_{hit} = \frac{R^2 / (K - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

F_{hit} = F hasil perhitungan

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

Adapun hipotesis untuk uji F sebagai berikut:

Ho : Secara simultan (bersama-sama), variabel bebas (instruktur pendidikan dan pelatihan, materi pendidikan dan pelatihan, evaluasi program pendidikan dan pelatihan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

H1 : Secara simultan (bersama-sama), variabel bebas (instruktur pendidikan dan pelatihan, materi pendidikan dan pelatihan, evaluasi program pendidikan dan pelatihan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan t hitung dan t table atau signifikansi t dan signifikansi α :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig. F < sig. \alpha$, maka H_0 ditolak
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig. F > sig. \alpha$, maka H_0 diterima

2) Uji parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisiensi regresi secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Statistik uji t ini juga dapat digunakan untuk mengetahui variabel-variabel bebas mana yang paling dominan memepengaruhi variabel terikat.

Rumus yang digunakan menurut Sugiarto (1993:26):

$$t_{hit} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

t_{hitung} = nilai yang dihitung dan menunjukkan nilai standar deviasi dari distribusi t (tabel t)

b_i = koefisien regresi

Sb_i = standar error koefisien regresi

Dalam hal ini regresi berganda di uji dengan derajat kepercayaan 95% atau dengan penyimpangan 5%. seluruh rangkaian proses analisis data di atas dapat dilakukan melalui program SPSS *for windows version* 13.00 yang dalam hal ini akan membantu menyelesaikan formulasi sebagaimana telah dijabarkan sebelumnya. Adapun hipotesis untuk perhitungan uji t adalah sebagai berikut:

Ho : Secara parsial, variabel-variabel bebas (instruktur pendidikan dan pelatihan, materi pendidikan dan pelatihan, evaluasi program pendidikan dan pelatihan) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

H1 : Secara parsial, variabel-variabel bebas (instruktur pendidikan dan pelatihan, materi pendidikan dan pelatihan, evaluasi program pendidikan dan pelatihan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{table} atau signifikansi t dan signifikansi α :

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. t < sig. \alpha$, maka Ho ditolak

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig. t > sig. \alpha$, maka Ho diterima

BAB IV PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.

1. Sejarah Berdirinya PT. PLN (Persero)

Sebagai gambaran singkat, menurut berbagai keterangan yang ditemukan bahwa listrik mulai bersinar di wilayah Indonesia pada akhir abad XIX, zaman pemerintahan Hindia Belanda. Pembangunan kelistrikan di wilayah Indonesia terjadi sebagai berikut :

- a.) Elektrifikasi di wilayah kota Batavia sekitar tahun 1893 merupakan Stand Bedrijs yang dikelola oleh Pemerintah Daerah setempat dengan nama Electricileil Bedrijs Batavia.
- b.) Elektrifikasi di wilayah kota Medan sekitar tahun 1903 sebagai Stand Bedrijs yang dikelola oleh Pemerinyah Daerah dengan nama Electricileil Bedrijs Medan (Dell).
- c.) Elektrifikasi di wilayah kota Surabaya kira-kira tahun 1907 merupakan Stand Bedrijs yang dikelola oleh Pemerintah Daerah dengan nama Electricileil Bedrijs Surabaya.

Tahun-tahun berikutnya menurut keterangan dari beberapa sumber, kelistrikan antara lain di bangun di Palembang dalam kaitannya dengan usaha pertambangan minyak, di Makasar dan di Ambon untuk kepentingan militer. Pada masa penjajahan jepang semua perusahaan listrik di wilayah Indonesia berada dibawah kendali tentara jepang, antara lain Shobu Denki Sha yang merupakan perusahaan listrik yang dikendalikan Jepang untuk wilayah Jawa Timur. Pada masa proklamasi kemerdekaan Indonesia perusahaan-perusahaan listrik kembali diambil alih oleh pemerintah Indonesia. 21 September 1945 di Jakarta adalah pengangkatan pemimpin pertama kali yang disaksikan oleh Kesatuan Aksi Karyawan Listrik. Selanjutnya diikuti oleh wilayah Jawa dan luar Jawa. Tidak berselang lama kemudian, yaitu Oktober 1945 perusahaan listrik ditangani oleh Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga Kerja.

Dengan adanya keputusan PUTL No. 01/PRT/1973 yang diperbarui dengan Peraturan Pemerintah No. 17 tahun 1990 Perusahaan Listrik Nasional berubah menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara. Dalam rangka peningkatan efisiensi dan efektifitas usaha

penyedia tenaga listrik maka Perusahaan Listrik Negara dialihkan bentuknya menjadi Perseroan Terbatas karena telah memenuhi syarat menjadi perusahaan perseroan sekaligus kuasa usaha ketenaga listrikan. Ketentuan itu didasari oleh:

- a.) UU No. 09 tahun 1969.
- b.) UU No 15 tahun 1985 tentang ketenaga listrikan.
- c.) PP No. 23 tahun 1994
- d.) UUNo 23 tahun 1994 tentang pengalihan bentuk PLN menjadi PT. PLN Perusahaan Listrik Negara adalah PT. PLN (Persero) yang didirikan dengan akte notaries Sutjipto, SH No. 169 yang telah disahkanoleh Menteri Kehakiman No. C2-11.519 HT.01.01. tahun 1994 yang diumumkan dalam Berita Negara No. 673/94.

2. Falsafah, Visi, Misi dan Tujuan PT. PLN (Persero)

a. Falsafah

Pembawa Kecerahan dan Kegairahan dalam Kehidupan Masyarakat yang produktif.

b. Visi.

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang , unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

Diakui.

Mencerminkan cita-cita untuk meraih pengakuan dari pihak luar yang menunjukkan bahwa PLN pantas dipandang sebagai perusahaan kelas dunia.

Kelas Dunia.

- 1.) Menunjukkan kinerja yang melebihi ekspektasi pihak-pihak yang berkepentingan
- 2.) Memberikan layanan yang mudah, terpadu dan tuntas dalam berbagai masalah kelistrikan
- 3.) Menjalin hubungan kemitraan yang akrab dan setara dengan pelanggan serta mitra usaha Nasional dan Internasional.
- 4.) Bekerja dengan pola pikir prima (*Mindset of excellence*).

- 5.) Diakui oleh pelanggan dan mitra kerja sebagai perusahaan yang mampu memenuhi standar mutakhir dan paling baik.

Bertumbuh-Kembang

- 1.) Antisipatif terhadap perkembangan lingkungan usaha dan selalu siap menghadapi berbagai tantangan.
- 2.) Secara konsisten menunjukkan kinerja yang lebih baik. Menjadi yang terbaik dalam bisnis kelistrikan dan memenuhi tolok ukur mutakhir dan terbaik.
- 3.) Memosisikan diri sebagai perusahaan yang terkemuka dalam percaturan bisnis kelistrikan dunia.
- 4.) Mengelola usaha dengan mengedepankan pemberdayaan potensi insane secara maksimal.
- 5.) meningkatkan kualitas proses, sistem, produk dan pelayanan secara berkesinambungan.

Terpercaya.

- 1.) Memegang teguh etika bisnis yang tertinggi.
- 2.) Menghasilkan kinerja terbaik secara konsisten.
- 3.) Menjadi Perusahaan Pilihan.

Potensi Insani

- 1.) Keberhasilan perusahaan lebih ditentukan oleh kesadaran anggota perusahaan untuk memunculkan seluruh potensi mereka dalam wujud wawasan aspiratif dan etikal, rasa kompeten, motivasi kerja, semangat belajar inovatif dan semangat bekerja sama.
- 2.) Potensi insani diperkaya dengan kompetensi yang terbentuk dari pengetahuan substansial, pengetahuan kontekstual, keterampilan, kemampuan, pengalaman, dan kerja sama.

c. Misi

- 1.) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
- 2.) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.

- 3.) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- 4.) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

d. Tujuan

- 1.) Menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dan sekaligus akumulasi profit berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.
- 2.) Mengusahakan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai.
- 3.) Meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi.
- 4.) Mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangan.
- 5.) Merintis kegiatan-kegiatan usaha menyediakan tenaga listrik.
- 6.) Menyelenggarakan usaha-usaha lain yang menunjang penyediaan tenaga listrik sesuai dengan peraturan perundangan undangan yang berlaku.

