

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN**

**(STUDI PADA KARYAWAN PT. JAMSOSTEK (PERSERO) KANTOR  
CABANG MALANG)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana  
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**CITRA INDAH ZUANA  
NIM.0910320225**



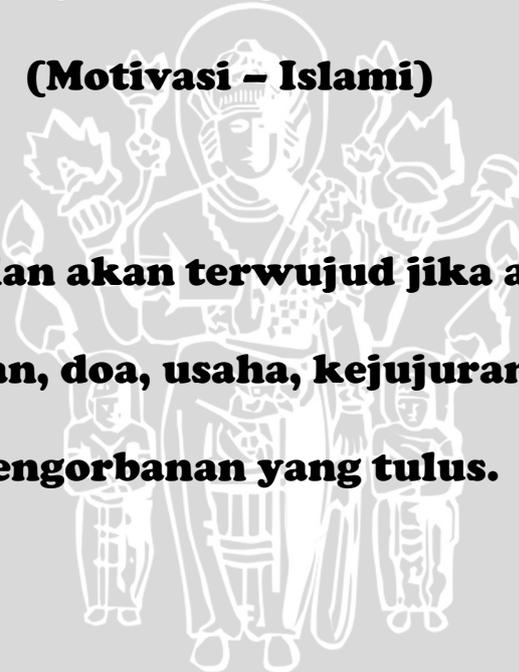
**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
MALANG  
2013**

MOTTO

**Tidak akan ada keberhasilan tanpa tindakan,  
Tidak akan ada tindakan tanpa keberanian, Jadi  
tidak akan ada keberhasilan tanpa keberanian,  
Sukses sejalan dengan Keberanian.**

**(Motivasi – Islami)**

**Keberhasilan akan terwujud jika ada niat,  
kemauan, doa, usaha, kejujuran dan  
pengorbanan yang tulus.**



### TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang)

Disusun oleh : Citra Indah Zuana

NIM : 0910320225

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

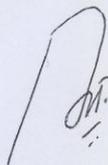
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, November 2013

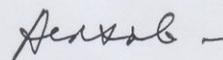
Komisi Pembimbing,

Ketua

Anggota



Prof. Dr. Bambang Swasto S., ME  
NIP. 19450408 197302 1 002



Drs. Heru Susilo, MA  
NIP. 19591210 198601 1 001

**TANDA PENGESAHAN**

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu  
Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 11 Desember 2013

Jam : 09.00 WIB

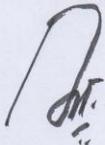
Skripsi atas nama : Citra Indah Zuana

Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja  
Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan  
(Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor  
Cabang Malang)

**Dan dinyatakan LULUS**

**MAJELIS PENGUJI**

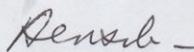
Ketua



Prof. Dr. Bambang Swasto S., ME  
NIP. 19450408 197302 1 002

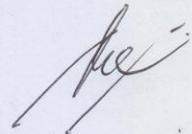
Ketua

Anggota

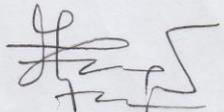


Drs. Heru Susilo, MA  
NIP. 19591210 198601 1 001

Anggota



Dr. Mochammad Al Musadieq, MBA  
NIP 19580501 198403 1 001



Dr. Hamidah Nayati U., S.Sos, M.Si  
NIP. 19721117 199802 2 001

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar – benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur – unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, November 2013

Mahasiswa



Citra Indah Zuana  
0910320225

## ABSTRAKSI

Citra Indah Zuana, 2013, **Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang)**, Prof. Dr. Bambang Swasto, ME, Drs. Heru Susilo, MA, 133 hal + xiii.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ), mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ), serta untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) pada karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan Sampel yang digunakan adalah dengan *sampel jenuh*, karena jumlah karyawan kurang dari 100 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner, melakukan wawancara dan mencatat dokumentasi. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan memperhatikan asumsi klasik serta analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan komputer program *SPSS 15.00 for Windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji Simultan yang menunjukkan nilai signifikansi  $F$  sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Pada hasil uji parsial menunjukkan untuk variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi  $t$  sebesar 0,048 dan untuk variabel lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi  $t$  sebesar 0,000. Nilai *R Square* menunjukkan angka 0,633 yang berarti bahwa variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) memberikan kontribusi sebesar 63,3% terhadap variabel prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).

Agar prestasi kerja karyawan dapat terus meningkat, hendaknya perusahaan dapat mempertahankan kenyamanan lingkungan kerja karyawan supaya mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta mengadakan pelatihan kerja untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

## SUMMARY

Citra Indah Zuana, 2013, **Influence of Job Training and Work Environment of Employee to Performance of Employee (Studies on Employee of PT. Jamsostek (Persero) Branch Office of Malang)**, Prof. Dr. Bambang Swasto, ME, Drs. Heru Susilo, MA, 133 pages + xiii.

This study aims to identify and explain the effect of job training variables ( $X_1$ ) partially on employee performance (Y), identify and explain the influence of environmental variables employees ( $X_2$ ) partially on employee performance (Y), as well as to identify and explain effect of job training variables ( $X_1$ ) and the working environment of employees ( $X_2$ ) simultaneously on employee performance (Y) on employees PT. Jamsostek (Persero) Branch Office of Malang.

Research method used is the method of explanation with a quantitative approach. Population in this study were all employees of the PT. Jamsostek (Persero) Branch Office of Malang was 35 people. The sampling technique used was saturated sample, because the number of employees less than 100 people. Data collection is done by distributing questionnaires, conduct interviews and record documentation. Data analysis in this study using descriptive analysis and inferential analysis with respect to the classical assumptions and multiple linear regression analysis was aided by computer program *SPSS 15.00 for windows*.

The results showed that simultaneous and partial job training variables ( $X_1$ ) and the working environment of employees ( $X_2$ ) has a significant influence on employee performance (Y). This is indicated by the simultaneous test results show the calculated signification F is smaller than  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). The partial test results indicate job training variables ( $X_1$ ) has signification t value 0,048 and for the employees working environment variable ( $X_2$ ) has signification t value 0,000. R square value indicates the number 0,633 which means that the job training variables ( $X_1$ ) and a working environment variable ( $X_2$ ) contributed for 63,3% to the employee's performance variable (Y).

That employee performance can continue to rise, companies should be able to maintaining employee comfort working environment in order to support the employee in completing the work and conduct job training to develop the skills and expertise of employees.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang)”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.S., selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Bapak Mohammad Iqbal S.Sos, MIB, DBA, selaku Sekretaris Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
4. Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME, selaku Dosen Ketua Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini sampai selesai.
5. Drs. Heru Susilo, MA, selaku Dosen Anggota Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini sampai selesai.
6. Bapak Imam Suyadi, M.Si, selaku Dosen Penasehat Akademik atas segala nasehat dan motivasi yang saya terima selama saya melaksanakan kewajiban akademik saya.

7. Seluruh Dosen Pengajar Administrasi Bisnis dan Staf Tata Usaha di Lingkungan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
8. Pimpinan, Staf dan Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang, yang telah berkenan memberikan ijin dan bantuan selama proses penelitian.
9. Papa, Mama, adek Adin dan Cantika yang senantiasa mendampingi, menyayangi dan selalu memberikan doa dan dukungan sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
10. Abangku Yayak yang selalu tak henti – hentinya memberikan motivasi dan doa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
11. Sahabatku Iza, Yona, Firda dan Hanggi yang selalu memberi dorongan dan berbagi pikiran hingga skripsi ini selesai.
12. Rekan – rekan angkatan 2009 yang telah banyak memberikan bantuan dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, November 2013

Penulis

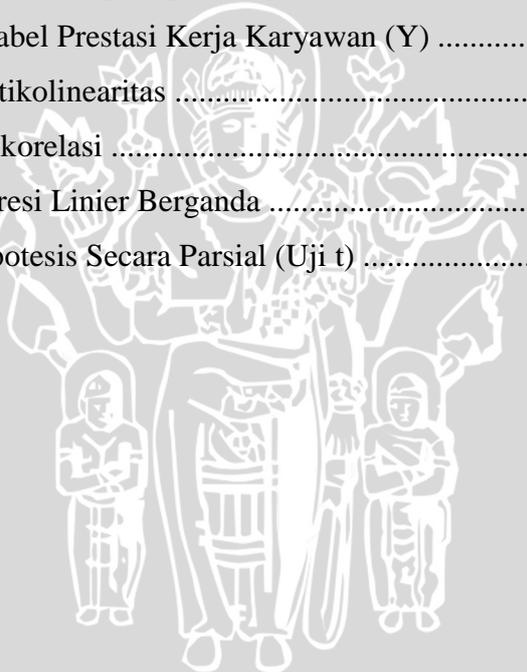
## DAFTAR ISI

MOTTO .....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
TANDA PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
RINGKASAN .....	v
SUMMARY .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Kontribusi Penelitian .....	6
E. Sistematika Pembahasan .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Empiris.....	9
B. Kajian Teoritis .....	13
1. Pelatihan .....	
a. Pengertian Pelatihan .....	13
b. Tujuan Pelatihan .....	15
c. Manfaat Pelatihan .....	17
d. Metode Pelaksanaan Pelatihan .....	22
e. Frekuensi dan Jangka Waktu Pelatihan .....	26
2. Lingkungan Kerja .....	28
a. Lingkungan Kerja Fisik .....	29
b. Lingkungan Kerja Non Fisik .....	38
3. Prestasi Kerja Karyawan .....	
a. Pengertian Prestasi Kerja .....	43
b. Penilaian Prestasi Kerja .....	43
c. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja .....	44
C. Hubungan antara Pelatihan dan Prestasi Kerja Karyawan .....	45
D. Hubungan antara Lingkungan Kerja Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan .....	46
E. Model Konsepsi dan Hipotesis .....	
1. Model Konsepsi .....	48
2. Model Hipotesis .....	49

<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	51
B. Populasi dan Sampel .....	51
C. Pengumpulan Data .....	53
D. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran .....	56
E. Uji Validitas dan Reabilitas .....	62
F. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	64
G. Analisis Data .....	66
H. Pengujian Hipotesis .....	70
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian	
1. Gambaran Umum Perusahaan	
a. Sejarah Perusahaan .....	74
b. Lokasi Perusahaan .....	76
c. Motto, Visi dan Misi Perusahaan.....	76
d. Struktur Organisasi .....	77
e. Bidang Usaha .....	83
2. Gambaran Umum Responden .....	83
B. Pembahasan	
1. Analisis Data	
a. Analisis Data Deskriptif .....	85
b. Analisis Data Inferensial .....	96
2. Pengujian Hipotesis .....	102
C. Pembahasan Hasil Analisis .....	103
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	108
B. Saran .....	110
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>111</b>

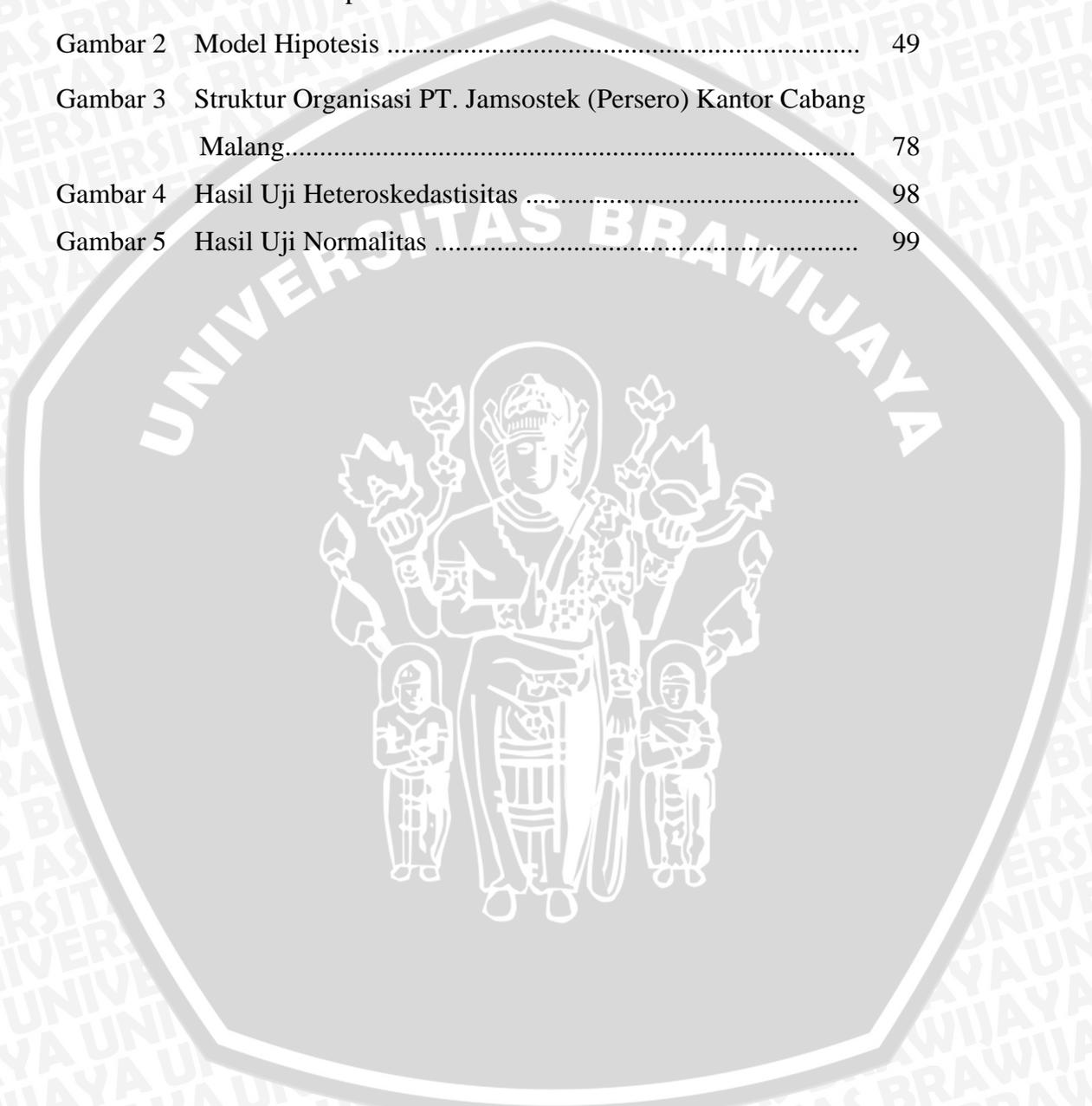
**DAFTAR TABEL**

Tabel 1. Konsep, Variabel, Indikator dan Item .....	57
Tabel 2. Skala Pengukuran .....	62
Tabel 3. Ringkasan Hasil Test Validitas Kuesioner .....	64
Tabel 4. Nilai Alpha Cronbach Masing – masing Variabel .....	65
Tabel 5. Karakteristik Individu.....	84
Tabel 6. Interpretasi Rata – rata Jawaban Responden .....	86
Tabel 7. Distribusi Variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) .....	86
Tabel 8. Distribusi Variabel Lingkungan Kerja Karyawan ( $X_2$ ) .....	88
Tabel 9. Distribusi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) .....	93
Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas .....	96
Tabel 11. Hasil Uji Autokorelasi .....	97
Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	100
Tabel 13. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) .....	102



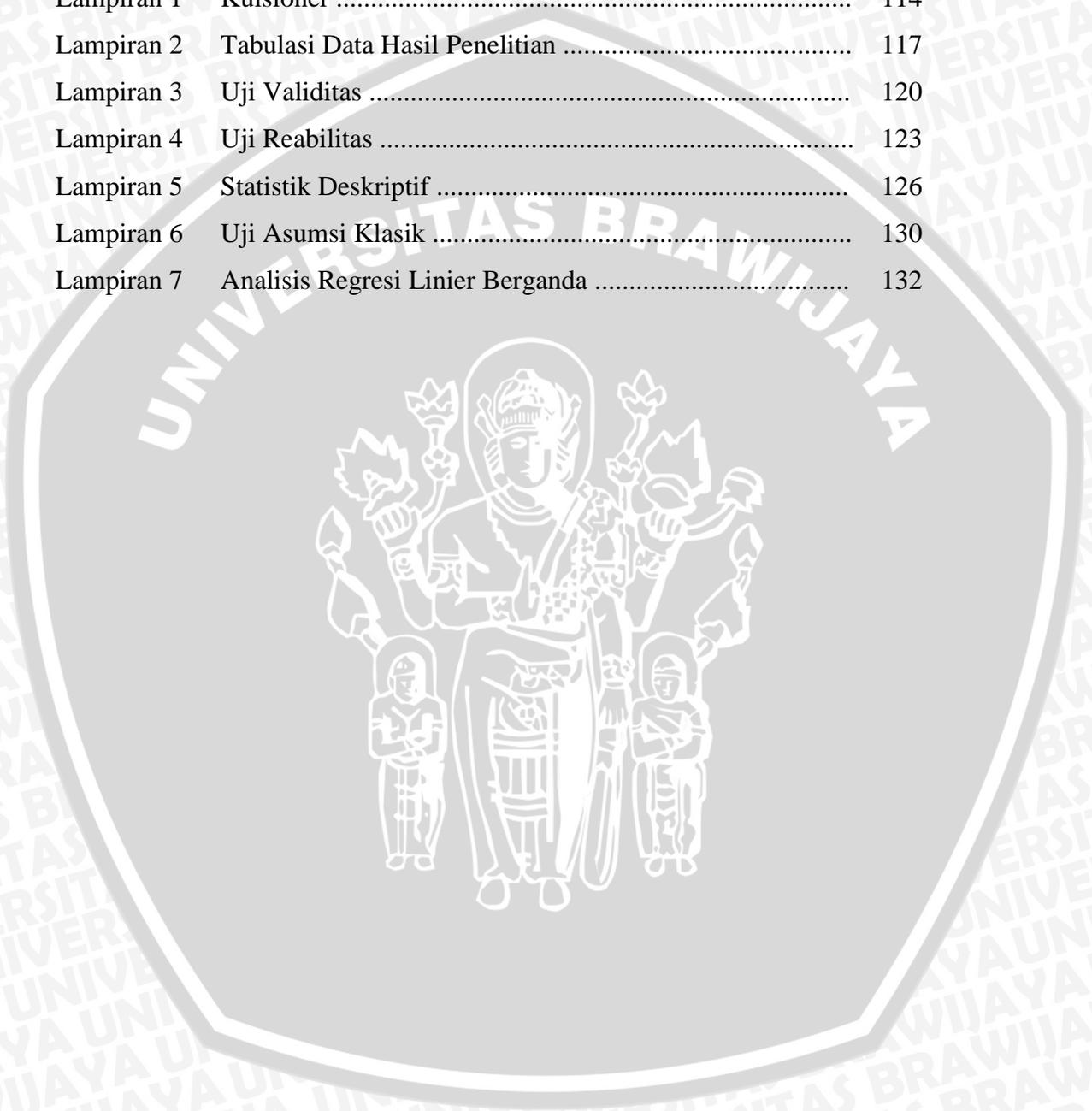
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Model Konsep .....	48
Gambar 2	Model Hipotesis .....	49
Gambar 3	Struktur Organisasi PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.....	78
Gambar 4	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	98
Gambar 5	Hasil Uji Normalitas .....	99



LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisioner .....	114
Lampiran 2	Tabulasi Data Hasil Penelitian .....	117
Lampiran 3	Uji Validitas .....	120
Lampiran 4	Uji Reabilitas .....	123
Lampiran 5	Statistik Deskriptif .....	126
Lampiran 6	Uji Asumsi Klasik .....	130
Lampiran 7	Analisis Regresi Linier Berganda .....	132



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi yang pesat mengakibatkan persaingan yang ketat dalam dunia usaha maupun organisasi. Persaingan yang ketat merupakan tantangan bagi perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dan melakukan kegiatan usaha secara optimal demi mengembangkan dan mempertahankan usahanya. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang berperan penting untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor pendorong untuk memajukan daya saing dalam dunia usaha adalah prestasi kerja karyawan. Para karyawan yang harus beradaptasi terhadap berbagai perubahan yang dihadapi organisasi harus dilatih secara terus menerus dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan, (Mangkunegara, 2009:67). Karyawan merupakan sumber daya penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan sebagai pelaksana dalam kegiatan perusahaan dituntut untuk memiliki sikap mental yang baik, berdedikasi, disiplin, dan memiliki prestasi kerja yang baik sehingga dapat menunjang kegiatan perusahaan guna mencapai tujuannya. Pencapaian hasil kerja ditentukan oleh karyawan yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik yang berarti karyawan memiliki tanggung jawab, mampu melaksanakan pekerjaannya tepat waktu dan dapat mencapai target yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian utama bagi aktivitas perusahaan. Meskipun pada saat ini merupakan abad teknologi dan kegiatan manusia sudah digantikan dengan mesin, akan tetapi faktor sumber daya manusia tetap merupakan faktor yang paling penting dalam setiap organisasi. Hal tersebut dikarenakan bagaimanapun canggihnya peralatan yang digunakan perusahaan untuk produksi tidak akan berarti tanpa adanya manusia yang mengoperasikannya. Sumber daya manusia sangat erat sekali hubungannya di dalam perusahaan sehingga sering muncul permasalahan dalam lingkungan kerja karyawan. Salah satu permasalahan tersebut adalah pembentukan tenaga kerja yang produktif.

Timbulnya masalah yang demikian mengakibatkan perusahaan harus membuat suatu program untuk menjaga, memelihara, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kegiatan pelatihan perlu dilaksanakan untuk dapat mendukung program – program tersebut. Pelatihan merupakan solusi untuk membangun kemampuan sumber daya manusia yang diharapkan dapat membantu menghadapi tantangan persaingan perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Swasto (2011:65), yaitu:

“Sinkronisasi antara pertumbuhan organisasi dan perkembangan karyawan dalam rangka mengisi adanya kesenjangan pengetahuan, ketrampilan seorang karyawan untuk memenuhi tuntutan jabatan tersebut adalah merupakan pelatihan. Dengan kata lain pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan masa sekarang.”

Menurut Gomes (2003:197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan - tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai

aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil serta akan lebih produktif sekalipun manfaat – manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Kegiatan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan ketrampilan karyawan, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap hasil kerja dan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu banyak perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai (2009:212), “Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan, secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan prestasi kerja di masa mendatang”.

Pelatihan tidak hanya diperlukan sebagai formalitas kegiatan perusahaan saja, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar – dasar pengetahuan. Para karyawan juga dapat belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar – benar dan tepat. Pelatihan juga dapat memperkecil atau menyingkirkan kesalahan – kesalahan yang pernah dilakukan karyawan sehingga mengurangi penurunan prestasi kerja pada masa yang akan datang.

Selain ditunjang dengan pelatihan, karyawan juga akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman, dan menyenangkan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Seperti yang

dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:28) bahwa “Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman”.

Karyawan yang bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang baik akan menciptakan produktivitas yang tinggi, sehingga akan mendapatkan hasil sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan dan akan sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi ataupun menghilangkan suasana lekas lelah dan rasa beban karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan pihak manajemen perusahaan sehingga prestasi kerja yang dicapai karyawan tidak mengalami penurunan, melainkan dapat menjadi lebih maksimal.

Mengingat betapa pentingnya pelatihan dan lingkungan kerja karyawan dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan yang akhirnya dapat meningkatkan produktivitas, maka dalam penulisan skripsi ini, penulis akan menganalisis lebih jauh bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang. PT. Jamsostek (Persero) merupakan satu – satunya badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia melalui Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 1995, dan juga melanjutkan apa yang telah dirintis oleh PT. ASTEK yang telah menyelenggarakan program asuransi sosial tenaga kerja

sejak tahun 1977. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal tenaga kerja dan keluarganya. Pelatihan kerja dan suasana lingkungan kerja yang baik sangat penting diperlukan bagi karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang untuk dapat menyeimbangkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dihadapi. Hal tersebut dikarenakan dengan adanya pelatihan kerja maka akan dapat mengembangkan kemampuan dan ketrampilan para karyawan, serta dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman juga dapat memberikan semangat tersendiri bagi para karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang singkat perusahaan dan latar belakang judul yang penulis teliti mengenai pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, maka penulis akan meneliti tentang seberapa jauh pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang. Maka dari itu penulis ingin menjadikan permasalahan tersebut sebagai topik penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasar latar belakang masalah sebagaimana yang telah diuraikan, maka dirumuskan suatu permasalahan yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) ?
2. Apakah variabel lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) ?
3. Apakah variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) ?

### C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ );
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ );
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).

### D. Kontribusi Penelitian

1. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak lain yang berkepentingan sebagai sumber informasi dan rujukan atau pedoman untuk penelitian selanjutnya dan sebagai referensi bagi peneliti

selanjutnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia ( MSDM ) khususnya Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

## 2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan gambaran bagi perusahaan berkaitan dengan penyelenggaraan pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan, karena kedua faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

### **E. Sistematika Pembahasan**

Dalam sistematika penulisan yang dimaksud oleh penulis adalah merupakan suatu susunan pembahasan. Dalam skripsi ini oleh penulis dibagi menjadi lima bab sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menjelaskan tentang teori - teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang akan dibahas. Teori dalam bab ini merupakan dasar dalam menganalisis dan menyelesaikan masalah secara obyektif dan aplikatif. Dalam bab ini dibahas tentang penjelasan pelatihan kerja, penjelasan lingkungan kerja karyawan, penjelasan

prestasi kerja karyawan serta pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pembahasan dalam bab ini adalah uraian mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukurannya, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta metode yang digunakan dalam menganalisa data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan mengenai uraian hasil penelitian berupa gambaran umum perusahaan, gambaran umum responden, analisis data serta pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan serta menyampaikan beberapa sarana bagi perusahaan berkaitan dengan penyelenggaraan pelatihan, lingkungan kerja dan prestasi kerja bagi para karyawan.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kajian Empiris

Untuk mendukung penelitian ini, dikemukakan beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pelatihan, lingkungan kerja dan prestasi kerja karyawan, antara lain:

- 1. Rio Fa'izin (2011), Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PG. Kebon Agung, Malang.**

Penelitian ini memiliki latar belakang tentang bagaimana pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan. Pelatihan memiliki peran penting bagi perusahaan guna untuk dapat mempertahankan sumber daya manusianya. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan pada variabel Metode Pelatihan ( $X_1$ ), Materi Pelatihan ( $X_2$ ), Sarana Pelatihan ( $X_3$ ), dan Instruktur Pelatihan ( $X_4$ ) secara simultan maupun parsial terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).

Pada penelitian ini menggunakan metode *Explanatory Research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 38 orang karyawan bagian produksi PG. Kebon Agung, Malang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Propotional Random Sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, pedoman wawancara, dan pedoman dokumentasi. Analisa data dalam

penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda yang dibantu dengan pemrograman komputer *SPSS 17.00 for Windows*.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa secara simultan variabel Metode Pelatihan ( $X_1$ ), variabel Materi Pelatihan ( $X_2$ ), variabel Sarana Pelatihan ( $X_3$ ), dan variabel Instruktur Pelatihan ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) dengan nilai (sig)  $F < \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$  serta nilai *R Square* menunjukkan angka 0,811. Secara parsial pengaruh dari masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari uji t, yaitu variabel Metode Pelatihan ( $X_1$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,049 < 0,05$  dan mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,201; variabel Materi Pelatihan ( $X_2$ ) memiliki tingkat signifikansi  $0,006 < 0,05$  dan koefisien regresi sebesar 0,316; variabel Sarana Pelatihan ( $X_3$ ) memiliki tingkat signifikansi  $0,039 < 0,05$  dan koefisien regresi sebesar 0,290; serta variabel Instruktur Pelatihan ( $X_4$ ) memiliki tingkat signifikansi  $0,013 < 0,05$  dan koefisien regresi sebesar 0,262.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel Pelatihan adalah sebesar 81,1% dan sisanya sebesar 18,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti pengaruh kemampuan, kepemimpinan, dan komunikasi.

- 2. Faizal Riza Hazmi (2010), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.**

Penelitian yang dilaksanakan adalah menggunakan jenis penelitian *explanatory research* atau penelitian penjelasan dengan menggunakan uji hipotesis pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kondisi lingkungan fisik dan non fisik secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kondisi lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. (3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kondisi lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 147 orang yang merupakan karyawan tetap dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang, dengan jumlah sampel 60 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan ( $Y$ ), diperoleh nilai (sig)  $F < \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$  serta nilai *R Square* 0,385. Secara parsial dilihat dari uji  $t$  menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, hal tersebut dilihat dari koefisien regresi sebesar 0,325 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Begitu pula dengan variabel lingkungan kerja

non fisik ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, dilihat dari koefisien regresi sebesar 0,323 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) sama – sama memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### 3. Fariz Ramanda (2013), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Kasus Pada PT. Naraya Telematika Malang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja yang terdiri dari dua variabel yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik baik secara simultan maupun secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah *Explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Naraya Telematika Malang yang berjumlah 33 orang. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ) yang dapat dilihat dari nilai sig  $F < \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$  serta nilai  $R$  Square menunjukkan angka 0,554. Secara parsial dilihat dari uji  $t$  menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) memiliki

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), hal tersebut dapat dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) mempunyai tingkat signifikansi  $0,038 < 0,05$  dan koefisien regresi sebesar 0,165. Begitu pula dengan variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dapat dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) mempunyai tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan koefisien regresi sebesar 0,338.