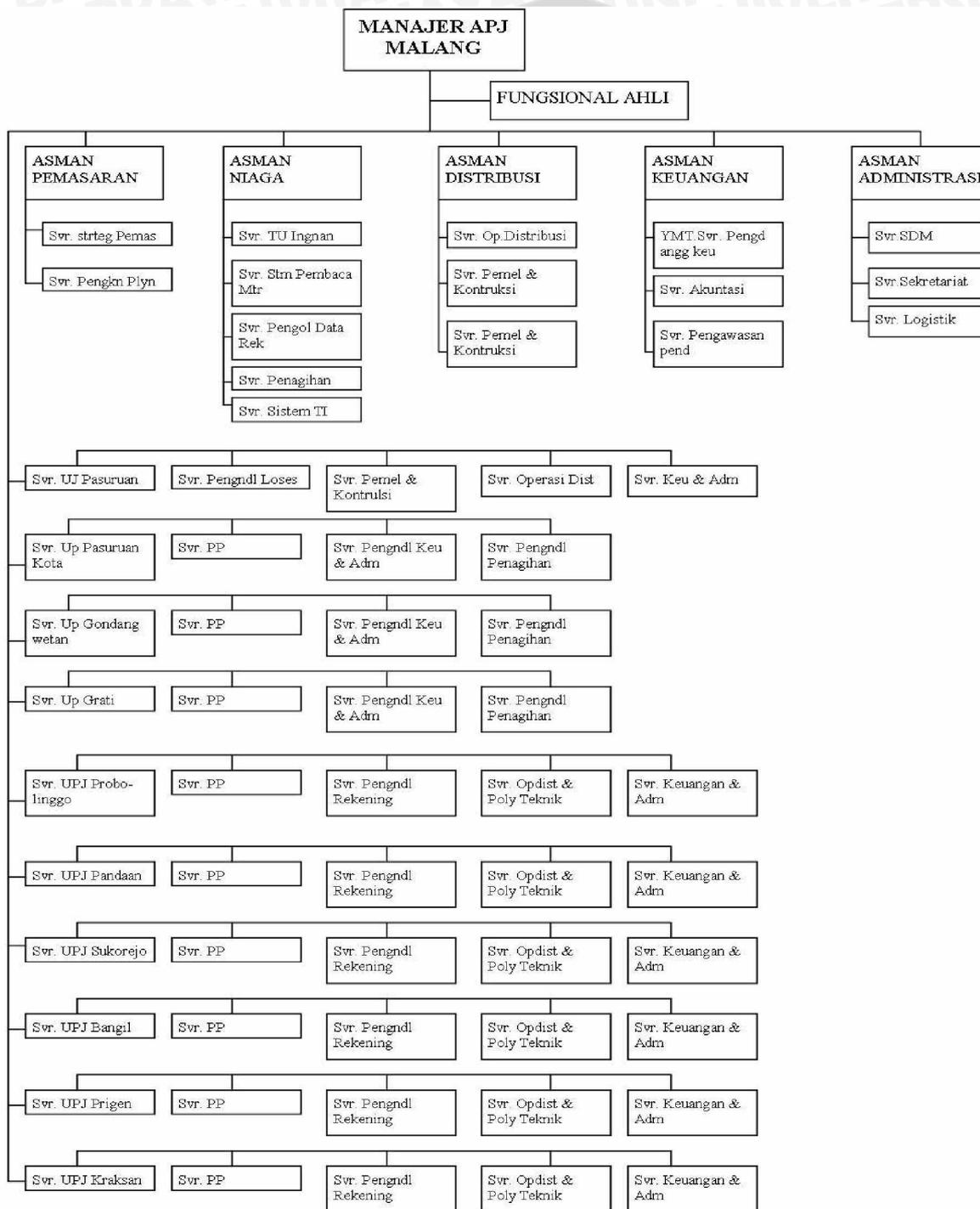
3. Motto PT. PLN (Persero)

Motto PT. PLN (Persero) adalah listrik untuk kehidupan yang lebih baik (*Electricity for a Better Life*).

4. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero)

Struktur organisasi adalah bagan yang menggambarkan tata hubungan antara atasan dan bawahan dalam suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, perlu ditetapkan terlebih dahulu mengenai wewenang, tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota organisasi agar tidak terjadi kesalahan dan kerancuan pelaksanaan kegiatan organisasi. Gambaran dari struktur organisasi PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Pasuruan dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 5
 BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
 PT. PLN (Persero) AREA PELAYANAN dan JARINGAN PASURUAN
 TAHUN 2008



Sumber : PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Pasuruan, 2008

Adapun penjabaran tanggung jawab dan fungsi berdasarkan susunan struktur organisasi pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Pasuruan adalah sebagai berikut :

a. Manajer

Manajer bertanggung jawab merumuskan sasaran cabang, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pelayanan pelanggan, pendistribusian dan atau pembangkitan tenaga listrik berikut pembangunannya sesuai dengan kebijakan PLN atau PLN wilayah.

b. Fungsional Ahli

Merencanakan sistem distribusi, mengkaji sistem dan prosedur PLN, meningkatkan mutu dan sumber daya manusia, mengkaji keselamatan dan kesehatan kerja.

c. Bagian Pemasaran

Bagian ini bertanggung jawab dalam penyusunan rencana penjualan dan pengembangan usaha sesuai dengan kemampuan dan potensi yang ada, serta pelaksanaan kegiatan pelayanan khusus yang diprioritaskan kepada pelanggan-pelanggan potensial, untuk menjamin terciptanya peningkatan kepuasan pelanggan potensial. Untuk melaksanakan tanggungjawab sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, bagian pemasaran memiliki fungsi :

- 1) Menyusun data potensi pasar, rencana penjualan serta perkiraan pendapatan di daerah kerja APJ maupun dimasing-masing unit usahanya.
- 2) Mempersiapkan dan melaksanakan pengembangan usaha baru sesuai dengan program yang telah ditetapkan.
- 3) Memonitor dan melakukan analisis atau penjualan energi pada pelanggan-pelanggan potensial.
- 4) Mengadakan komunikasi dan memberikan pelayanan khusus kepada pelanggan-pelanggan potensial dalam rangka meningkatkan loyalitas pelanggan.
- 5) Melaksanakan pembacaan meter dengan *Automatic Meter Reading* (AMR) untuk pelanggan-pelanggan potensial dalam rangka meningkatkan loyalitas pelanggan.

6) Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian pemasaran.

d. Bagian Niaga

Bertanggung jawab dalam kegiatan pelayanan pelanggan, administrasi pelanggan, pembuatan tagihan listrik dan peningkatan pendapatan. Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, Bagian Niaga mempunyai fungsi :

- 1) Melakukan pengawasan terhadap kegiatan pelayanan pelanggan atau calon pelanggan.
- 2) Menyusun dan memelihara Data Induk Pelanggan (DIP) dan Data Induk Saldo (DIS).
- 3) Mengawasi kegiatan pencatatan meter dan melaksanakan pembinaan dalam rangka meningkatkan kualitas hasil pembacaan meter.
- 4) Melaksanakan dan memonitor proses pengolahan data dalam rangka pembuatan tagihan listrik sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada.
- 5) Mengamankan dan mengendalikan pendapatan dengan melaksanakan administrasi pelanggan secara tertib.
- 6) Melaksanakan pengawasan dan mengkoordinir kegiatan penagihan dalam rangka pengelolaan piutang.
- 7) Menyusun standar mutu pelayanan serta mengendalikan pencapaiannya.
- 8) Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian niaga.

e. Bagian Distribusi

Bagian ini bertanggungjawab dalam perencanaan dan pembangunan jaringan distribusi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan pengembangan sistem, merencanakan dan melaksanakan pengoperasian jaringan distribusi untuk menjamin kontinuitas pelayanan dengan mutu dan keadaan yang memadai, serta mengoptimalkan pelaksanaan pemeliharaan dan pengaturan jaringan distribusi agar dicapai penguasaan energi yang efisien. Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, bagian distribusi mempunyai fungsi :

- 1) Menyusun rencana dan melaksanakan pembangunan jaringan untuk melayani pelanggan dan pengembangan sistem.