## **B. Kajian Teoritis**

### **1. Pelatihan**

#### **a. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan kegiatan yang lebih banyak ditujukan pada pengembangan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, ketrampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku pegawai serta lebih kepada sifat praktis. Efisiensi suatu perusahaan sangat tergantung pada tingkat kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Menyadari peran penting sumber daya manusia yang berkualitas maka salah satu cara yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas para karyawannya adalah melalui kegiatan pelatihan kerja. Swasto (2011:65) mengungkapkan bahwa pelatihan berkaitan dengan ketrampilan (skill) dan diutamakan untuk keperluan

masa sekarang. Handoko (2001:104) mengemukakan pendapatnya mengenai pelatihan, yaitu sebagai berikut :

“Latihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Di lain pihak, bila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang dan kegiatan ini disebut dengan pengembangan sumber daya manusia”.

Oleh sebab itu pelatihan kerja hendaknya dilaksanakan secara bertahap mengingat perkembangan lingkungan organisasi berlangsung dengan cepat dan mempengaruhi kehidupan organisasi dalam perusahaan.

Pelatihan menurut Dessler (2004:216) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan kebutuhan mereka. Sedangkan menurut Mathis (2006:302), pelatihan adalah suatu proses dimana orang – orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Jadi, proses pelatihan memiliki keterikatan dengan berbagai tujuan organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia. Baik karyawan baru maupun yang sudah lama bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

## b. Tujuan Pelatihan

Mathis (2006:312) berpendapat bahwa tujuan dan prioritas pelatihan ditentukan untuk menutup adanya kesenjangan yang mengindikasikan jarak antara letak kapabilitas organisasi dan karyawannya. Ada tiga jenis tujuan pelatihan yang dapat ditetapkan, yaitu:

- 1) Pengetahuan  
Menanamkan informasi kognitif dan perincian untuk peserta pelatihan.
- 2) Keterampilan  
Mengembangkan perubahan perilaku dalam menjalankan kewajiban – kewajiban pekerjaan dan tugas.
- 3) Sikap  
Menciptakan ketertarikan dan kesadaran akan pentingnya pelatihan.

Menurut Mangkunegara (2009:45), tujuan dari pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi;
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja;
- 3) Meningkatkan kualitas kerja;
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia;
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja;
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal;
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja;
- 8) Menghindarkan keusangan (*obsolescence*);
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai.

Swasto (2011:66) mengungkapkan bahwa program pelatihan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, mengurangi absensi, perputaran dan menghindarkan diri dari keusangan serta

melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Pelatihan dimaksudkan untuk:

- 1) Memenuhi tuntutan pekerjaan sekarang;
- 2) Memenuhi tuntutan jabatan lain;
- 3) Memenuhi tuntutan perubahan;
- 4) Perubahan – perubahanbaik intern maupun ekstern, akan membawa dampak terhadap perlunya pengetahuan baru.

Sedangkan menurut Simamora (2006:276) tujuan – tujuan utama pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan atas :

- 1) Memperbaiki kinerja  
Karyawan – karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan merupakan calon utama ketrampilan. Kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat sering berfaedah dalam meminimalkan masalah ini.
- 2) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (trainer) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif.
- 3) Mengurangi banyak waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan. Sering kali karyawan baru tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “*job competent*”, yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.
- 4) Membantu memecahkan permasalahan operasional.  
Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya, kelangkaan sumber daya finansial dan sumber daya teknologi manusia (human technological resources), serta kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologi.
- 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi.  
Salah satu cara untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam. Pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir.

- 6) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Selama beberapa hari pertama dalam bekerja, karyawan baru membentuk kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan tersebut dapat meliputi kesan yang menyenangkan sampai yang tidak menyenangkan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas seluruh karyawan. Alasan inilah yang menyebabkan beberapa penyelenggara orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengorientasikan para karyawan baru terhadap organisasi dan pekerjaan.
- 7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Misalnya, sebagian besar manajer adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru pada pekerjaannya.

Tujuan – tujuan tersebut diatas tidak dapat dilaksanakan atau dicapai, kecuali apabila pimpinan menyadari akan pentingnya latihan yang sistematis dan karyawan – karyawan sendiri percaya bahwa mereka akan memperoleh keuntungan. Tujuan pelatihan kerja jelas bermanfaat atau berfungsi baik bagi organisasi maupun karyawan sendiri. Usaha – usaha pelatihan kerja dianggap memakan waktu dan biaya, tetapi akan mengurangi perputaran tenaga kerja dan membuat karyawan menjadi lebih produktif.

### c. Manfaat Pelatihan

Pelatihan dapat mempengaruhi penentuan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Melalui program pelatihan kerja yang efektif, akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan untuk kemajuan perusahaan yang bersangkutan.

Keith Davis dan Werther W. B. dalam Mangkuprawira (2011:135) mengungkapkan, manfaat pelatihan dapat dikategorikan untuk perusahaan, untuk individual yang pada akhirnya untuk

perusahaan pula, dan hubungan antar manusia serta implementasi kebijakan perusahaan. Adapun spesifikasi manfaat – manfaat tersebut sebagai berikut:

- 1) Manfaat untuk Perusahaan
  - a) Mengarahkan kemampuan dan atau lebih bersikap positif terhadap orientasi pada keuntungan;
  - b) Memperbaiki pengetahuan dan ketrampilan pada semua tingkat perusahaan;
  - c) Memperbaiki moral pekerja;
  - d) Membantu orang mengidentifikasi tujuan perusahaan;
  - e) Membantu menciptakan citra perusahaan yang lebih baik;
  - f) Membantu perkembangan kebenaran, keterbukaan, dan kepercayaan;
  - g) Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan;
  - h) Membantu pengembangan perusahaan;
  - i) Belajar dari karyawan yang dilatih;
  - j) Membantu dalam mempersiapkan petunjuk pekerjaan;
  - k) Membantu dalam memahami dan melaksanakan kebijakan perusahaan;
  - l) Menyediakan informasi untuk kebutuhan masa depan dalam semua segi di perusahaan;
  - m) Perusahaan mendapat keputusan yang lebih efektif dalam pemecahan masalah;
  - n) Membantu dalam pengembangan promosi dari dalam perusahaan;
  - o) Membantu dalam mengembangkan ketrampilan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap yang lebih baik, dan aspek-aspek lainnya yang menampilkan pekerja dan manajer yang sukses;
  - p) Membantu dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja;
  - q) Membantu agar terjadi penurunan biaya dalam banyak aspek, seperti produksi, personalia, administrasi, dan sebagainya;
  - r) Mengembangkan rasa tanggung jawab sejalan dengan kompetensi dan kemampuan dalam pengetahuan;
  - s) Memperbaiki hubungan antara pekerja dan manajemen;
  - t) Mengurangi biaya konsultasi dari pihak luar dengan memanfaatkan konsultan internal yang kompeten;
  - u) Menstimuli pengelolaan – pencegahan terjadinya banyak pemecatan;
  - v) Mengurangi perilaku suboptimal, seperti menyembunyikan alat;

- w) Menciptakan iklim yang tepat untuk pertumbuhan dan komunikasi;
  - x) Membantu dalam perbaikan komunikasi – organisasi perusahaan;
  - y) Membantu karyawan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada;
  - z) Membantu dalam mengatasi konflik dan juga mencegah stres dan tensi.
- 2) Manfaat untuk Individual
- a) Membantu individu dalam mengambil keputusan yang lebih baik dan pemecahan masalah yang efektif;
  - b) Melalui pelatihan, peubah motivasi dari pengakuan, prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan diinternalisasikan dan dilaksanakan;
  - c) Membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan dan kepercayaan diri;
  - d) Membantu seseorang dalam mengatasi stres, tensi, kekecewaan dan konflik;
  - e) Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, ketrampilan berkomunikasi, dan sikap;
  - f) Meningkatkan pemberian pengakuan dan perasaan kepuasan pekerjaan;
  - g) Mengarahkan seseorang pada tujuan personal sambil memperbaiki ketrampilan berinteraksi;
  - h) Memuaskan kebutuhan personal bagi karyawan (yang dilatih) dan pelatih;
  - i) Mengembangkan jiwa untuk terus mau belajar;
  - j) Membantu seseorang dalam mengembangkan ketrampilan berbicara dan mendengarkan, juga ketrampilan menulis;
  - k) Membantu mengurangi rasa takut/khawatir dalam mencoba melakukan tugas baru.
- 3) Manfaat untuk Personal, Hubungan Manusia, dan Pelaksanaan Kebijakan
- a) Memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individual;
  - b) Membantu dalam orientasi untuk karyawan baru dan mendapatkan pekerjaan baru melalui pengalihan dan atau promosi;
  - c) Menyediakan informasi tentang kesempatan yang sama dan kegiatan yang disepakati;
  - d) Menyediakan informasi tentang hukum pemerintah yang berlaku dan kebijakan administrasi;
  - e) Memperbaiki ketrampilan hubungan lintas personal;
  - f) Membuat kebijakan, aturan, dan regulasi perusahaan yang dapat dilaksanakan;

- g) Memperbaiki moral;
- h) Membangun kepaduan gerak;
- i) Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang, dan koordinasi;
- j) Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

Manfaat lain yang diperoleh dari latihan kerja yang dilaksanakan oleh setiap organisasi perusahaan menurut Rivai (2009:217), antara lain:

- 1) Manfaat untuk karyawan
  - a) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif;
  - b) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan;
  - c) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri;
  - d) Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan frustrasi, dan konflik;
  - e) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, ketrampilan komunikasi dan sikap;
  - f) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan;
  - g) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan ketrampilan interaksi;
  - h) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih;
  - i) Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan;
  - j) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan;
  - k) Membantu pengembangan ketrampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan;
  - l) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
- 2) Manfaat untuk perusahaan
  - a) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit;
  - b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan;
  - c) Memperbaiki moral SDM;
  - d) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan;

- e) Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik;
  - f) Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan;
  - g) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan;
  - h) Membantu pengembangan perusahaan;
  - i) Belajar dari peserta;
  - j) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan;
  - k) Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan;
  - l) Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif;
  - m) Membantu pengembangan promosi dari dalam;
  - n) Membantu pengembangan ketrampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja;
  - o) Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja;
  - p) Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, administrasi;
  - q) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan;
  - r) Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen;
  - s) Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal;
  - t) Mendorong mengurangi perilaku merugikan;
  - u) Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan;
  - v) Membantu meningkatkan komunikasi organisasi;
  - w) Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan;
  - x) Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stres dan tekanan kerja.
- 3) Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antargrup dan pelaksanaan kebijakan
- a) Meningkatkan komunikasi antargrup dan individual;
  - b) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi;
  - c) Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif;
  - d) Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional;
  - e) Meningkatkan ketrampilan interpersonal;
  - f) Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi;
  - g) Meningkatkan kualitas moral;
  - h) Membangun kohesivitas dalam kelompok;

- i) Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi;
- j) Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

Menurut Simamora (2006:278) ada beberapa manfaat nyata dari program pelatihan, diantaranya adalah :

- 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas;
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima;
- 3) Membentuk sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan;
- 4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia;
- 5) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja;
- 6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dengan diadakannya pelatihan kerja maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan atau organisasi. Diharapkan juga dapat membantu karir karyawan dan kemajuan perusahaan yang bersangkutan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **d. Metode Pelaksanaan Pelatihan**

Program latihan menurut Handoko (2001:110) dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Dalam penelitian teknik tertentu untuk digunakan dalam program pelatihan harus memenuhi faktor – faktor sebagai berikut :

- 1) Efektivitas biaya;
- 2) Isi program yang dikehendaki;
- 3) Kelayakan fasilitas – fasilitas;

- 4) Preferensi dan kemampuan peserta;
- 5) Preferensi dan kemampuan instruktur;
- 6) Prinsip – prinsip belajar.

Swasto (2011:67) berpendapat bahwa ada dua kategori teknik

– teknik pelatihan, yaitu:

- 1) Pelatihan di Tempat Kerja (*On The Job Training*)

On the job training dapat juga diartikan sebagai metode pelatihan di dalam tempat kerja. Teknik – teknik “on the job training” metode latihan yang paling banyak digunakan. Menurut Dessler (2004:222) on the job training merupakan proses melatih seseorang untuk mempelajari sebuah pekerjaan sambil mengerjakannya.

Namun menurut Mathis (2006:322), jenis – jenis pelatihan terdiri dari pelatihan internal dan eksternal. Jenis – jenis pelatihan yang pertama adalah pelatihan internal atau dapat disebut dengan *on the job training*. On the job training merupakan pelatihan yang diadakan di lokasi kerja, yang cenderung dipandang sebagai hal yang aplikatif untuk pekerjaan.

Berbagai macam teknik ini yang biasa digunakan dalam praktek yang disebutkan oleh Handoko (2001:112) adalah sebagai berikut:

- a) Rotasi Jabatan

Pengetahuan yang diberikan kepada karyawan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam ketrampilan manajerial. Mangkunegara (2009:58) berpendapat, rotasi jabatan melibatkan

perpindahan peserta dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang mana direncanakan atas dasar tujuan belajar.

b) Latihan Instruksi Pekerjaan

Petunjuk - petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

c) Magang

Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan latihan "off the job".

d) Pengarahan (*Coaching*)

Penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Menurut Mangkunegara (2009:58), *coaching* adalah suatu prosedur pengajaran pengetahuan dan keterampilan-keterampilan kepada pegawai bawahan.

e) Penugasan Sementara

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah - masalah organisasional nyata.

2) Pelatihan di Luar Tempat Kerja (Off The Job Training)

Off the job training dapat pula dipahami sebagai metode pelatihan di luar tempat kerja (eksternal). Pada awalnya pelatihan eksternal muncul karena biaya pelatihan eksternal yang dilakukan dengan mendatangkan pelatih dari luar untuk menyelenggarakan pelatihan tempat dimana sarana pelatihan internal terbatas lebih murah ; waktu yang dipergunakan kurang memadai untuk persiapan pengadaan materi pelatihan internal ; staf sumber daya manusia mungkin tidak memiliki tingkat keahlian yang dibutuhkan untuk materi pelatihan yang diperlukan; terdapat beberapa keuntungan dimana para karyawan dapat berinteraksi dengan para

manajer dan rekan – rekan dari perusahaan lain dalam suatu program pelatihan yang dilaksanakan di luar, (Mathis, 2006:322).