- 2) Menyusun Standar Operasi Perusahaan (SOP) dan mengatur pengoperasian jaringan distribusi.
 - 3) Menyusun rencana pemeliharaan dan melaksanakan pemeliharaan jaringan distribusi.
 - 4) Mengelola asset jaringan distribusi (*mapping*) dan memelihara akurasi data sesuai dengan pengembangan.
 - 5) Mengendalikan dan mengawasi fungsi Alat Pembatas dan Pengukur (APP) dan menyusun rencana pemeliharaannya.
 - 6) Melaksanakan analisa dan evaluasi susut distribusi serta menyusun upaya pengendaliannya.
 - 7) Membina dan mengembangkan PDKB (Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan).
 - 8) Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian distribusi.
- f. Bagian Keuangan.

Bagian ini bertanggung jawab dalam pencatatan dan pembukuan asset, perencanaan anggaran, pengendalian anggaran dan pendapatan sesuai dengan prosedur administrasi dan akuntansinya, untuk menjamin pengelolaan anggaran dan pendapatan yang efektif dan efisien guna peningkatan kinerja keuangan. Untuk melaksanakan tanggungjawab sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, bagian keuangan mempunyai fungsi :

- 1) Melaksanakan pembukuan dan pencatatan asset.
- 2) Melaksanakan pengawasan dan pengendalian pendapatan serta pengadaan rekonsiliasi dengan fungsi terkait.
- 3) Menyusun RAO/UAI sesuai dengan jadwal dan pedoman yang ada.
- 4) Mengatur dan melaksanakan pengawasan atas penggunaan anggaran investasi maupun operasi.
- 5) Mengatur dan mengendalikan likuiditas keuangan secara optimal.
- 6) Melaksanakan supervisi tentang keuangan dan akuntansi terhadap unit usahanya.
- 7) Menyusun laporan keuangan serta melaksanakan analisis dan evaluasi untuk merumuskan upaya perbaikannya.

8) Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian keuangan.

g. Bagian SDM dan Administrasi.

Bagian ini bertanggungjawab dalam pengembangan dan administrasi sumberdaya manusia. Pengelolaan kegiatan kesekretariatan dan umum untuk menjamin kelancaran operasional, serta melaksanakan kegiatan kehumasan dan pemberdayaan lingkungan. Untuk melaksanakan tanggungjawab sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, bagian SDM dan Administrasi mempunyai fungsi :

- 1) Mencatat dan melaksanakan inventarisasi fasilitas kantor serta menyusun rencana dan melaksanakan pemeliharaan.
- 2) Melaksanakan administrasi kepegawaian, membuat perhitungan dan melaksanakan pembayaran hak-hak pegawai sesuai ketentuan yang ada.
- 3) Menyusun dan memelihara Data Induk Kepegawaian serta melaksanakan monitoring dan evaluasi SDM.
- 4) Melaksanakan pembinaan SDM serta menyusun rencana pengembangan SDM.
- 5) Merencanakan dan mengelola kegiatan kesekretariatan, umum dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).
- 6) Mengatur penyelesaian masalah hukum yang terkait dengan masalah kedinasan, baik dilingkungan internal maupun eksternal.
- 7) Mengatur dan melaksanakan program kehumasan dan pemberdayaan lingkungan.
- 8) Menyusun laporan sesuai dengan bidang tugas bagian SDM dan Administrasi.

B. Gambaran Umum Responden.

Responden yang menjadi sample dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Pasuruan pada periode 2008 yang berjumlah sebanyak 82 orang. Gambaran umum responden diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

1. Usia

Tabel 7
Jumlah responden berdasarkan usia

No.	Usia (tahun)	Jumlah	
		N	%
1	<30 tahun	15	18,3%
2	30 s/d 40 tahun	23	28,0%
3	31 s/d 50 tahun	33	40,2%
4	>50 tahun	11	13,4%
Jumlah		82	100%

Sumber : Data primer yang diolah, Mei 2008

Dari tabel dapat dilihat bahwa dari 82 responden terdapat 15 responden berusia kurang dari 30 tahun atau 18,3%, 23 responden berusia 30 sampai dengan 40 tahun atau 28,0%, 33 responden berusia 41 sampai dengan 50 tahun atau 40,2%, 11 responden berusia diatas 50 tahun atau 13,4%. Dari data ini dapat dikatakan bahwa responden sebagian besar sudah memasuki usia matang dan produktif.

2. Jenis kelamin

Tabel 8
Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah	
		N	%
1	Laki-laki	63	76,8%
2	Perempuan	19	23,1%
Jumlah		82	100%

Sumber : data primer yang diolah, Mei 2008

Dari tabel terlihat bahwa respnden berdasarkan jenis kelamin berkisar 76,8% adalah laki-laki dan 23,2% adalah perempuan. Karayawan laki-laki lebih banyak dibutuhkan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Pasuruan karena kondisi tugas yang ada di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Pasuruan yang lebih banyak bersifat teknis atau lapangan.

3. Tingkat pendidikan

Tabel 9
Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan

No.	Tingkat pendidikan	Jumlah	
		N	%
1	Sarjana Strata Dua	3	3,7%
2	Sarjana Strata Satu	22	26,8%
3	Diploma	15	18,3%
4	SLTA	42	51,2%
Jumlah		82	100%

Sumber : Data primer yang diolah, Mei 2008

Dari tabel dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 42 responden (51,2%), selanjutnya peringkat kedua terbanyak adalah yang berpendidikan Sarjana Strata Satu sejumlah 22 responden (26,8%), diikuti oleh responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 15 responden (18,3) dan yang berpendidikan Sarjana Strata Dua sebanyak 3 responden (3,7%).

4. Masa Kerja

Tabel 10
Jumlah responden berdasarkan masa kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	
		N	%
1	<10 tahun	6	7,3%
2	10 s/d 20 tahun	24	29,3%
3	>20 s/d 30 tahun	35	42,7%
4	>30 tahun	17	20,7%
Jumlah		82	100%

Sumber : Data primer yang diolah, Mei 2008

Dari tabel dapat diketahui bahwa sebanyak 6 responden (7,3%) telah bekerja selama kurang dari 10 tahun, 24 responden (29,3%) telah bekerja selama 10-20 tahun, 35 responden (42,7%) telah bekerja selama 20-30 tahun dan 17 responden (20,7%) telah bekerja selama lebih dari 30 tahun.

C. Analisis Data dan Interpretasi

1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

a. Distribusi Frekuensi Variabel Instruktur Pendidikan dan Pelatihan (X_1)

Terdapat 6 pernyataan mengenai variabel Instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1). Berdasarkan pernyataan tersebut diperoleh jawaban sebagai berikut:

Tabel 11
Distribusi Frekuensi Variabel Instruktur Pendidikan dan Pelatihan (X_1)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	<i>Teaching skills</i>	0	0	1	1,2	5	6,1	17	20,7	59	72,0	4,63
2.	<i>Communication skills</i>	2	2,4	2	2,4	22	26,8	37	45,1	19	23,2	3,84
3.	<i>Personalithy authority</i>	8	9,8	9	11,0	36	43,9	21	25,6	8	9,8	3,15
4.	<i>Social skills</i>	1	1,2	6	7,3	10	12,2	33	40,2	32	39,0	4,09
5.	<i>Technical competent</i>	0	0	0	0	2	2,4	15	18,3	65	79,3	4,77
6.	Stabilitas emosi	20	24,4	13	15,9	30	36,6	17	20,7	2	2,4	2,61

Rata-rata frekuensi item untuk Instruktur Pendidikan dan Pelatihan (X_1) = 3,84

Sumber: Data primer diolah, 2008

Untuk lebih terperinci, distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item pernyataan dijelaskan sebagai berikut: item *teaching skills*/kecakapan mendidik, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak responden (1,2%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 5 responden (6,1%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 17 responden (20,7%) menyatakan setuju dan sebanyak 59 responden (72,0%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini sebesar 4,63.

Item *communication skills*/kecakapan berkomunikasi, sebanyak 2 responden (2,4%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden (2,4%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 22 responden (26,8%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 37 responden (45,1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 19 responden (23,2%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini sebesar 3,84.

Item *personalithy authority/* kewibawaan, sebanyak 8 responden (9,8%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 9 responden (11,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 36 responden (43,9%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 36 responden (38,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 21 responden (25,6%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini sebesar 3,15.