Menurut Swasto (2011:68), pelatihan di luar tempat kerja dapat dilakukan dengan teknik – teknik simulasi dan teknik presentasi informasi. Metode – metode simulasi yang paling umum digunakan diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Metode Studi Kasus

Peserta diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah dan merekomendasi pemecahan masalahnya. Metode ini menghendaki belajar melalui perbuatan dengan maksud meningkatkan pemikiran analitis dan kemampuan masalah, serta berfungsi pula sebagai pengintegrasian dari pengetahuan yang diperoleh dari sejumlah fondasi didiplin.

b) Role Playing

Peserta ditugaskan untuk memerankan individu tertentu yang digambarkan dalam suatu situasi dan diminta untuk menanggapi para peserta lain yang berbeda perannya.

c) Bisnis Games

Suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan bisnis nyata dan bertujuan untuk melatih para karyawan (atau manajer) dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasi-operasi perusahaan.

d) Vestibule Training

Bentuk pelatihan yang dilakukan oleh pelatih-pelatih khusus, dilakukan dalam waktu beberapa hari hingga beberapa bulan dengan pengawasan instruktur di tempat yang terpisah dengan tempat kerja.

e) Laboratory Training

Suatu bentuk latihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan ketrampilan-ketrampilan antar pribadi.

f) Program-program Pengembangan Khusus

Program-program ini biasanya diselenggarakan di universitas atau lembaga-lembaga pendidikan lainnya. (Handoko, 2001:113-115; Mangkunegara, 2009:53,55)

Berikut ini adalah teknik – teknik presentasi informasi yang bertujuan untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau ketrampilan kepada para peserta menurut Handoko (2001:115), di antaranya sebagai berikut:

- a) **Kuliah**  
Metode ini merupakan suatu metode tradisional dengan denganpenyampaian informasi, banyak peserta dan biaya murah.kelemahanya adalah tidak ada umpan balik atau partisipasi dari peserta, namun hal tersebut dapat diatasi dengan diskusi. Teknik kuliah cenderung lebih tergantung pada komuikasi, bukan modeling.
- b) **Presentasi Video**  
Metode ini biasanya digunakan sebagai bahan atau alat pelengkap bentuk-bentuk latihan lainnya.
- c) **Metode Konferensi**  
Metode ini bertujuan untuk mengembangkan kecakapan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan serta untuk mengubah sikap karyawan.
- d) **Programmed Instruction**  
Metode ini menggunakan mesin pengajar (komputer) sebagai alat bantu aktivitas pelatihan untuk memperkenalkan pada peserta mengenai topik yang harus dipelajari dan memperinci serangkaian langkah dengan umpan balik secara langsung.
- e) **Self Study**  
Suatu metode dimana peserta pelatihan menggunakan manual-manual atau modul-modul tertulis dan kaset-kaset atau video rekaman. Metode ini berguna bila para karyawan tersebar secara geografis atau bila proses belajar hanya memerlukan sedikit interaksi

### **e. Frekuensi dan Jangka Waktu Pelatihan Kerja**

Frekuensi adalah jumlah waktu ulangan berapa kali latihan dikerjakan setiap sesi. Frekuensi pelatihan yang diberikan kepada karyawan tergantung kebutuhan dan berdasarkan hasil pengukuran kompetensi individual yang diadakan perusahaan. Apabila hasil

pengukuran kompetensi mengindikasikan terdapat kesenjangan, maka karyawan akan diberi pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sebaliknya, apabila hasil pengukuran kompetensi seorang karyawan baik dan tidak terdapat kesenjangan, maka karyawan akan dipromosikan oleh perusahaan.

Jangka waktu pelatihan merupakan ukuran waktu dalam pelaksanaan pelatihan kerja. Lamanya pelatihan kerja yang dilaksanakan karyawan merupakan salah satu faktor untuk dapat mengukur jangka waktu suatu pelatihan kerja.

Rivai (2009:548) menyatakan bahwa prestasi kerja seseorang ditentukan oleh dua hal, *Ability* dan *Motivation*. Keduanya dibentuk oleh dua hal yang berbeda, *Ability* merupakan gabungan dari *knowledge* dan *skill*. Sedangkan *motivation* adalah permasalahan *attitude* dan *situation*. *Knowledge* dan *skill* diwujudkan dalam hal pengetahuan dan keterampilan individu dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepadanya. *Ability* individu akan meningkat apabila individu tersebut selalu berusaha melakukan *update* (menambah atau memperbarui) pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Sehubungan dengan pernyataan tersebut maka hendaknya dapat diwujudkan suatu frekuensi pelatihan yang tinggi dan jangka waktu pelatihan yang sesuai agar dapat mengasah, menambah dan memperbarui pengetahuan serta ketrampilan individu karyawan.

## 2. Lingkungan Kerja

Selain pelatihan kerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, lingkungan tempat karyawan bekerja juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hal tersebut disebabkan karena lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber manusia yang optimal bagi perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak diperhatikan secara maksimal oleh pihak perusahaan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja secara optimal dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Lingkungan kerja karyawan merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Swastha dan Sukotjo (2002:26) menyatakan lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor – faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Adapun arti lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor – faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan dan masyarakat.

Menurut Sedarmayanti (2011:2) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

## a. Lingkungan Kerja Fisik

### 1) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2011:15) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik meliputi ruangan dan fasilitas yang biasa digunakan oleh manusia, serta kondisi lingkungan kerja, yang keduanya banyak mempengaruhi tingkah laku manusia.

Mangkunegara (2010:105) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik yaitu semua aspek fisik kerja, psikologi kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Sedangkan Nitisemito (1986:183), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain – lain.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti : pusat kursi, meja dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain – lain)

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja secara keseluruhan yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan mempengaruhi pekerjaan mereka. Unsur – unsur dari lingkungan fisik berdasarkan pendapat – pendapat tersebut mencakup : penerangan, warna, musik, udara dan suara bising.

## 2) Unsur – Unsur Lingkungan Kerja Fisik

### a) Penerangan

Penerangan berpengaruh bagi karyawan untuk mendapat suasana aman dan nyaman dalam bekerja. Penerangan yang baik dalam lingkungan tempat kerja adalah cukupnya sinar yang masuk, baik sinar lampu maupun sinar matahari di dalam ruang kerja karyawan. Sedarmayanti (2011:29) mengemukakan bahwa ada dua jenis cahaya, yaitu :

- 1) Cahaya alam yang berasal dari sinar matahari;
- 2) Cahaya buatan, berupa lampu.

Sedangkan menurut pendapat Quible dalam Sukoco (2007:210), ada empat jenis cahaya yang dapat digunakan di dalam perusahaan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Cahaya alami  
Cahaya yang berasal dari sinar matahari.
- 2) Cahaya *fluorescent*  
Cahaya yang lazim digunakan pada ruang perkantoran dengan tingkat terang yang mirip dengan cahaya alami.

- 3) Cahaya *iscandescent*  
Pencahayaannya menggunakan tabung *filamen*, digunakan untuk membuat panel cahaya tidak monoton dan untuk menarik perhatian pada beberapa area.
- 4) *High Intensity Discharge Lamps*  
Cahaya ini menggunakan lampu yang biasanya digunakan pada jalan raya dan stadion olah raga, yang memberikan sistem pencahayaan yang sangat efisien.

Menurut Assauri (2004:66), ciri - ciri penerangan yang

baik meliputi beberapa aspek sebagai berikut:

- 1) Sinar atau cahaya yang cukup;
- 2) Sinar yang tidak berkilau atau menyilaukan;
- 3) Tidak terdapat kontras yang tajam;
- 4) Cahaya yang terang;
- 5) Distribusi cahaya yang merata;
- 6) Warna yang sesuai.

Assauri (2004:65) juga menyampaikan beberapa

keuntungan yang diperoleh dari adanya penerangan yang baik, yaitu :

- 1) Menaikkan produksi dan menekan biaya;
- 2) Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan;
- 3) Meningkatkan pemeliharaan gedung dan pabrik secara umum;
- 4) Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi;
- 5) Memudahkan pengamatan atau pengawasan;
- 6) Memperbaiki moral para pekerja;
- 7) Lebih mudah untuk melihat, sehingga lebih memudahkan untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja terutama para pekerja yang telah tua usianya dan mengurangi ketegangan mata di antara pekerja;
- 8) Penggunaan ruang lantai (floor space) lebih baik;
- 9) Mengurangi turn over buruh atau pegawai;
- 10) Mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan dan mengurangi hasil yang perlu dikerjakan kembali.

b) Warna

Warna adalah salah satu elemen dalam lingkungan perusahaan yang mempunyai dampak paling penting bagi karyawan. Meskipun sebagian karyawan sadar akan dampak fisik warna, namun banyak yang tidak sadar akan dampak psikologisnya baik positif maupun negatif pada produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketegangan, (McShane dalam Sukoco, 2007:214).

Pengaturan warna di dalam ruang kerja para karyawan dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pemakaian warna yang tepat pada dinding ruangan dan peralatan kerja akan menimbulkan suasana nyaman dan gembira bagi para karyawan.

Pengaruh warna terhadap psikologis karyawan dijelaskan oleh Moekijat (1986:160) bahwa :

“Warna kuning, jingga dan merah dipandang sebagai warna yang panas. Warna-warna ini bias dan mempunyai pengaruh psikologis mendorong kehangatan dan perasaan gembira. Sebaliknya warna-warna yang sejuk seperti biru, ungu dan hijau tua biasanya menimbulkan pengaruh ketenangan. Warna-warna seperti kuning tua, kuning agak kelabu dan kuning gading agak merangsang, sedangkan warna ungu muda dan biru menekan”.

Sedarmayanti (2011:53) mengungkapkan bahwa dampak psikologis dari warna adalah warna biru

menenangkan, hijau sangat menenangkan, merah sangat mengusik dan terkesiap, orange, kuning dan coklat merangsang, sedangkan lembayung agresif, terkesiap dan melesukan.

Selain pemilihan warna, komposisi warna di dalam ruang kerja para karyawan juga dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Komposisi warna yang kurang tepat akan mengganggu pemandangan di dalam ruang kerja para karyawan. Warna apapun pada dasarnya bila dipadukan pasti akan indah, hanya saja bagaimana cara mengatur posisinya.

Nitisemito (1986:187) mengemukakan tentang sifat jajaran warna, yaitu sebagai berikut :

- 1) Warna primer, yaitu warna merah, biru, dan kuning. Ketiga warna ini bila diujarkan tanpa antara akan tampak keras dan tidak harmonis;
- 2) Warna sekunder, yaitu warna jingga, hijau dan ungu. Ketiga warna-warna tersebut apabila diujarkan tanpa antara akan menimbulkan kesan yang harmonis dan sedap dipandang mata;
- 3) Warna-warna primer jika diujarkan dengan warna-warna sekunder yang terdapat di hadapannya akan menimbulkan warna-warna komplementer yang sifatnya kontras dan baik sekali dipandang mata;
- 4) Warna-warna primer jika diujarkan dengan warna-warna sekunder disampingnya akan merusakkan salah satu warna tersebut dan kesannya yang satu akan menjadi suram;
- 5) Warna Tersier, yang sifatnya netral dapat diujarkan disamping semua warna ( warna primer maupun sekunder ).

c) Musik

Musik yang mengalun merdu dapat menimbulkan suasana riang dan gembira. Penggunaan musik di dalam ruang kerja, secara langsung maupun tidak langsung akan memberikan efek yang menyenangkan bagi karyawan, baik itu pekerjaan yang membutuhkan tingkat konsentrasi tinggi maupun untuk pekerjaan yang sifatnya monoton dan tidak memerlukan konsentrasi yang berlebihan. Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat kerja dapat membangkitkan dan merangsang semangat karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja, ( Sedarmyanti, 2011: 34).

Moekijat (1986:162) mengungkapkan pendapatnya sebagai berikut :

“ Musik digunakan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena musik menggunakan kekuatan physiologis dan psychologis daripada suara dalam bentuk musik untuk menghasilkan pola perilaku yang baik. Penggunaan musik sambil bekerja direncanakan untuk memperbaiki kondisi pekerjaan, meringankan kelelahan kerohaniah dan penglihatan, dan mengurangi ketegangan syaraf. Dengan musik yang menyenangkan akan menambah semangat kerja pegawai “

Menurut pendapat Sukoco (2007:220), musik membantu meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan dengan menghilangkan rasa bosan dan monoton

dalam melakukan pekerjaan kantor, serta memberi efek menenangkan kelelahan baik mental maupun fisik dan mengurangi ketegangan.

Penggunaan musik dalam ruang kerja dapat menciptakan suasana ruang kerja menjadi lebih menyenangkan bagi karyawan. Musik yang menyenangkan adalah musik yang sesuai dengan keadaan pekerjaan yang sedang dilaksanakan dan menambah semangat bekerja. Namun musik yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan akan berdampak negatif bagi pekerjaan yang sedang dilaksanakan.

d) Udara

Sirkulasi udara yang baik dalam suatu ruangan kerja sangat diperlukan bagi karyawan, tidak hanya pada ruang kerja yang penuh dengan karyawan, tetapi juga pada ruang kerja yang tidak penuh dengan karyawan. Ruang kerja yang senantiasa segar akan membantu pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

Nitisemito (1986:193) mengungkapkan bahwa sirkulasi udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan, dan sebaliknya, pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan keletihan.

Menurut Moekijat (1986:163) keuntungan dari sirkulasi udara adalah sebagai berikut:

- 1) Produktivitas yang lebih tinggi;
- 2) Mutu pekerjaan yang lebih tinggi;
- 3) Kesenangan dan kesehatan pegawai yang bertambah;
- 4) Semangat kerja yang lebih tinggi;
- 5) Kesan yang lebih menyenangkan bagi tamu-tamu.

Beberapa faktor kualitas udara yang perlu diperhatikan menurut Sukoco (2007:219) diantaranya sebagai berikut:

- 1) Temperatur Udara;
  - 2) Tingkat Kelembapan Udara;
  - 3) Sirkulasi Udara;
  - 4) Kebersihan Udara;
- e) Suara Bising

Perusahaan pada umumnya menggunakan peralatan – peralatan ataupun mesin – mesin dalam menjalankan usahanya. Oleh karena itu perusahaan hendaknya perlu memperhatikan apakah peralatan dan mesin produksi yang digunakan menimbulkan suara bising atau tidak. Perusahaan hendaknya mengupayakan untuk mengilangkan suara bising atau setidaknya mengurangi tingkat kebisingan yang ditimbulkan oleh peralatan atau mesin – mesin produksi. Mangkunegara (2010:106) berpendapat, suara yang dirasakan gaduh oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja.

Sedarmayanti (2011:54) menyatakan bahwa definisi suara bising yaitu bunyi yang tidak disukai, suara yang mengganggu atau bunyi yang menjengkelkan. Suara bising

yang terlalu kuat akan mengakibatkan kerusakan pendengaran dan mengganggu efisiensi kerja.

Menurut Moekijat (1986:163) ada beberapa pengaruh suara bising atau gaduh, antara lain:

- 1) Gangguan mental dan syaraf pegawai;
- 2) Kesulitan mengadakan konsentrasi;
- 3) Mengurangi hasil;
- 4) Kesalahan semakin banyak;
- 5) Ketidak hadiran lebih banyak;
- 6) Kelelahan bertambah;
- 7) Semangat kerjaberkurang.