Item *social skill /*kemampuan untuk menghargai pencapaian peserta didiknya, sebanyak 1 responden (1,2%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 6 responden (7,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 10 responden (12,2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 33 responden (40,2%) menyatakan setuju, dan sebanyak 32 responden (39,0%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini sebesar 4,09.

Item *technical competent/* kompetensi teknik, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden (2,4%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 15 responden (18,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 65 responden (79,3%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini sebesar 4,77.

Item stabilitas emosi/kesabaran, sebanyak 20 responden (24,4%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 13 responden (15,9%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 30 responden (36,6%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 17 responden (20,7%) menyatakan setuju dan sebanyak 2 responden (2,4%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini sebesar 2,61.

b. Materi Pendidikan dan Pelatihan (X_2)

Terdapat 5 pernyataan mengenai variabel materi pendidikan dan pelatihan (X_2). Berdasarkan pernyataan tersebut diperoleh jawaban sebagai berikut.

Tabel 12
Distribusi Frekuensi Variabel Materi Pendidikan dan Pelatihan
(X_2)

No.	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Jumlah materi yang diberikan disesuaikan dengan waktu	20	24,4	15	18,3	31	37,8	15	18,3	1	1,2	2,54

2.	Kesesuaian materi dengan uraian pekerjaan	1	1,2	8	9,8	35	42,7	33	40,2	5	6,1	3,40
3.	Bahan tertulis sebagai dasar materi	1	1,2	3	3,7	24	29,3	35	42,7	18	22	3,81
4.	Materi-materi diklat yang bersifat khusus	0	0	5	6,1	12	14,6	50	61	15	18,3	3,91
5.	Alat bantu/alat peraga untuk penjelasan materi diklat	24	29,3	11	13,4	19	23,2	13	15,9	15	18,3	2,80
Rata-rata frekuensi item untuk Materi Pendidikan dan Pelatihan (X_2) = 3,29												

Sumber: Data primer diolah, 2008

Untuk lebih terperinci, distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item pernyataan dijelaskan sebagai berikut: item Jumlah materi yang diberikan disesuaikan dengan waktu, sebanyak 20 responden (24,4%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 15 responden (18,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 31 responden (37,8%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 15 responden (18,3%) menyatakan setuju dan sebanyak 1 responden (1,2%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini sebesar 2,54.

Item kesesuaian materi dengan uraian pekerjaan sebanyak 1 responden (1,2%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 8 responden (9,8%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 35 responden (42,7%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 33 responden (40,2%) menyatakan setuju, dan sebanyak 5 responden (6,1%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini sebesar 3,40.

Item bahan tertulis sebagai dasar materi, sebanyak 1 responden (1,2%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (3,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 24 responden (29,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 35 responden (47,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 18 responden (22%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini sebesar 3,81.

Item materi diklat yang bersifat khusus, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 5 responden (6,1%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 12 responden (14,6%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 50 responden (61%) menyatakan setuju, dan sebanyak 15 responden (18,3%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini sebesar 3,91.

Item alat bantu/alat peraga untuk penjelasan materi diklat, sebanyak 24 responden (29,3) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 11 responden (13,4%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 19 responden (23,2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 13 responden (15,9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 15 responden (18,3%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini sebesar 2,80.

c. Evaluasi program Pendidikan dan Pelatihan (X_3)

Terdapat 5 pernyataan mengenai variabel evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3). Berdasarkan pernyataan tersebut diperoleh jawaban sebagai berikut.

Tabel 13
Distribusi Frekuensi Variabel Evaluasi program Pendidikan dan Pelatihan (X_3)

No.	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Minat peserta terhadap program pendidikan dan pelatihan	1	1,2	6	7,3	22	26,8	41	50	12	14,6	3,70
2.	Seberapa jauh para peserta mempelajari isi dari program diklat	1	1,2	4	4,5	3	3,7	43	52,4	31	37,8	4,21
3.	Bertambahnya keahlian dan pengetahuan	0	0	3	3,7	5	6,1	56	68,3	18	22	4,09
4.	Disiplin karyawan	3	3,7	3	3,7	17	20,7	35	42,7	24	29,3	3,90
5.	Etos kerja karyawan	0	0	3	3,7	22	26,8	34	41,5	23	28	3,94
Rata-rata frekuensi item untuk Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan (X_3) = 3,966												

Sumber: Data primer diolah, 2008

Untuk lebih terperinci, distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item pernyataan dijelaskan sebagai berikut: item minat peserta terhadap program pendidikan dan pelatihan sebanyak 1 responden (1,2%) menyatakan sangat tidak

setuju, sebanyak 6 responden (7,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 22 responden (26,8%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 41 responden (50%) menyatakan setuju dan sebanyak 12 responden (14,6%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini sebesar 3,70.

Item seberapa jauh para peserta memahami isi dari program pendidikan dan pelatihan, sebanyak 1 responden (1,2%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 4 responden (4,5%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden (3,7%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 43 responden (52,4%) menyatakan setuju, dan sebanyak 31 responden (37,8%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini sebesar 4,21.

Item bertambahnya keahlian dan pengetahuan sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (3,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 5 responden (6,1%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 56 responden (68,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 18 responden (22%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini sebesar 4,09.

Item kedisiplinan karyawan, sebanyak 3 responden (3,7%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (3,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 17 responden (20,7%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 35 responden (42,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 24 responden (29,3%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini sebesar 3,90.

Item etos kerja karyawan, sebanyak 0 responden (0) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (3,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 22 responden (26,8%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 34 responden (41,5%) menyatakan setuju, dan sebanyak 23 responden (28%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini sebesar 3,94.

d. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Terdapat 6 pernyataan mengenai variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan pernyataan tersebut diperoleh jawaban sebagai berikut:

Tabel 14
Distribusi Frekuensi Variabel prestasi kerja karyawan (Y)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Kesesuaian antara kuantitas hasil kerja dengan standar yang ditetapkan	0	0	1	1,2	3	3,7	42	51,2	36	43,91	4,38
2.	Berusaha mencapai hasil kerja yang tinggi	0	0	8	9,8	15	18,3	38	46,3	21	25,6	3,88
3.	Kesesuaian antara kualitas hasil kerja dengan standar yang ditetapkan	0	0	1	1,2	4	4,9	37	45,1	40	48,8	4,41
4.	Ketelitian hasil kerja	0	0	4	4,9	0	0	30	36,6	48	58,5	4,49
5.	Kesesuaian antara waktu penyelesaian pekerjaan dengan standar waktu yang ditetapkan	0	0	3	3,7	9	11	24	29,3	46	56,1	4,38
6.	Berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	4	4,9	3	3,7	14	17,1	14	17,1	47	57,3	4,18
Rata-rata frekuensi item untuk Prestasi Kerja Karyawan (Y)= 4,29												

Sumber: Data primer diolah, 2008

Untuk lebih terperinci, distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item pernyataan dijelaskan sebagai berikut: item Kesesuaian antara kuantitas hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (1,2%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden (3,7%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 42 responden (51,2%) menyatakan setuju dan sebanyak 36 responden (43,9%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini sebesar 4,38.

Item berusaha mencapai hasil kerja yang tinggi, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (1,2%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden (3,7%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 42

responden (51,2%) menyatakan setuju, dan sebanyak 36 responden (43,9%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini sebesar 4,38.

Item kesesuaian antara kualitas hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (1,2%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 responden (4,9%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 37 responden (45,1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 40 responden (48,8%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini sebesar 4,41.

Item ketelitian hasil kerja, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 4 responden (4,9%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 30 responden (36,6%) menyatakan setuju, dan sebanyak 48 responden (58,5%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini sebesar 4,49.

Item kesesuaian antara waktu penyelesaian pekerjaan dengan standar waktu yang ditetapkan, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (3,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 9 responden (11%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 24 responden (29,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 46 responden (56,1%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini sebesar 4,38.

Item berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, sebanyak 4 responden (4,9%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (3,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 14 responden (17,1%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 14 responden (17,1%) menyatakan setuju dan sebanyak 47 responden (57,3%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini sebesar 4,18.

2. Analisis Inferensial

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *SPSS 13.00 for windows* dengan menguji regresi berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara 3 variabel bebas terhadap 1 variabel terikat. Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat

kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, digunakan analisis regresi linier berganda.

Adapun hasil perhitungan yang dilakukan dengan bantuan program komputer *SPSS 13.00 for windows* menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi α sebesar 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa signifikansi F < signifikansi α yaitu $0,000 < 0,05$. Maka hasil analisis regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2) dan evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program komputer *SPSS 13.00 for windows* menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel Instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1) adalah sebesar 0,000 sedangkan nilai signifikansi α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikansi t < signifikansi α yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Perhitungan untuk materi pendidikan dan pelatihan (X_2) menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel materi pendidikan dan pelatihan (X_2) adalah sebesar 0,005 sedangkan nilai signifikansi α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikansi t < signifikansi α yaitu $0,005 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa materi pendidikan dan pelatihan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Perhitungan untuk evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel perilaku hubungan (X_3) adalah sebesar 0,000 sedangkan nilai signifikansi α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikansi t < signifikansi α yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 13.00 for windows*, maka diperoleh hasil seperti tampak pada tabel berikut ini.

Tabel 15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient (B)	T hitung	Sig.	r	Keterangan
(Constant)	0,533				
Instruktur pendidikan dan pelatihan(X ₁)	0,518	6,006	0.000	0,562	Signifikan
Materi Pendidikan dan Pelatihan(X ₂)	0,216	2,859	0.005	0,308	Signifikan
Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan (X ₃)	0,489	4,642	0,000	0,465	Signifikan
R	= 0,743				
R Square	= 0,553				
F hitung	= 32,107				
Sign. F	= 0,000				
α	= 0,05				

Sumber: Data primer diolah, 2008

Hasil perhitungan determinasi, diketahui besarnya sumbangan variabel instruktur pendidikan dan pelatihan(X₁), materi pendidikan dan pelatihan(X₂) dan evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X₃) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai *R Square* yaitu sebesar 0,533. Angka ini menunjukkan bahwa variabel instruktur pendidikan dan pelatihan(X₁), materi pendidikan dan pelatihan(X₂) dan evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X₃) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 55,3%..

Berdasarkan analisis regresi linear berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,553 + 0,518X_1 + 0,216X_2 + 0,489 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut, disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu instruktur pendidikan dan pelatihan, materi pendidikan dan pelatihan dan evaluasi program pendidikan dan pelatihan

memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan.

b. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Pengujian Simultan)

Uji F ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2) dan evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) secara simultan. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 0,05$).

Nilai signifikansi F berdasarkan uji F dengan menggunakan bantuan program *SPSS 13.00 for Windows* adalah 0,000 sedangkan signifikan $\alpha = 5\%$ sehingga $\text{Sig F} < \text{Sig } \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2) dan evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) secara simultan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda pada tabel tersebut, diketahui bahwa R (koefisien korelasi) sebesar 0,743. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2) dan evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) secara simultan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) adalah kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasinya (R^2) adalah $0,743^2 = 0,553$. Angka ini menunjukkan bahwa variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1) materi pendidikan dan pelatihan (X_2) dan evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh sebesar 55,3% terhadap variabel Y sedangkan sisanya 44,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar tiga variabel bebas tersebut.

Hasibuan(2003:94) menuliskan bahwa prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan minat atas penjelasan dan delegasi tugas serta peran dan tingkat motivasi

seorang pekerja. Mengacu pada pendapat seperti yang telah dituliskan, peneliti berpendapat variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja itu antara lain adalah minat, peran dan motivasi dari pekerja bersangkutan.

2. Uji t (Analisis Regresi Parsial)

Untuk menunjukkan apakah variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1) materi pendidikan dan pelatihan (X_2) dan evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y), maka digunakan uji t. Hasil dari pengujian tersebut dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel Instruktur Pendidikan dan Pelatihan (X_1)

Nilai signifikansi t instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1) setelah diuji menggunakan program *SPSS 13.00 for windows* adalah 0,000 sedangkan nilai signifikan $\alpha = 5\%$ sehingga $\text{Sig } t < \text{Sig } \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1) secara parsial terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y), dengan asumsi variabel yang lain tetap ($X_2 = 0$, $X_3 = 0$). Untuk menyatakan besarnya kontribusi variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) atau koefisien determinannya (r^2) adalah $r^2 \times 100\% = 0,562^2 \times 100\% = 31,6\%$.

b. Variabel Materi Pendidikan dan Pelatihan (X_2)

Nilai signifikansi t materi pendidikan dan pelatihan (X_2) setelah diuji menggunakan program *SPSS 13.00 for windows* adalah 0,005 sedangkan nilai signifikan $\alpha = 5\%$ sehingga $\text{Sig } t < \text{Sig } \alpha$ ($0,005 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel materi pendidikan dan pelatihan (X_2) secara parsial terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y), dengan asumsi variabel yang lain tetap ($X_1 = 0$, $X_3 = 0$). Untuk menyatakan besarnya kontribusi variabel materi pendidikan dan pelatihan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) atau koefisien determinan (r^2) adalah $r^2 \times 100\% = 0,308^2 \times 100\% = 9,5\%$.

c. Variabel Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan (X_3)

Nilai signifikansi t evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) setelah diuji menggunakan program *SPSS 13.00 for windows* adalah 0,000 sedangkan nilai signifikan $\alpha = 5\%$ sehingga $\text{Sig } t < \text{Sig } \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) secara parsial terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y), dengan asumsi variabel yang lain tetap ($X_1 = 0$, $X_2 = 0$). Untuk menyatakan besarnya kontribusi variabel evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) atau koefisien determinannya (r^2) adalah $r^2 \times 100\% = 0,465^2 \times 100\% = 21,6\%$.

D. Pembahasan

Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan tetap PT.PLN Persero APJ Pasuruan, diketahui untuk variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1) diperoleh jawaban dengan rata-rata skor 3,84 untuk keseluruhan 6 item pernyataan, yang artinya berada di antara skor 3 (ragu-ragu) dan skor 4 (setuju), tetapi mempunyai kecenderungan mendekati skor 4 (setuju). Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan merasakan kualifikasi instruktur pendidikan dan pelatihan sudah baik yang itemnya antara lain terdiri dari *teaching skills/kecakapan mendidik*, *communication skills/kecakapan berkomunikasi*, *personalithy authority/kewibawaan*, *social skills*, *technical competent/kompetensi tehnik dan stabilitas emosi*.

Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan tetap PT.PLN Persero APJ Pasuruan, diketahui untuk variabel materi pendidikan dan pelatihan (X_2) diperoleh jawaban dengan rata-rata skor 3,29 untuk keseluruhan 5 item pernyataan, yang artinya berada di antara skor 3 (ragu-ragu) dan skor 4 (setuju), tetapi mempunyai kecenderungan mendekati skor 3 (ragu-ragu). Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan merasakan materi pendidikan dan pelatihan cukup sesuai dan lengkap yang itemnya antara lain terdiri dari jumlah materi yang diberikan disesuaikan dengan waktu, kesesuaian materi dengan uraian pekerjaan, bahan tertulis sebagai dasar materi, materi-materi diklat yang bersifat khusus, alat bantu/alat peraga untuk penjelasan materi diklat.

Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan tetap PT.PLN Persero APJ Pasuruan, diketahui untuk variabel evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) diperoleh jawaban dengan rata-rata skor 3,96 untuk keseluruhan 5 item pernyataan, yang artinya berada di antara skor 3 (ragu-ragu) dan skor 4 (setuju), tetapi mempunyai kecenderungan mendekati skor 4 (setuju). Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan merasakan evaluasi program pendidikan dan pelatihan sudah dilaksanakan dengan efektif yang itemnya antara lain terdiri dari minat peserta terhadap program pendidikan dan pelatihan, seberapa jauh para peserta mempelajari isi dari program diklat, bertambahnya keahlian dan pengetahuan, disiplin karyawan, etos kerja karyawan.

Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan tetap PT.PLN Persero APJ Pasuruan, diketahui untuk variabel evaluasi prestasi kerja karyawan (Y) diperoleh jawaban dengan rata-rata skor 4,29 untuk keseluruhan 6 item pernyataan, yang artinya berada di antara skor 4 (setuju) dan skor 5 (sangat setuju), tetapi mempunyai kecenderungan mendekati skor 4 (setuju). Hal tersebut menginformasikan bahwa karyawan merasakan prestasi kerjanya sudah baik di PT. PLN Persero APJ Pasuruan yang itemnya antara lain terdiri dari kesesuaian antara kuantitas hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, berusaha mencapai hasil kerja yang tinggi, kesesuaian antara kualitas hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, ketelitian hasil kerja, kesesuaian antara waktu penyelesaian pekerjaan dengan standar waktu yang ditetapkan, berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan PT. PLN Persero APJ Pasuruan tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Gambaran instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2), evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) dan prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. PLN Persero APJ Pasuruan.
 - a. Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan tetap PT. PLN Persero APJ Pasuruan, diperoleh jawaban dengan rata-rata skor 3,84 untuk variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1). Angka tersebut menginformasikan bahwa karyawan merasakan kualifikasi instruktur pendidikan dan pelatihan sudah baik yang terdiri dari item *teaching skills*/kecakapan mendidik, *communication skills*/kecakapan berkomunikasi, *personalithy authority*/kewibawaan, *social skills*, *technical competent*/kompetensi tehnik dan stabilitas emosi.
 - b. Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan tetap PT. PLN Persero APJ Pasuruan, diperoleh jawaban dengan rata-rata skor 3,29 untuk variabel materi pendidikan dan pelatihan(X_2). Angka tersebut menginformasikan bahwa karyawan merasakan materi pendidikan dan pelatihan cukup sesuai dan lengkap yang itemnya antara lain terdiri dari jumlah materi yang diberikan disesuaikan dengan waktu, kesesuaian materi dengan uraian pekerjaan, bahan tertulis sebagai dasar materi, materi-materi diklat yang bersifat khusus, alat bantu/alat peraga untuk penjelasan materi diklat.
 - c. Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan tetap PT. PLN Persero APJ Pasuruan, diperoleh jawaban dengan rata-

rata skor 3,96 untuk variabel evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3). Angka tersebut menginformasikan bahwa karyawan merasakan evaluasi program pendidikan dan pelatihan sudah dilaksanakan dengan efektif itemnya antara lain terdiri dari minat peserta terhadap program pendidikan dan pelatihan, seberapa jauh para peserta mempelajari isi dari program diklat, bertambahnya keahlian dan pengetahuan, disiplin karyawan, etos kerja karyawan.

- d. Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan tetap PT. PLN Persero APJ Pasuruan, diperoleh jawaban dengan rata-rata skor 4,29 untuk variabel prestasi kerja karyawan (Y). Angka tersebut menginformasikan bahwa karyawan merasakan prestasi kerjanya pada PT. PLN Persero APJ Pasuruan sudah baik yang antara lain terdiri dari item kesesuaian antara kuantitas hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, berusaha mencapai hasil kerja yang tinggi, kesesuaian antara kualitas hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, ketelitian hasil kerja, kesesuaian antara waktu penyelesaian pekerjaan dengan standar waktu yang ditetapkan, berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

2. Berdasarkan uji F dengan menggunakan bantuan program *SPSS 13.00 for Windows* menunjukkan bahwa nilai signifikansi F adalah 0,000 sedangkan signifikan $\alpha = 5\%$ sehingga $\text{Sig F} < \text{Sig } \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1), variabel materi pendidikan dan pelatihan (X_2) dan variabel evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) secara simultan terhadap variabel prestasikerja karyawan (Y), dinilai berdasarkan *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,553 atau 55,3%. Artinya bahwa variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1), variabel materi pendidikan dan pelatihan (X_2) dan variabel evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) mempunyai pengaruh sebesar 55,3% terhadap variabel

Y sedangkan sisanya 44,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar 3 variabel bebas tersebut.

3. Berdasarkan nilai signifikansi t menunjukkan bahwa

- a. Variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1) mempunyai nilai signifikansi 0,000 sedangkan nilai signifikan $\alpha = 5\%$ sehingga $\text{Sig } t < \text{Sig } \alpha$ ($0,000 < 0,05$), maka instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di PT. PLN Persero APJ Pasuruan. Untuk menyatakan besarnya kontribusi variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y), dinilai berdasarkan koefisien determinannya (r^2) adalah $r^2 \times 100\% = 0,562^2 \times 100\% = 31,6\%$
- b. Variabel materi pendidikan dan pelatihan (X_2) mempunyai nilai signifikansi 0,005 sedangkan nilai signifikan $\alpha = 5\%$ sehingga $\text{Sig } t < \text{Sig } \alpha$ ($0,005 < 0,05$), maka materi pendidikan dan pelatihan (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di PT. PLN Persero APJ Pasuruan. Untuk menyatakan besarnya kontribusi variabel materi pendidikan dan pelatihan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y), dinilai berdasarkan koefisien determinannya (r^2) adalah $r^2 \times 100\% = 0,308^2 \times 100\% = 9,5\%$
- c. Variabel evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) mempunyai nilai signifikansi 0,000 sedangkan nilai signifikan $\alpha = 5\%$ sehingga $\text{Sig } t < \text{Sig } \alpha$ ($0,000 < 0,05$), maka evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di PT. PLN Persero APJ Pasuruan. Untuk menyatakan besarnya kontribusi variabel evaluasi program pendidikan dan pelatihan (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y), dinilai berdasarkan koefisien determinannya (r^2) adalah $r^2 \times 100\% = 0,465^2 \times 100\% = 21,6\%$

B. Saran

Setelah mempelajari, menganalisis dan memberikan kesimpulan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan bagi PT. PLN Persero APJ Pasuruan antara lain:

1. Untuk pihak manajemen PT. PLN Persero APJ Pasuruan

- a) Secara keseluruhan instruktur pendidikan dan pelatihan dalam program pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh PT. PLN Persero APJ Pasuruan sudah melakukan fungsi dan tugasnya dengan baik, sebaiknya terus mempertahankan dan memanfaatkan jasa mereka. Hanya sedikit saran yaitu, mengenai stabilitas emosi instruktur harus lebih diperhatikan, sebab apabila instruktur cepat marah atau tidak sabaran kepada peserta didiknya upaya diadakanya program pendidikan dan pelatihan bisa menjadi kontra produktif
- b) Untuk materi pada program pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh PT. PLN Persero APJ Pasuruan saya menyarankan untuk melakukan sedikit perbaikan pada jumlah materi yang disampaikan untuk lebih disesuaikan kembali dengan durasi pelaksanaan program diklat serta menambah kelengkapan alat bantu untuk penjelasan materi diklat.
- c) Untuk evaluasi program pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh PT. PLN Persero APJ Pasuruan evaluasi sudah baik karena terlihat dari rata rata responden yang merasakan bahwa mereka semua mampu mempelajari dan mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Hanya diperlukan upaya untuk selalu memperbaiki dan menjaga kualitas program pendidikan dan pelatihan agar minat para karyawan PT. PLN Persero APJ Pasuruan mengikuti program pendidikan dan pelatihan bisa terus ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin. Burhan. 2001. *Metode Penelitian Sosial: Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Dharma. Agus. 1985. *Manajemen Prestasi Kerja, Cetakan Pertama*. Jakarta: Rajawali.
- Gomez. Faustino Cardozo. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Hamalik. Oemar. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko. Hani T. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Cetakan Kelimabelas. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan. H Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moekijat. 1993. *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)*. Cetakan Pertama. Bandung: Mandar Maju.
- Nawawi. Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Notoatmodjo. Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugroho. Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Siagian. Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugioyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Singarimbun. Masri.1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES Indonesia.