Sedarmayanti (2011:54) berpendapat bahwa tindakan paling efektif untuk mengatasi suara bising adalah dengan menghentikan suara bising dengan cara sebagai berikut :

- 1) Menempatkan sumber bising itu jauh dari tempat kerja yang memerlukan konsentrasi dan ketrampilan mental;
- 2) Memakai bahan yang tidak menimbulkan bunyi nyaring;
- 3) Menyelubungi sumber suara atau memakai bahan penyerap suara.

Kontrol terhadap suara bising yang ditimbulkan oleh peralatan atau mesin yang digunakan perusahaan akan meminimalkan suara bising yang ditimbulkan. Para karyawan pun tidak terganggu dan dapat berkonsentrasi secara penuh dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan juga dapat lebih ditingkatkan apabila konsentrasinya tidak terganggu.

## **b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

### **1) Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik menurut Ballback (1999:24) adalah budaya organisasi yang menentukan perilaku orang di dalamnya, dimana budaya organisasi itu ditentukan oleh struktur formal organisasi serta norma dan nilai – nilai informal. Senada dengan pendapat Stoner dalam Swasto (2003:20) bahwa salah satu item lingkungan kerja non fisik adalah kultur organisasi, yang mana kultur didefinisikan sebagai kebiasaan dan budaya yang dikembangkan orang untuk mengatasi perubahan.

Menurut Swasto (2003:20), pembaharuan kultur organisasi dalam perwujudannya dapat dilakukan melalui elemen – elemen kultur, antara lain :

- a) Kepahlawanan, yang merupakan figur karyawan menjadi teladan karena prestasi kerjanya, ide - ide inovatifnya, kreativitasnya dan kebiasaan yang menyukai bekerja keras;
- b) Upacara seremonial dan ritual, yaitu sumber pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi pada setiap momen-momen tertentu yang dihadiri oleh semua anggota organisasi, akan menumbuhkan kultur yang sehat;
- c) Jaringan komunikasi dengan pendahulu, yang dapat mewujudkan dalam berbagai aktivitas, misalnya dengan mengundang bekas pimpinan organisasi yang pernah berprestasi untuk memberikan ceramah tentang berbagai usaha dan keberhasilan usahanya dalam memajukan organisasi.

Dari uraian pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan bagian dari

lingkungan kerja secara keseluruhan yang mencakup perilaku orang – orang di dalamnya. Termasuk semua orang yang menjadi anggota organisasi, dimana perilaku tersebut dipengaruhi oleh kebiasaan dan budaya organisasi.

## 2) Unsur – Unsur Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Cokroaminoto (2007), lingkungan kerja non fisik perusahaan adalah berupa struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, dan pola kerja sama. Namun pada penelitian ini tidak memasukkan unsur pola kepemimpinan, melainkan hubungan atasan dengan bawahan. Adapun penjelasan dari masing – masing unsur tersebut adalah sebagai berikut :

### a) Struktur Tugas

Cokroaminoto (2007) berpendapat bahwa struktur tugas menunjuk pada bagaimana pembagian tugas dan wewenang dilaksanakan, sehingga ada kejelasan mengenai tanggung jawab serta keberadaan mekanisme pelaksanaan tugas. Struktur tugas harus jelas dan mekanisme harus dijalankan. Menurut Kusnadi (2000:105), wewenang yang diberikan kepada setiap orang yang ada di dalam organisasi harus tegas batasannya sehingga tidak menimbulkan pengertian ganda.

Struktur tugas sangat penting keberadaannya dalam suatu organisasi, dengan demikian karyawan akan mengetahui

tanggung jawab pekerjaannya dan harus bertanggung jawab kepada siapa. Oleh karena itu, manajemen harus memberikan kejelasan pada karyawan mengenai struktur tugas mereka sehingga dapat memperlancar jalannya organisasi.

b) Desain Pekerjaan

Handoko (2001:31) mengungkapkan bahwa:

“Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Tujuannya adalah untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi, teknologi, dan keperilakuan. Bila desain pekerjaan dilakukan dengan tepat, maka hasilnya adalah pekerjaan yang produktif dan memuaskan.”

Menurut Swasto (2011:14) mengenai desain pekerjaan sebagai berikut:

“Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja bagi seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Tujuannya adalah untuk mempengaruhi kualitas kehidupan kerja seseorang dan meningkatkan efektifitas organisasi, karena dengan desain pekerjaan para karyawan diharapkan akan memperoleh tugas pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya.”

Manajemen sumber daya manusia perlu memiliki pemahaman tentang desain pekerjaan jika menginginkan satuan kerja yang tepat dalam suatu perusahaan. Pemahaman desain pekerjaan manajemen dapat mengatur tugas kepada setiap karyawan dengan tepat sehingga karyawan bekerja dengan baik dan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja.

c) Hubungan Atasan dengan Bawahan

Menurut Riggio (1990) dalam jurnal Amalian (2013:3), apabila interaksi atasan bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahan sehingga bawahan akan merasakan bahwa atasan banyak memberikan dukungan dan motivasi.

Dalam artikel Abudi39 (2013) diungkapkan oleh Deluga (1998) bahwa:

“Kualitas hubungan yang lebih tinggi melibatkan hubungan atasan – bawahan yang saling menguntungkan kedua belah pihak. Hubungan – hubungan itu memperlihatkan adanya saling ketertarikan secara pribadi, saling percaya, kesetiaan yang kuat, komunikasi yang nyaman, dan pengaruh yang saling timbal balik. Bawahan yang mempunyai kualitas hubungan atasan – bawahan yang tinggi, memperoleh manfaat dan kesempatan yang khusus, termasuk delegasi wewenang tanpa terlalu banyak campur tangan atasan, mendapat tinjauan kinerja yang memuaskan, memperoleh promosi dan dukungan pengembangan karir.”

Berdasar pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin atau atasan yang memiliki kepedulian yang tinggi kepada karyawan memiliki kecenderungan untuk membentuk hubungan atau interaksi yang positif dengan bawahan. Begitu pula sebaliknya, karyawan yang memiliki kualitas interaksi yang baik dengan atasan akan dapat berpengaruh kepada tingkat prestasi kerjanya. Hal tersebut dapat menguntungkan dari segi individu sebagai individu yang berkualitas dan

menguntungkan organisasi agar dapat bertahan serta berkembang.

d) Pola Kerja Sama

Mencapai prestasi yang baik tidak cukup hanya dengan mengangkat pegawai yang cakap, membuat rencana yang bagus dan memberikan perintah. Dalam kegiatan yang berhasil, suatu hubungan kerja sama yang kompleks dan saling berkaitan terjadi antara sesama karyawan.

Cokroaminoto (2007) menjelaskan bahwa:

“Pola kerja sama merupakan bentuk – bentuk hubungan antar karyawan dalam perusahaan, yang memungkinkan seseorang dapat memperoleh dan memberikan respon terhadap suatu tugas. Pola kerja sama memungkinkan antar karyawan dalam unitnya sendiri maupun dengan unit lain dapat berhubungan dan saling membantu.”

Kerja sama yang baik di dalam suatu organisasi akan menciptakan lingkungan organisasi yang saling menguntungkan antar individu yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Para pelaku organisasi akan merasa puas karena dengan adanya kerja sama yang baik maka pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan mudah. Masalah – masalah yang timbul dalam organisasi dapat dicari jalan keluarnya dengan didiskusikan bersama – sama, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

### 3. Prestasi Kerja

#### a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi yang diraih oleh karyawan tidak terlepas dari adanya manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja. Prestasi kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan produk atau jasa untuk mendorong tercapainya sebuah tujuan. Menurut Hasibuan (2011:87), "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". Lain halnya menurut Mangkunegara (2009:67), "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Berdasarkan dua pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik yang mencakup kualitas maupun kuantitas untuk mendorong tercapainya tujuan yang diinginkan.

#### b. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Diadakannya penilaian prestasi menunjukkan bahwa para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja asalkan proses penilainnya jujur dan objektif

serta ada tindak lanjutnya, (Hasibuan, 2011:87). Mangkunegara (2009:67) menyebutkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

- 1) Faktor Kemampuan  
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge and skill*).
- 2) Faktor motivasi  
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pendapat di atas, faktor – faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian suatu prestasi kerja yaitu faktor kemampuan yang terdiri dari *IQ*, *knowledge* dan *skill* serta faktor motivasi yang terdiri dari *attitude* dan *situation*.

### c. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2011:89), manfaat dari penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi adalah :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa;
- 2) Untuk mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya;
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan;
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi proram latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja;
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang adadalam organisasi;
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik;

- 7) Sebagai alat untuk mendorong para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan - kebutuhan bawahannya;
- 8) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya;
- 9) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan;
- 10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan - kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan;
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan;
- 12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (job description).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses bagaimana organisasi – organisasi melakukan evaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan – keputusan personalia, serta dapat memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

### **C. Hubungan antara Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Alasan tersebut merupakan salah satu upaya penting dalam rangka meningkatkan kualitas karyawan yaitu dengan mengadakan pelatihan kerja. Kegiatan pelatihan kerja dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang nantinya akan berdampak pada prestasi dalam pekerjaannya.

Menurut Handoko (2001:100) program – program latihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja. Setelah menjalani program pelatihan setidaknya organisasi atau perusahaan mengharapkan agar para karyawan yang diikutsertakan dalam pelatihan tersebut dapat meningkatkan prestasinya. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Rivai (2009:212) bahwa pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan lama, serta didefinisikan secara singkat sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan prestasi kerja di masa mendatang.

Dari penjelasan di atas, dapat diprediksi bahwa pelatihan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Pelatihan kerja dapat meningkatkan ketrampilan dan prestasi, serta gaji karyawan akan mengalami peningkatan sesuai dengan prestasinya. Oleh karena itu, pihak perusahaan hendaknya benar – benar memperhatikan kegiatan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja karyawan untuk lebih memperbaiki prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

#### **D. Hubungan antara Lingkungan Kerja Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan**

Karyawan merupakan sumber daya bagi organisasi, karena keberhasilan organisasi tidak dapat terlepas dari peranan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi

kerja karyawan adalah lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan menyenangkan akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugas – tugas dan pekerjaannya tanpa terganggu. Keadaan tersebut mendorong semangat bekerja karyawan sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan target yang ditetapkan oleh perusahaan terpenuhi.

“Satu-satunya pengakuan nyata dalam mencapai tujuan organisasai atau perusahaan adalah melalui tingkah laku para anggota-anggota organisasi, yaitu dapat dilihat dari sifat hubungan antara beberapa rangkaian variabel-variabel yang ada, yang bersama-sama saling mempengaruhi hasil yang diinginkan. Variabel-variabel tersebut meliputi karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja serta kebijakan dan praktek manajemen.” (Steers dalam Swasto (2003:22)

Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, sehingga dapat membawa perusahaan pada pencapaian tujuan dan kemajuan dari perusahaan yang optimal. Lingkungan kerja yang bersih juga akan menimbulkan ketenangan dan rasa sehat dalam diri karyawan.

Lingkungan kerja karyawan yang buruk dan kurang menyenangkan akan mempengaruhi pekerja, produktivitas pekerja menjadi menurun. Permasalahan tersebut mengakibatkan karyawan merasa terganggu dalam pekerjaannya sehingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya.

Hal tersebut di atas diperkuat oleh pendapat yang diutarakan Sedarmayanti (2011:27) bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila

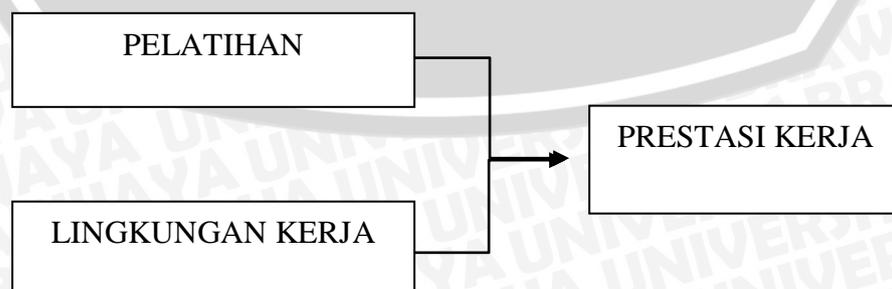
diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Kedua pendapat tersebut senada dengan pengertian lingkungan kerja yang diungkapkan oleh Nitisemito (1986:183), yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan profesionalisme karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki profesionalisme tinggi akan terus berusaha meningkatkan prestasinya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

## **E. Model Konsep dan Hipotesis**

### **1. Model Konsep**

Berdasarkan tinjauan teoritis tentang pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, maka dapat dirumuskan model konsep sebagai pembentukan model hipotesis yang dapat dilihat dalam gambar 1 berikut :

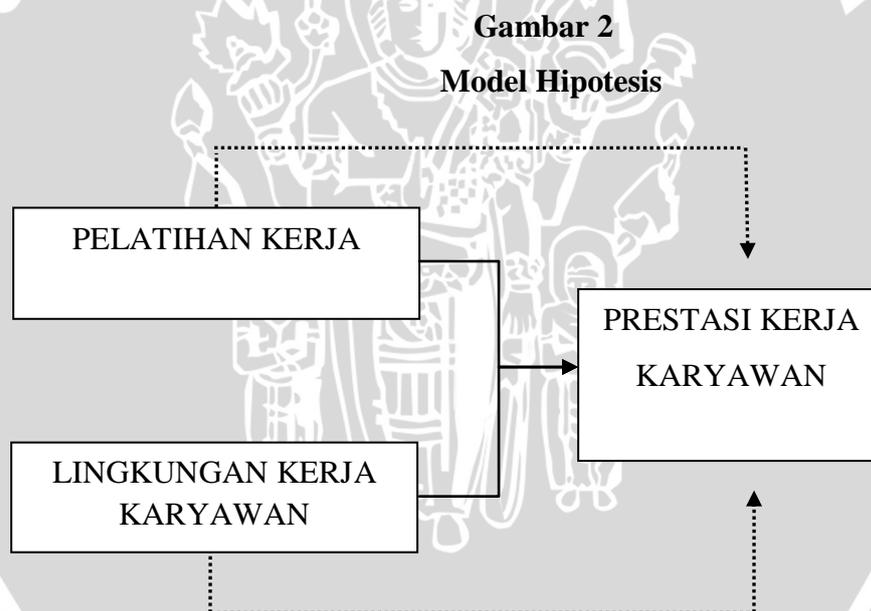
**Gambar 1**  
**Model Konsep**



Dari konsep – konsep tersebut, dikembangkan menjadi variabel penelitian yang disajikan dalam model hipotesis sebagai berikut.