Lampiran:

Deskripsi Frekuensi Item-item Dalam Variabel Instruktur Pendidikan dan Pelatihan (X₁)

x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.2	1.2	1.2
3	5	6.1	6.1	7.3
4	17	20.7	20.7	28.0
5	59	72.0	72.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.4	2.4	2.4
2	2	2.4	2.4	4.9
3	22	26.8	26.8	31.7
4	37	45.1	45.1	76.8
5	19	23.2	23.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	

x1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	9.8	9.8	9.8
2	9	11.0	11.0	20.7
3	36	43.9	43.9	64.6
4	21	25.6	25.6	90.2
5	8	9.8	9.8	100.0
Total	82	100.0	100.0	

x1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	6	7.3	7.3	8.5
3	10	12.2	12.2	20.7
4	33	40.2	40.2	61.0
5	32	39.0	39.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	



x1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2.4	2.4	2.4
4	15	18.3	18.3	20.7
5	65	79.3	79.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	

x1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	20	24.4	24.4	24.4
2	13	15.9	15.9	40.2
3	30	36.6	36.6	76.8
4	17	20.7	20.7	97.6
5	2	2.4	2.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Deskripsi Frekuensi Item-item Dalam Variabel Materi Pendidikan dan Pelatihan (X₂)

x2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	20	24.4	24.4	24.4
2	15	18.3	18.3	42.7
3	31	37.8	37.8	80.5
4	15	18.3	18.3	98.8
5	1	1.2	1.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	

x2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	8	9.8	9.8	11.0
3	35	42.7	42.7	53.7
4	33	40.2	40.2	93.9
5	5	6.1	6.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

x2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	3	3.7	3.7	4.9
3	24	29.3	29.3	34.1
4	36	43.9	43.9	78.0
5	18	22.0	22.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

x2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	6.1	6.1	6.1
3	12	14.6	14.6	20.7
4	50	61.0	61.0	81.7
5	15	18.3	18.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	

x2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	24	29.3	29.3	29.3
2	11	13.4	13.4	42.7
3	19	23.2	23.2	65.9
4	13	15.9	15.9	81.7
5	15	18.3	18.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Deskripsi Frekuensi Item-item Dalam Variabel Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan (X₃)

x3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	6	7.3	7.3	8.5
3	22	26.8	26.8	35.4
4	41	50.0	50.0	85.4
5	12	14.6	14.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	



x3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	4	4.9	4.9	6.1
3	3	3.7	3.7	9.8
4	43	52.4	52.4	62.2
5	31	37.8	37.8	100.0
Total	82	100.0	100.0	

x3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.7	3.7	3.7
3	5	6.1	6.1	9.8
4	56	68.3	68.3	78.0
5	18	22.0	22.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

x3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3.7	3.7	3.7
2	3	3.7	3.7	7.3
3	17	20.7	20.7	28.0
4	35	42.7	42.7	70.7
5	24	29.3	29.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	

x3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.7	3.7	3.7
3	22	26.8	26.8	30.5
4	34	41.5	41.5	72.0
5	23	28.0	28.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Deskripsi Frekuensi Item-item Dalam Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.2	1.2	1.2
3	3	3.7	3.7	4.9
4	42	51.2	51.2	56.1
5	36	43.9	43.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	9.8	9.8	9.8
3	15	18.3	18.3	28.0
4	38	46.3	46.3	74.4
5	21	25.6	25.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	

y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.2	1.2	1.2
3	4	4.9	4.9	6.1
4	37	45.1	45.1	51.2
5	40	48.8	48.8	100.0
Total	82	100.0	100.0	

y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4.9	4.9	4.9
4	30	36.6	36.6	41.5
5	48	58.5	58.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.7	3.7	3.7
3	9	11.0	11.0	14.6
4	24	29.3	29.3	43.9
5	46	56.1	56.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.9	4.9	4.9
2	3	3.7	3.7	8.5
3	14	17.1	17.1	25.6
4	14	17.1	17.1	42.7
5	47	57.3	57.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	



Lampiran: Statistik Deskripsi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1.1	82	2	5	4.63	.658
x1.2	82	1	5	3.84	.895
x1.3	82	1	5	3.15	1.067
x1.4	82	1	5	4.09	.958
x1.5	82	3	5	4.77	.479
x1.6	82	1	5	2.61	1.141
x1	82	11	30	23.09	3.194
Valid N (listwise)	82				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x2.1	82	1	5	2.54	1.091
x2.2	82	1	5	3.40	.799
x2.3	81	1	5	3.81	.868
x2.4	82	2	5	3.91	.757
x2.5	82	1	5	2.80	1.478
x2	82	9	24	16.43	3.552
Valid N (listwise)	81				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x3.1	82	1	5	3.70	.856
x3.2	82	1	5	4.21	.828
x3.3	82	2	5	4.09	.652
x3.4	82	1	5	3.90	.989
x3.5	82	2	5	3.94	.837
x3	82	14	25	19.83	2.633
Valid N (listwise)	82				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y1	82	2	5	4.38	.621
y2	82	2	5	3.88	.908
y3	82	2	5	4.41	.647
y4	82	2	5	4.49	.741
y5	82	2	5	4.38	.826
y6	82	1	5	4.18	1.145
y	82	12	30	25.72	3.490
Valid N (listwise)	82				



Lampiran: Uji Validitas

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	.362**	.095	.168	.511**	.021	.474**
	Sig. (2-tailed)		.001	.397	.132	.000	.850	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82
x1.2	Pearson Correlation	.362**	1	.438**	.203	.172	.132	.635**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.067	.122	.237	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82
x1.3	Pearson Correlation	.095	.438**	1	.314**	.140	.453**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.397	.000		.004	.211	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82
x1.4	Pearson Correlation	.168	.203	.314**	1	.205	.347**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.132	.067	.004		.065	.001	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82
x1.5	Pearson Correlation	.511**	.172	.140	.205	1	-.167	.352**
	Sig. (2-tailed)	.000	.122	.211	.065		.133	.001
	N	82	82	82	82	82	82	82
x1.6	Pearson Correlation	.021	.132	.453**	.347**	-.167	1	.629**
	Sig. (2-tailed)	.850	.237	.000	.001	.133		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82
x1	Pearson Correlation	.474**	.635**	.753**	.651**	.352**	.629**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82

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



Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2
x2.1	Pearson Correlation	1	.302**	.421**	.251*	.341**	.679**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.023	.002	.000
	N	82	82	82	82	82	82
x2.2	Pearson Correlation	.302**	1	.377**	.466**	.433**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.006		.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
x2.3	Pearson Correlation	.421**	.377**	1	.411**	.272*	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.013	.000
	N	82	82	82	82	82	82
x2.4	Pearson Correlation	.251*	.466**	.411**	1	.393**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.000		.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
x2.5	Pearson Correlation	.341**	.433**	.272*	.393**	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.013	.000		.000
	N	82	82	82	82	82	82
x2	Pearson Correlation	.679**	.713**	.654**	.657**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82

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

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

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3
x3.1	Pearson Correlation	1	.317**	.423**	.373**	.215	.738**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.001	.052	.000
	N	82	82	82	82	82	82
x3.2	Pearson Correlation	.317**	1	.127	-.096	-.053	.396**
	Sig. (2-tailed)	.004		.255	.393	.637	.000
	N	82	82	82	82	82	82
x3.3	Pearson Correlation	.423**	.127	1	.339**	.213	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000	.255		.002	.054	.000
	N	82	82	82	82	82	82
x3.4	Pearson Correlation	.373**	-.096	.339**	1	.590**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.001	.393	.002		.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
x3.5	Pearson Correlation	.215	-.053	.213	.590**	1	.645**
	Sig. (2-tailed)	.052	.637	.054	.000		.000
	N	82	82	82	82	82	82
x3	Pearson Correlation	.738**	.396**	.620**	.738**	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82

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



Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y
y1	Pearson Correlation	1	.367**	.680**	.479**	.319**	.179	.636**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.003	.107	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82
y2	Pearson Correlation	.367**	1	.465**	.420**	.490**	.508**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82
y3	Pearson Correlation	.680**	.465**	1	.526**	.281*	.246*	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.011	.026	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82
y4	Pearson Correlation	.479**	.420**	.526**	1	.381**	.272*	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.014	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82
y5	Pearson Correlation	.319**	.490**	.281*	.381**	1	.539**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.011	.000		.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82
y6	Pearson Correlation	.179	.508**	.246*	.272*	.539**	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.107	.000	.026	.014	.000		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82
y	Pearson Correlation	.636**	.784**	.686**	.684**	.731**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82

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

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



Lampiran: Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.633	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1.1	4.63	.658	82
x1.2	3.84	.895	82
x1.3	3.15	1.067	82
x1.4	4.09	.958	82
x1.5	4.77	.479	82
x1.6	2.61	1.141	82