## 2. Model Hipotesis

Dari model konsep di atas dapat dijabarkan lebih lanjut kedalam bentuk hipotesis. Agar variabel tersebut dapat diamati dan diukur, maka perlu dijabarkan beberapa indikatornya kedalam bentuk hipotesis. Selain itu hipotesis juga merupakan dugaan sementara mengenai adanya suatu kemungkinan. Pada penelitian ini dapat digambarkan model hipotesis sebagaimana ditunjukkan pada gambar 2 berikut :



Berdasarkan model hipotesis, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

H2 : Lingkungan kerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

H3 : Pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan secara bersama – sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



### BAB III

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian *explanatory* adalah suatu penelitian yang sering disebut penelitian pengujian hipotesis, yaitu penelitian yang menganalisis hubungan antar variabel – variabel yang dirumuskan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sesuai dengan namanya dalam pendekatan kuantitatif banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian juga pemahaman kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila juga disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar atau tampilan lain (Arikunto,2010:27). Penelitian *explanatory* dilakukan apabila peneliti ingin menjelaskan hubungan kausal antara variabel – variabel melalui pengujian hipotesis.

### B. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Arikunto (2010:173), “Populasi adalah jumlah keseluruhan subyek penelitian”. Sedangkan menurut Sugiyono (2010:117), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari

atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan dari unsur atau bagian yang memiliki beberapa ciri atau karakteristik yang sama. Populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang yang berjumlah 35 orang karyawan.

## 2. Sampel

Menurut Arikunto (2010:174), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Penentuan sampel ini sangat penting karena mewakili populasi penelitian. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi karena memiliki ciri atau karakteristik yang sama. Sugiyono (2010:217) mengungkapkan bahwa:

“Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu Probability Sampling dan Nonprobability Sampling. Probability Sampling meliputi simple random, proportionate stratified random, disproportionate stratified random, dan area random. Non probability sampling meliputi sampling sistematis, sampling kuota, sampling aksidental, purposive sampling, sampling jenuh, dan snowball sampling.”

Arikunto (2006:134) menyebutkan bahwa apabila sampelnya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah sampelnya besar (lebih dari 100), maka dapat diambil antara 10 – 15% dan 20 – 25% atau lebih. Dalam penelitian ini terdapat 35 (tiga puluh lima) populasi, sedangkan sampel yang diambil adalah 35 (tiga puluh lima) orang karyawan. Maka teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling* yakni *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah sampel yang mewakili jumlah populasi, dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 (Sugiyono, 2010:217).

### C. Pengumpulan Data

#### 1. Jenis Data dan Sumber Data

Dalam penentuan teknik pengumpulan data, sumber data merupakan faktor yang sangat vital untuk dijadikan sebuah pertimbangan.

Sumber data dalam penelitian menurut Arikunto (2010:172) adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Penelitian ini menggunakan dua jenis, data yaitu:

##### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat secara langsung dari jawaban responden, melalui kuisisioner yang telah dirancang sesuai dengan variabel, indikator dan item yang telah ditetapkan.

Kuisisioner tersebut kemudian disebarakan kepada responden dan wawancara terhadap karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari lembaga tersebut yang berkaitan dengan permasalahan penelitian seperti sejarah PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang, struktur organisasi, jumlah karyawan, profesi jabatan dan sebagainya. Data ini diperoleh dari bagian yang menangani masalah tersebut.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan pengamatan langsung ke lokasi atau obyek yang diteliti. Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan pengumpulan data melalui:

a. Menyebarkan Kuesioner

Menyebarkan kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang disebarakan kepada seluruh responden untuk memperoleh hasil tertulis daftar pertanyaan yang diajukan disesuaikan dengan pokok permasalahan yang diteliti. Hal ini digunakan untuk memperoleh data primer guna menguji hipotesis. Disamping itu penggunaan kuesioner ini bertujuan mendapatkan informasi dengan reabilitas dan validitas yang tinggi. Tahap selanjutnya dari kuesioner yang telah terkumpul akan dilakukan uji reabilitas dan uji validitas.

b. Melakukan Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak – pihak yang berkaitan dengan penelitian. Dalam wawancara akan didapatkan informasi mengenai penelitian.

c. Mencatat Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara membaca atau mempelajari catatan yang berhubungan dengan data yang diperlukan dalam penelitian. Misalnya, catatan mengenai sejarah PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang, peraturan – peraturan yang berhubungan dengan pelatihan kerja dan lain – lain.

### 3. Instrumen Penelitian

Sugiyono (2010:305) mengungkapkan bahwa dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reabilitas instrumen serta kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara – cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam pelaksanaan penelitian kegiatan penelitian ini, instrumen penelitian yang akan digunakan adalah:

a. Kuesioner

Berupa seperangkat pertanyaan tertulis yang dan kemudian akan diisi oleh responden. Kuesioner yang akan diberikan kepada responden antara lain memuat pertanyaan tentang identitas responden, hal – hal yang berhubungan dengan dimensi pelatihan

yaitu frekuensi pelatihan kerja dan jangka waktu pelatihan, dimensi lingkungan kerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, serta hal – hal yang berkaitan dengan prestasi kerja. Hasil jawaban tersebut nantinya digunakan untuk mengukur pengaruh antara pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Pedoman Wawancara

Berupa seperangkat daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak – pihak yang terkait langsung dengan penelitian, dimana tujuannya adalah untuk melengkapi data sewaktu penyebaran kuesioner.

c. Pedoman Dokumentasi

Berupa pedoman untuk mempelajari hal – hal yang diperlukan dalam penelitian sehingga akan diperoleh data mengenai komposisi karyawan, sejarah, struktur organisasi, dan sebagainya. Pedoman dokumentasi yang akan diajukan antara lain dokumentasi tentang komposisi karyawan, sejarah, dan struktur organisasi pada PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.

**D. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran**

Kegiatan penelitian ini dijabarkan melalui konsep, variabel, definisi operasional dan skala pengukuran, bertujuan untuk menentukan apa yang akan diteliti, data apa saja yang dibutuhkan dan bagaimana mengukurnya.

**Tabel 1.**  
**Konsep, Variabel, Indikator dan Item**

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Pelatihan	Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> )	Frekuensi Pelatihan	1. Banyaknya Pelatihan
		Jangka Waktu Pelatihan	1. Total Lama Pelatihan
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Karyawan (X <sub>2</sub> )	Lingkungan Kerja Fisik	1. Penerangan 2. Warna 3. Musik 4. Sirkulasi Udara 5. Suara Bising
		Lingkungan Kerja Non Fisik	1. Struktur Tugas 2. Desain Pekerjaan 3. Hubungan Atasan terhadap Bawahan 4. Hubungan Bawahan terhadap Atasan 5. Pola Kerja Sama
Prestasi Kerja	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	1. Ketepatan kerja dengan ketentuan perusahaan. 2. Kerapihan hasil kerja dengan ketentuan perusahaan.
		Kuantitas Hasil Kerja	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. 2. Jumlah hasil kerja dibandingkan dengan waktu sebelumnya.
		Ketepatan Waktu	1. Melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja. 2. Menyelesaikan tugas tidak melampaui waktu.

## 1. Konsep

Konsep dalam penelitian ilmiah perlu ditetapkan karena hal ini dipakai untuk menggambarkan secara tepat fenomena yang akan diteliti. Konsep berperan untuk menghubungkan antara teori dan observasi serta abstraksi dan realitas. Menurut Masri dan Effendy (1987:17) konsep merupakan abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu. Adapun konsep dalam penelitian ini adalah:

### a. Konsep pelatihan

Pelatihan adalah sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan ketrampilan tertentu serta sikap para karyawan agar semakin meningkat dan mampu melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan standar.

### b. Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

### c. Konsep Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Prestasi kerja seseorang juga dapat diukur dari

kualitas, kuantitas hasil kerja, serta ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## 2. Variabel

Pengertian variabel menurut Arikunto (2010:161) adalah obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Sedangkan Sugiono (2010:60) berpendapat bahwa variabel yaitu segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat di atas maka pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas dari kedua konsep di atas yaitu pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan dengan notasi ( $Y$ ).

## 3. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi dari setiap variabel pada sebuah penelitian. Adapun definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah:

### a. Pelatihan kerja ( $X_1$ )

Pelatihan kerja merupakan setiap kegiatan untuk memperbaiki penguasaan ketrampilan di masa sekarang. Pelatihan kerja ( $X_1$ ) memiliki indikator dan item sebagai berikut:

- 1) Frekuensi Pelatihan
  - a) Banyaknya Pelatihan yang telah diikuti
- 2) Jangka Waktu Pelatihan
  - a) Total Lama Pelatihan
- b. Lingkungan Kerja Karyawan ( $X_2$ )

Lingkungan kerja karyawan merupakan tempat dan keadaan sekitar di mana karyawan bekerja. Indikator dan item lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) sebagai berikut:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik
  - a) Penerangan
  - b) Warna
  - c) Musik
  - d) Sirkulasi Udara
  - e) Suara Bising
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik
  - a) Struktur Tugas
  - b) Desain Pekerjaan
  - c) Hubungan Atasan terhadap Bawahan
  - d) Hubungan Bawahan terhadap Atasan
  - e) Pola Kerja Sama

- c. Prestasi kerja karyawan ( $Y$ )

Prestasi kerja karyawan merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan produk atau jasa baik kuantitas maupun kualitas

agar dapat mendorong tercapainya sasaran yang diinginkan.

Indikator dan itemnya adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja
  - a) Ketepatan kerja dengan ketentuan hasil perusahaan
  - b) Kerapihan hasil kerja denganketentuan perusahaan
- 2) Kuantitas Hasil Kerja
  - a) Menyelesaikan pekerjaan sesuai target
  - b) Jumlah hasil kerja dibandingkan dengan waktu sebelumnya
- 3) Ketepatan Waktu
  - a) Melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja
  - b) Menyelesaikan tugas tidak melampaui waktu

#### 4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentang panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga apabila alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif, Sugiyono (2010:133).

Pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur setiap sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan sebagai titik tolak dalam menyusun item – item instrumen yang berupa pernyataan pertanyaan.

Dalam rangka keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban untuk item – item berdasarkan indikator dari variabel dapat diberi skor sebagai berikut:

**Tabel 2. Skala Pengukuran**

Jawaban Responden	Nilai
Sangat setuju/ sangat sesuai/ sangat mengetahui/ sangat menyenangkan/ sangat baik/ sangat mendukung/ sangat puas/ sangat banyak/ sangat lama	5
Setuju/ sesuai/ mengetahui/ menyenangkan/ baik/ mendukung/ puas/ banyak/ lama	4
Cukup setuju/ cukup sesuai/ cukup mengetahui/ cukup menyenangkan/ cukup baik/ cukup mendukung/ cukup puas/ cukup banyak/ cukup lama	3
Tidak setuju/ tidak sesuai/ tidak mengetahui/ tidak menyenangkan/ tidak baik/ tidak mendukung/ tidak puas/ tidak banyak/ tidak lama	2
Sangat tidak setuju/ sangat tidak sesuai/ sangat tidak mengetahui/ sangat tidak menyenangkan/ sangat tidak baik/ sangat tidak mendukung/ sangat tidak puas/ sangat tidak banyak/ sangat tidak lama	1

**Sumber: Sugiyono (2010)**

## E. Uji Validitas dan Reabilitas

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud, (Arikunto,2010:211).

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara data pada masing – masing pertanyaan dengan skor total. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan nilai probabilitasnya. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi  
 $x$  = skor jawaban setiap item  
 $y$  = skor total  
 $n$  = jumlah sampel

Instrumen dikatakan valid apabila probabilitas (p) pada masing – masing butir pertanyaan kurang dari 0,05. Dalam menganalisis penelitian yang merupakan penelitian korelasi ini, maka penelitian menggunakan *SPSS For Windows* dengan versi 15.00.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:221), reabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, dengan demikian reliabilitas menunjuk pada tingkat kehandalan sesuatu. Rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha (Arikunto,2010:238), karena instrumen yang digunakan memiliki rentang nilai. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

**Keterangan:**

- $r_{11}$  = reabilitas instrumen
- $k$  = banyaknya pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir
- $\sigma_t^2$  = varians total

Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Dalam hal ini, untuk mengetahui nilai reliabilitas maka peneliti menggunakan *SPSS for Windows* dengan versi 15.00.

**F. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas**

Hasil pengujian validitas seluruh item dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Ringkasan Hasil Test Validitas Kuesioner**

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig	Keterangan
Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,987	0,000	Valid
	X1.2	0,988	0,000	Valid
Lingkungan Kerja Karyawan (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,868	0,000	Valid
	X2.2	0,787	0,000	Valid
	X2.3	0,858	0,000	Valid
	X2.4	0,607	0,000	Valid
	X2.5	0,806	0,000	Valid
	X2.6	0,644	0,000	Valid
	X2.7	0,762	0,000	Valid
	X2.8	0,750	0,000	Valid
	X2.9	0,829	0,000	Valid
	X2.10	0,689	0,000	Valid
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Y1	0,624	0,000	Valid
	Y2	0,792	0,000	Valid
	Y3	0,709	0,000	Valid
	Y4	0,676	0,000	Valid
	Y5	0,755	0,000	Valid
	Y6	0,612	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2013.



Pada tabel 3 menunjukkan pengolahan data terlihat dari 18 item yang diuji, semua indikator memiliki nilai koefisien korelasi positif dan probabilitasnya lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ , artinya ada hubungan yang signifikan antara skor masing – masing indikator dengan skor total. Korelasi yang signifikan menunjukkan bahwa item – item tersebut memang benar – benar dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diukur, dengan kata lain instrumen yang digunakan valid dengan demikian dapat dipakai dalam penelitian.

Sedangkan reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Menyusun suatu bentuk instrumen tidak hanya harus berisi pernyataan – pernyataan yang berdaya diskriminasi baik akan tetapi harus memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Reliabel artinya tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran – pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yaitu yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik.

**Tabel 4**  
**Nilai Alpha Cronbach Masing-masing Variabel**

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Pelatihan Kerja ( $X_1$ )	0,974	Reliabel
Lingkungan Kerja Karyawan ( $X_2$ )	0,916	Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0,774	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa masing – masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

## **G. Analisis Data**

Analisis data merupakan salah satu bagian terpenting dari sebuah penelitian, karena pada bagian ini semua hasil pengumpulan data akan diolah, dimana hasil tersebut merupakan gambaran yang terjadi di lapangan. Hasil tersebut akan berguna sebagai dasar pengujian hipotesis yang telah ditentukan pada bagian sebelumnya. Pada metode analisis data ini digunakan beberapa analisis, yaitu:

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif ini digunakan untuk menggambarkan data penelitian, seperti lokasi penelitian, data responden yang diteliti beserta distribusi item dari masing – masing variabelnya yang ditabulasikan dalam bentuk tabel untuk kemudian dibahas secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun prosentase.