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	5

Item Statistics

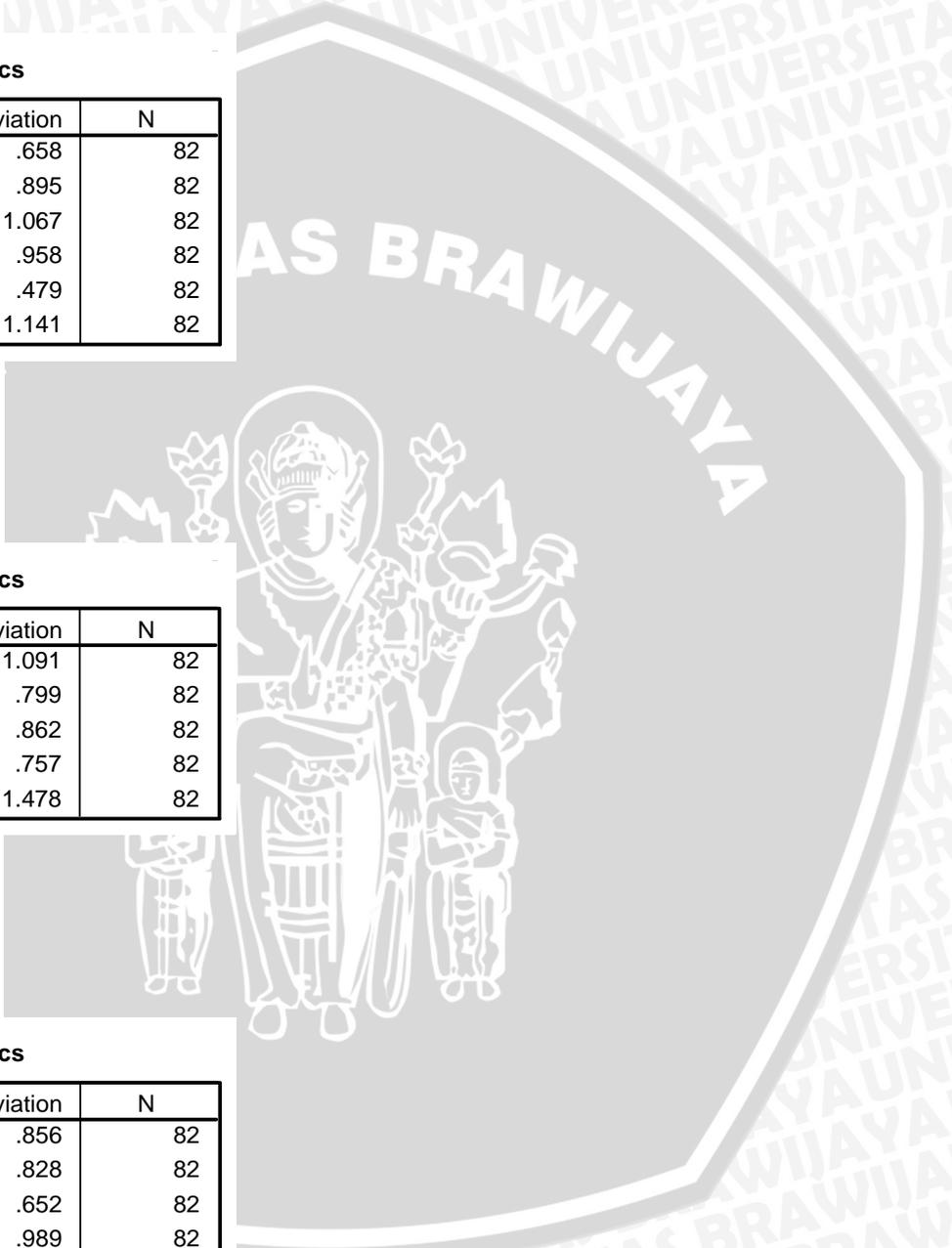
	Mean	Std. Deviation	N
x2.1	2.54	1.091	82
x2.2	3.40	.799	82
x2.3	3.82	.862	82
x2.4	3.91	.757	82
x2.5	2.80	1.478	82

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.615	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x3.1	3.70	.856	82
x3.2	4.21	.828	82
x3.3	4.09	.652	82
x3.4	3.90	.989	82
x3.5	3.94	.837	82

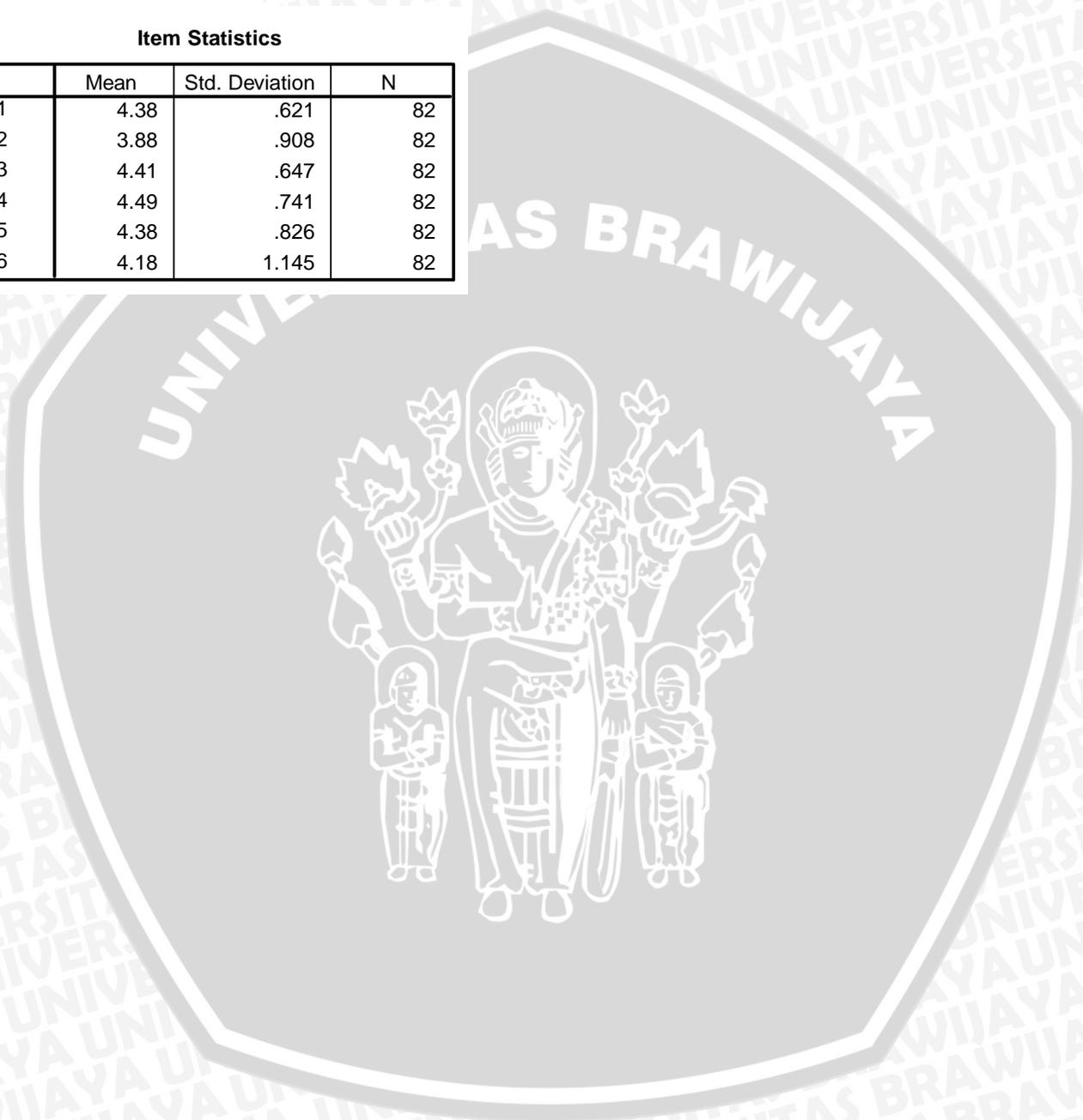


Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1	4.38	.621	82
y2	3.88	.908	82
y3	4.41	.647	82
y4	4.49	.741	82
y5	4.38	.826	82
y6	4.18	1.145	82



Lampiran: Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x2, x ¹	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.553	.535	2.379

- a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	545.117	3	181.706	32.107	.000 ^a
	Residual	441.432	78	5.659		
	Total	986.549	81			

- a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1
- b. Dependent Variable: y



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1										
(Constant)	.533	2.593		.206	.838					
x1	.518	.086	.474	6.006	.000	.598	.562	.455	.922	1.085
x2	.216	.076	.220	2.859	.005	.332	.308	.217	.969	1.032
x3	.489	.105	.369	4.642	.000	.532	.465	.352	.910	1.099

a. Dependent Variable: y