### **2. Analisis Data Inferensial**

Menurut Sugiono (2010:209), analisis data inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Analisis inferensial berhubungan dengan pendugaan populasi dan pengujian hipotesis dari suatu data atau keadaan atau fenomena. Analisis inferensial juga berfungsi untuk meramalkan dan mengontrol keadaan atau kejadian. Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Agar dapat memperoleh nilai estimasi

terbaik atau tidak bias maka sebelum dilakukan analisis hasil model regresi terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

a. Pemenuhan Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mengenai persyaratan yang mendasari penerapan model persamaan analisis regresi linier berganda meliputi :

1) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2009:95), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel sama dengan nol. Ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a) Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel – variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- b) Menganalisis matrik korelasi variabel – variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi

(umumnya diatas 0.90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.

- c) Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan lawanya serta *Variance Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF lebih besar dari 10 berarti terdapat multikolinearitas.

## 2) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi ini untuk mengetahui bahwa antar observasi dalam setiap variabel bebas tidak terjadi suatu korelasi atau hubungan. Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW – tes). Suatu observasi dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai Durbin Watson  $> 1,6$  dan  $< 2,4$ .

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2009:125), uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dasar analisis :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

b) Jika ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009:147), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak salah satunya dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya. Dasar pengambilan keputusan :

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda (*Multiple Regression Test*) adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh variabel bebas Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Karyawan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ). Regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

#### Keterangan :

a	=	konstanta
$b_1, b_2$	=	koefisien regresi untuk $X_1, X_2$
$X_1, X_2$	=	variabel bebas (Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan)
Y	=	variabel terikat (Prestasi Kerja Karyawan)
e	=	variabel pengganggu

## H. Pengujian 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. Untuk menguji signifikan koefisien regresi berganda digunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$ , dengan rumus:

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

Keterangan:

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

$R^2$  = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Berdasarkan rumus di atas, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$H_0$  : variabel bebas (pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

$H_a$  : variabel bebas (pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

Seluruh rangkaian proses analisis data di atas dapat dilakukan melalui program *SPSS for windows versi 15.00* yang dalam hal ini

akan membantu menyelesaikan formulasi sebagaimana telah dijabarkan sebelumnya. Untuk menolak atau menerima hipotesis tersebut dilakukan dengan membandingkan probabilitas  $F_{hitung}$  dengan  $\alpha$  :

- 1) Jika  $\text{prob } F_{hitung} \leq \alpha$  :  $H_0$  ditolak
- 2) Jika  $\text{prob } F_{hitung} > \alpha$  :  $H_0$  diterima

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) secara parsial terhadap variabel terikat ( $Y$ ) dengan melihat variabel lain yang bersifat konstan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_1}{Sb_1}$$

Keterangan:

$b_1$  = Koefisien regresi

$Sb_1$  = Standart error koefisien regresi

Berdasarkan rumus di atas, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$  : variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq 0$  : variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Untuk menerima atau menolak hipotesis tersebut dilakukan dengan membandingkan probabilitas  $t_{hitung}$  dengan  $\alpha$ :

- 1) Jika  $\text{prob } t_{hitung} \leq \alpha$  :  $H_0$  ditolak
- 2) Jika  $\text{prob } t_{hitung} > \alpha$  :  $H_0$  diterima.





## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Perusahaan

###### a. Sejarah Perusahaan

Perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat merupakan tanggung jawab negara dengan adanya program jaminan sosial. Indonesia sebagai negara berkembang menggalakkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*. *Funded social security* yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas bagi pekerja sektor formal. Hal tersebut disesuaikan dengan kondisi keuangan negara yang belum mampu mengelolanya.

Sejarah terbentuknya PT. JAMSOSTEK (Persero) mengalami proses yang panjang, diantaranya :

- 1) No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja;
- 2) Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh;
- 3) PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh;
- 4) PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS);

- 5) Pemberlakuan UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja, secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja atau pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Pada tahun yang sama terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT. JAMSOSTEK (persero) sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarga. Jaminan ini juga memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang akibat resiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang – undang tersebut berhubungan dengan Amandemen UUD 1945

dengan perubahan pada pasal 34 ayat 2, Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) pun telah mengesahkan Amandemen tersebut, yang berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja

#### **b. Lokasi Perusahaan**

Lokasi suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Diusahakan lokasi perusahaan di tempat yang strategis, sehingga kemungkinan untuk berkembang pesat sangat besar. Kantor Cabang PT. JAMSOSTEK (Persero) untuk wilayah Malang terletak di Jalan Dr. Sutomo No. 1 Malang. Lokasi ini terbilang cukup strategis. Disebut strategis karena terletak di pusat kota dan dekat dengan perkantoran dan rumah sakit. Peserta PT. JAMSOSTEK (Persero) pun cukup mudah untuk mendatangi kantor cabang wilayah Malang.

#### **c. Motto, Visi dan Misi Perusahaan**

##### 1) Motto

Motto dari PT. JAMSOSTEK (Persero) yaitu "Pelindung Pekerja, Mitra Pengusaha".

## 2) Visi

Menjadi lembaga jaminan sosial tenaga kerja terpercaya yang unggul dalam pelayanan dan memberikan manfaat optimal bagi seluruh peserta dan keluarganya.

## 3) Misi

Sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yang memenuhi perlindungan dasar bagi tenaga kerja serta menjadi mitra terpercaya bagi:

### a) Tenaga Kerja

Memberikan perlindungan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarga;

### b) Pengusaha

Menjadi mitra terpercaya untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas;

### c) Negara

Berperan serta dalam pembangunan.

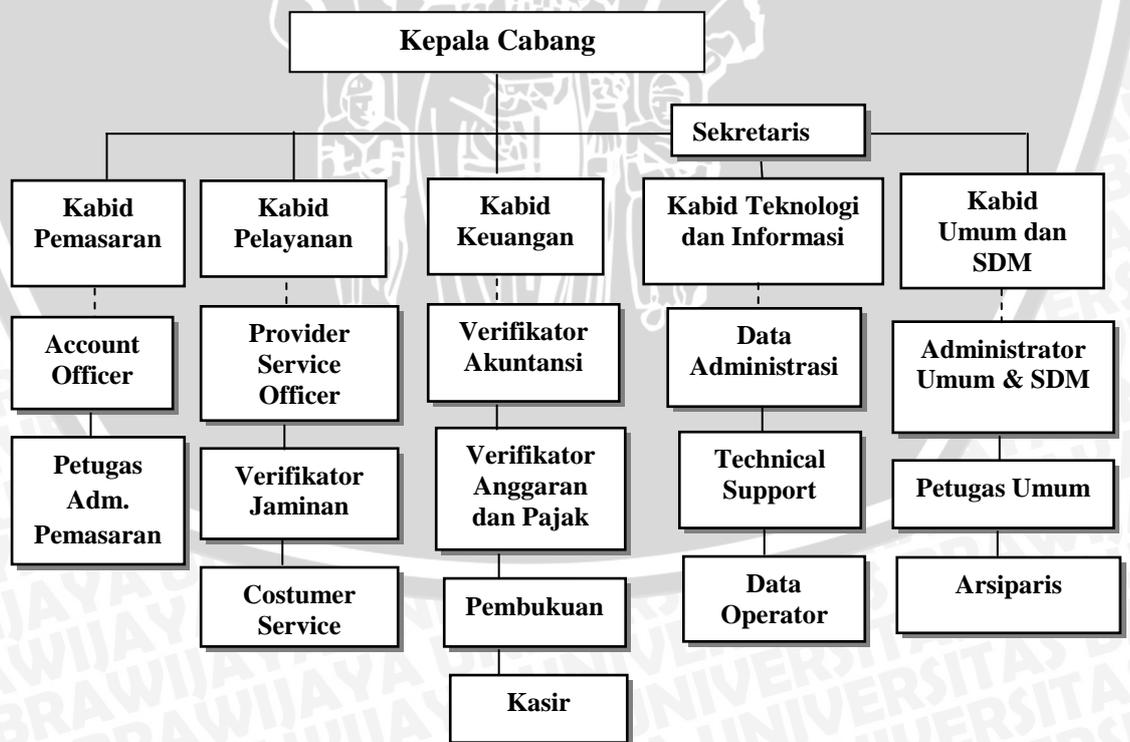
## d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan dalam perusahaan. Struktur organisasi yang jelas dan tepat akan membantu karyawan mengetahui tugas dan tanggung jawabnya serta kepada siapa harus bertanggung jawab, sehingga tidak terjadi kesimpangsiuran atas pekerjaan ataupun saling tumpang tindih (*overlapping*) fungsi masing – masing bagian.

Struktur organisasi juga akan memudahkan dalam menentukan, mengarahkan, mengamati serta mengawasi pelaksanaan kegiatan dan juga dapat mengetahui apakah tujuan yang diinginkan atau ditentukan semula telah tercapai atau tidak.

PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang menggunakan struktur organisasi berbentuk garis dan staf, dimana pelimpahan wewenang berlangsung secara vertikal dari pimpinan tertinggi sampai kepada unit – unit di bawahnya sehingga tercipta satu kesatuan perintah dan satu kesatuan komando.

**Gambar 3**  
**Struktur Organisasi**  
**PT. JAMSOSTEK (Persero) Kantor Cabang Malang**



Dalam struktur organisasi PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang terdiri dari :

1) Kepala Kantor Cabang

Kepala Kantor Cabang memiliki tanggung jawab terhadap pengelolaan personil, pengelolaan operasional dan individu serta merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan pemasaran, pelayanan peserta, administrasi kepesertaan dan iuran, akuntansi, umum dan SDM yang didukung oleh teknologi informasi guna memastikan tercapainya target Kantor Cabang. Kepala Kantor Cabang bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah.

2) Sekretaris

Memiliki tanggung jawab penelolan operasional guna menunjang kelancaran tugas Kepala Kantor Cabang. Sekretaris bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Cabang.

3) Kepala Bidang Pemasaran

Memiliki tugas merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan pemasaran program utama dan program khusus serta melakukan implementasi kebijakan pemasaran guna memastikan tercapainya target kepesertaan dan iuran. Kepala Bidang Pemasaran membawahi beberapa unit yaitu :

a) Account Officer (AO)

Bertugas melakukan perluasan kepesertaan dan pemrosesan data atau informasi dari perusahaan binaan guna tercapainya target kepesertaan dan tertib administrasi kepesertaan

b) Petugas Administrasi Pemasaran

Bertugas melaksanakan administrasi kegiatan bidang pemasaran untuk kelancaran kegiatan bidang pemasaran.

4) Kepala Bidang Pelayanan

Bertugas merencanakan, melaksanakan, mengoordinasikan dan mengendalikan JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja), JHT (Jaminan Hari Tua), JK (Jaminan Kematian) guna memastikan kelancaran pelayanan jaminan. Kepala Bidang Pelayanan membawahi beberapa unit, yaitu:

a) Provider Service Officer

Bertugas membantu dalam memberikan layanan kepada peserta PT. Jamsostek (Persero).

b) Verifikator Jaminan

Bertugas melakukan verifikasi, meneliti kasus dan menetapkan klaim JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja), JHT (Jaminan Hari Tua), dan JK (Jaminan Kematian).

c) Customer Service Officer

Bertugas melakukan verifikasi dokumen kepesertaan, iuran, pengajuan jaminan serta memberikan informasi dan menangani keluhan peserta.

5) Kepala Bidang Teknologi Informasi

Bertugas merencanakan, melaksanakan, mengoordinasikan dan mengendalikan penggunaan hardware, software dan jejaring untuk

mengoptimalkan dan menjamin tetap beroperasinya perangkat komputer, serta mengelola *database* dan aplikasi untuk memastikan pelayanan kepada peserta. Kepala Bidang Teknologi Informasi membawahi beberapa unit, yaitu:

a) Data Administrator

Bertugas melakukan pemeliharaan dan mengatur kewenangan sistem dan *database* guna kelancaran proses bisnis perusahaan.

b) Technical Support

Bertugas melakukan pengelolaan dan pemeliharaan fasilitas teknologi informasi kantor cabang (hardware dan software) guna mendukung proses bisnis perusahaan.

c) Data Operator

Bertugas memberikan informasi kepada seluruh peserta PT. Jamsostek (Persero).

6) Kepala Bidang Keuangan

Bertugas merencanakan, melaksanakan, melakukan koordinasi dan mengendalikan kegiatan di bidang keuangan. Kepala Bidang Keuangan membawahi beberapa unit, yaitu :

a) Verifikator Akuntansi

Melaksanakan pencatatan semua transaksi dengan tertib dan benar guna penerbitan neraca percobaan.

b) Verifikator Anggaran dan Perpajakan

Bertugas memonitor penggunaan anggaran dan melaksanakan administrasi perpajakan.

c) Pembukuan

Bertugas membukukan, merekapitulasi dan menyajikan transaksi secara harian.

d) Kasir

Melaksanakan pembayaran dan penerimaan uang tunai secara benar dan akurat.

7) Kepala Bidang Umum dan SDM

Bertugas melakukan pembinaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mengoordinasikan kegiatan administrasi karyawan, pengarsipan, pengadaan, pemeliharaan sarana dan prasarana kerja guna memberikan dukungan optimal terhadap kelancaran operasional. Kepala Bidang Umum dan SDM membawahi beberapa unit, yaitu :

a) Administrator Umum dan SDM

Melaksanakan kegiatan pengadaan serta menata administrasi aktiva tetap.

b) Petugas Umum

Bertugas menata dan melaksanakan administrasi karyawan, pemeliharaan serta keprotokolan.

c) Arsiparis

Bertugas mengelola dan memelihara arsip aktif dan in-aktif secara baik dan benar sesuai ketentuan pengarsipan.

### e. Bidang Usaha

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) adalah program publik mengenai perlindungan tenaga kerja dengan mekanisme asuransi sosial. PT. JAMSOSTEK (Persero) memberikan hak dan kewajiban bagi pesertanya berdasarkan undang – undang no.3 tahun 1992. Hak yang dimaksud berupa santunan tunai dan pelayanan medis, sedangkan kewajibannya adalah tertib administrasi dan membayar iuran.

Untuk mewujudkan visi dan misi, PT. JAMSOSTEK (Persero) memiliki beberapa program unggulan. Program jaminan dikeluarkan khusus untuk para tenaga kerja. Program – program tersebut diantaranya Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

## 2. Gambaran Umum Responden

Dari hasil penyebaran kuisioner dapat diperoleh gambaran responden pada karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang menurut jenis kelamin responden, usia responden, tingkat pendidikan responden dan masa kerja responden. Berikut ini adalah hasil dari kuisioner yang telah diisi oleh para responden dan untuk mengetahui distribusi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan serta masa kerja para responden dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini :



Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa distribusi usia dari 35 responden yakni terdapat 6 responden (17,1 %) berusia kurang dari 31 tahun, 9 responden (25,7 %) berusia 31 – 35 tahun, 10 responden (28,6 %) berusia 36 – 40 tahun, 7 responden (20 %) berusia 41 - 45 tahun, dan 3 responden (8,6 %) berusia 45 tahun keatas. Dapat dilihat pula distribusi jenis kelamin dari 35 responden yaitu terdapat 15 responden (42,9 %) berjenis kelamin laki – laki dan 20 responden (57,1%) berjenis kelamin perempuan.

Gambaran umum berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 5 di atas diperoleh dari 35 responden diperoleh 3 responden (8,6 %) berpendidikan SMA, 7 responden (20%) berpendidikan Diploma (D1, D2, D3) dan 25 responden (71,4%) responden berpendidikan Strata (S1,S2,S3). Distribusi dari 35 responden terdapat terdapat 4 responden (11,4 %) memiliki masa kerja selama 1 – 5 tahun, 8 responden (22,9 %) memiliki masa kerja selama 6 – 10 tahun, 15 responden (42,9 %) memiliki masa kerja selama 11 – 15 tahun, dan 8 responden (22,9 %) memiliki masa kerja selama lebih dari 15 tahun.

## **B. Pembahasan**

### **1. Analisis Data Deskriptif**

Pada bagian analisis data deskriptif akan disajikan mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada item – item dari masing – masing variabel

penelitian. Berdasarkan kuisioner yang telah diberikan kepada 35 responden, maka untuk dapat menentukan kategori mayoritas jawaban responden berdasarkan skor jawaban dapat dilihat melalui tabel interpretasi rata – rata jawaban responden di bawah ini :

**Tabel 6**  
**Interpretasi Rata – Rata Jawaban Responden**

Interval rata-rata	Pernyataan
1 – 1,8	Sangat Tidak Setuju/ sangat tidak sesuai/ sangat tidak mengetahui/ sangat tidak menyenangkan/ sangat tidak baik/ sangat tidak mendukung/ sangat tidak puas / sangat tidak banyak/ sangat tidak lama
1,9 – 2,6	Tidak Setuju/ tidak sesuai/ tidak mengetahui/ tidak menyenangkan/ tidak baik/ tidak mendukung/ tidak puas / tidak banyak/ tidak lama
2,7 – 3,4	Cukup setuju/ cukup sesuai/ cukup mengetahui/ cukup menyenangkan/ cukup baik/ cukup mendukung/ cukup puas / cukup banyak / cukup lama
3,5 – 4,2	Setuju/ sesuai/ mengetahui/ menyenangkan/ baik/ mendukung/ puas / banyak/ lama
4,3 – 5	Sangat Setuju/ sangat sesuai/ sangat mengetahui/ sangat menyenangkan/ sangat baik/ sangat mendukung/ sangat puas / sangat banyak/ sangat lama

Sumber : Supranto (2000:64)

**a. Deskripsi Jawaban Item Variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ )**

Indikator variabel Pelatihan Kerja meliputi frekuensi pelatihan dan jangka waktu pelatihan terdiri dari dua item adalah sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Distribusi Variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ )**

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	3	8,6	11	31,4	6	17,1	6	17,1	9	25,7	3,2
X1.2	2	5,7	13	37,1	5	14,3	3	8,6	12	34,3	3,3
Rata - rata Pelatihan Kerja ( $X_1$ )											3,25

Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

Keterangan :

X1.1 :Banyaknya pelatihan kerja yang pernah anda ikuti selama bekerja

X1.2 :Total lama pelatihan yang pernah anda ikuti (hari)

Dari tabel 7 di atas, diketahui bahwa distribusi frekuensi untuk variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) yakni pada item pertama tentang frekuensi pelatihan kerja tepatnya mengenai banyaknya pelatihan yang pernah diikuti selama bekerja diperoleh jawaban 3 responden (8,6%) menyatakan pernah mengikuti pelatihan sebanyak 1 hingga 3 kali selama bekerja, 11 responden (31,4%) menyatakan pernah mengikuti pelatihan sebanyak 4 hingga 6 kali selama bekerja, 6 responden (17,1%) menyatakan pernah mengikuti pelatihan sebanyak 7 hingga 9 kali selama bekerja, 6 responden (17,1%) menyatakan pernah mengikuti pelatihan sebanyak 10 hingga 12 kali selama bekerja dan 9 responden (25,7%) menyatakan pernah mengikuti pelatihan kerja sebanyak lebih dari atau sama dengan 13 kali pelatihan selama bekerja. Dari jawaban tersebut diperoleh rata – rata sebesar 3,2 yang berarti bahwa cukup banyak pelatihan kerja yang telah diikuti oleh karyawan selama bekerja.

Jawaban responden pada item kedua tentang jangka waktu pelatihan kerja yakni mengenai total lama pelatihan (hari) yang karyawan ikuti selama bekerja terdapat 2 responden (5,7%) menyatakan dari seluruh pelatihan yang diikuti total lama pelatihan adalah 7 hingga 19 hari, 13 responden (37,1%) menyatakan dari seluruh pelatihan yang pernah diikuti total lama pelatihan yaitu 20 hingga 32 hari, 5 responden (14,3%) menyatakan dari seluruh pelatihan yang pernah diikuti total lama pelatihan adalah 33 hingga 45 hari, 3 responden (8,6%) menyatakan dari seluruh pelatihan yang pernah diikuti total lama pelatihan adalah 46 hingga 59 hari

dan 12 responden (34,3%) menyatakan dari seluruh pelatihan yang pernah diikuti total lama pelatihan yaitu lebih dari atau sama dengan 60 hari. Berdasarkan jawaban tersebut diperoleh rata – rata sebesar 3,3 masuk dalam kategori cukup lama, berarti bahwa rata – rata total lama pelatihan kerja dari seluruh pelatihan yang karyawan ikuti cukup lama.

Berdasarkan hasil jawaban responden secara keseluruhan pada tabel 7, diperoleh skor rata – rata pelatihan kerja sebesar 3,25. Hal ini menunjukkan bahwa frekuensi pelatihan kerja cukup tinggi terbukti berdasarkan banyaknya pelatihan yang diikuti oleh karyawan cukup banyak dan jangka waktu pelatihan yang cukup lama.

## b. Deskripsi Jawaban Item Variabel Lingkungan Kerja Karyawan

(X<sub>2</sub>)

Terdapat sepuluh item pada indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 8**

**Distribusi Variabel Lingkungan Kerja Karyawan (X<sub>2</sub>)**

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0,0	1	2,9	4	11,4	23	65,7	7	20,0	4,0
X2.2	0	0,0	1	2,9	3	8,6	26	74,3	5	14,3	4,0
X2.3	0	0,0	1	2,9	4	11,4	23	65,7	7	20,0	4,0
X2.4	0	0,0	0	0,0	6	17,1	21	60,0	8	22,9	4,1
X2.5	0	0,0	0	0,0	15	42,9	12	34,3	8	22,9	3,8
X2.6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	25	71,4	10	28,6	4,3
X2.7	0	0,0	0	0,0	1	2,9	22	62,9	12	34,3	4,3
X2.8	0	0,0	0	0,0	1	2,9	22	62,9	12	34,3	4,3
X2.9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	24	68,6	11	31,4	4,3
X2.10	0	0,0	0	0,0	0	0,0	22	62,9	13	37,1	4,4
Rata – rata Lingkungan Kerja Karyawan (X <sub>2</sub> )											4,15

Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

Keterangan :

- X2.1 : Penerangan dalam ruangan memberikan kenyamanan dalam bekerja.
- X2.2 : Warna cat pada dinding memberikan kesan yang nyaman sehingga menumbuhkan semangat dalam bekerja.
- X2.3 : Suara musik menambah gairah dalam bekerja serta mengurangi rasa bosan atau kejenuhan.
- X2.4 : Sirkulasi udara dalam ruangan kerja sangatlah sesuai dengan kebutuhan udara dalam ruang tempat kerja.
- X2.5 : Di dalam ruang kerja anda, terdapat suara bising yang ditimbulkan oleh peralatan kerja yang ditimbulkan.
- X2.6 : Tanggung jawab pekerjaan sudah anda laksanakan sesuai struktur tugas dalam perusahaan.
- X2.7 : Tugas pekerjaan anda sesuai dengan kemampuan dan bakat anda.
- X2.8 : Terjalin hubungan yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan antara atasan terhadap bawahan.
- X2.9 : Terjalin hubungan yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan antara bawahan terhadap atasan.
- X2.10 : Terjadinya kerja sama dalam pelaksanaan pekerjaan antara sesama karyawan.

Dapat dilihat pada tabel 8 mengenai distribusi variabel lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) pada item pertama tentang penerangan dalam ruangan memberikan kenyamanan dalam bekerja diperoleh jawaban 1 responden (2,9%) menyatakan tidak sesuai, 4 responden (11,4%) menyatakan cukup sesuai, 23 responden (65,7%) menyatakan sesuai, 7 responden (20%) menyatakan sangat sesuai, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai. Nilai rata – rata pada item tersebut sebesar 4,0 masuk dalam kategori sesuai yang berarti bahwa penerangan dalam ruangan memberikan kenyamanan dalam bekerja.

Pada item kedua tentang warna cat pada dinding memberikan kesan yang nyaman sehingga menumbuhkan semangat dalam bekerja diperoleh jawaban 1 responden (2,9%) menyatakan tidak sesuai, 3 responden (8,6%) menyatakan cukup sesuai, 26 responden (74,3%) menyatakan sesuai, 5 responden (14,3%) menyatakan sangat sesuai, dan tidak ada responden

yang menyatakan sangat tidak sesuai. Rata – rata jawaban item tersebut sebesar 4,0 masuk dalam kategori sesuai yang berarti bahwa warna cat pada dinding memberikan kesan yang nyaman sehingga menumbuhkan semangat dalam bekerja.

Item ketiga tentang suara musik menambah gairah dalam bekerja serta mengurangi rasa bosan atau kejenuhan diperoleh jawaban 1 responden (2,9%) menyatakan tidak setuju, 4 responden (11,4%) menyatakan cukup setuju, 23 responden (65,7%) menyatakan setuju, 7 responden (20%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut diperoleh rata – rata sebesar 4,0 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa suara musik menambah gairah dalam bekerja serta mengurangi rasa bosan atau kejenuhan.

Jawaban responden pada item keempat tentang sirkulasi udara dalam ruangan kerja sangatlah sesuai dengan kebutuhan udara dalam ruang tempat kerja diperoleh jawaban 6 responden (17,1%) menyatakan cukup sesuai, 21 responden (60%) menyatakan sesuai, 8 responden (22,9%) menyatakan sangat sesuai, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Rata – rata jawaban dari item tersebut sebesar 4,1 masuk dalam kategori sesuai yang berarti bahwa sirkulasi udara dalam ruangan kerja sangatlah sesuai dengan kebutuhan udara dalam ruang tempat kerja.

Pernyataan item kelima tentang di dalam ruang kerja, terdapat suara bising yang ditimbulkan oleh peralatan kerja yang ditimbulkan diperoleh jawaban 15 responden (42,9%) menyatakan cukup sesuai, 12

responden (34,3%) menyatakan sesuai, 8 responden (22,9%) menyatakan sangat sesuai, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Diperoleh rata – rata jawaban item tersebut sebesar 3,8 masuk dalam kategori sesuai yang berarti bahwa di dalam ruang kerja karyawan, terdapat suara bising yang ditimbulkan oleh peralatan kerja yang ditimbulkan.

Pada item keenam tentang tanggung jawab pekerjaan sudah karyawan laksanakan sesuai struktur tugas dalam perusahaan diperoleh jawaban 25 responden (71,4%) menyatakan sesuai, 10 responden (28,6%) menyatakan sangat sesuai, dan tidak ada responden yang menyatakan cukup sesuai, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Berdasarkan jawaban tersebut maka rata – rata jawaban sebesar 4,3 masuk dalam kategori sangat sesuai yang berarti bahwa tanggung jawab pekerjaan sudah karyawan laksanakan sesuai struktur tugas dalam perusahaan.

Deskripsi item ketujuh tentang tugas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan bakat diperoleh jawaban 1 responden (2,9%) menyatakan cukup sesuai, 22 responden (62,9%) menyatakan sesuai, 12 responden (34,3%) menyatakan sangat sesuai, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Diperoleh rata – rata jawaban item tersebut sebesar 4,3 masuk dalam kategori sangat sesuai yang berarti bahwa tugas pekerjaan karyawan sesuai dengan kemampuan dan bakat.

Dapat diketahui item kedelapan tentang terjalinnya hubungan yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan antara atasan terhadap bawahan diperoleh jawaban 1 responden (2,9%) menyatakan cukup sesuai, 22

responden (62,9%) menyatakan sesuai, 12 responden (34,3%) menyatakan sangat sesuai, dan tidak ada responden yang menyatakan cukup sesuai, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Rata – rata item tersebut sebesar 4,3 masuk dalam kategori sangat sesuai yang berarti bahwa di perusahaan terdapat hubungan yang baik antara atasan terhadap bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Jawaban responden pada item sembilan tentang terjalinya hubungan yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan antara bawahan terhadap atasan diperoleh jawaban 24 responden (68,6%) menyatakan sesuai, 11 responden (31,4%) menyatakan sangat sesuai, dan tidak ada responden yang menyatakan cukup sesuai, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Rata – rata item tersebut sebesar 4,3 masuk dalam kategori sangat sesuai yang berarti bahwa di perusahaan terdapat hubungan yang baik antara bawahan terhadap atasan dalam pelaksanaan pekerjaan

Item sepuluh tentang Terjadinya kerja sama dalam pelaksanaan pekerjaan antara sesama karyawan diperoleh jawaban 22 responden (62,9%) menyatakan sesuai, 13 responden (37,1%) menyatakan sangat sesuai, dan tidak ada responden yang menyatakan cukup sesuai, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Rata – rata item tersebut sebesar 4,4 masuk dalam kategori sangat sesuai yang berarti bahwa di perusahaan terdapat kerja sama dalam pelaksanaan pekerjaan antara sesama karyawan.

Skor rata – rata lingkungan kerja karyawan berdasarkan hasil jawaban responden secara keseluruhan pada tabel 8 sebesar 4,15, dengan demikian masuk dalam kategori sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa

lingkungan kerja fisik dan non fisik yang nyaman dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

### c. Deskripsi Jawaban Item Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Indikator yang digunakan dalam variabel prestasi kerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu, terdiri dari enam item dan disajikan pada tabel 9 berikut :

**Tabel 9**  
**Distribusi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	26	74,3	9	25,7	4,3
Y2	0	0,0	0	0,0	14	40,0	15	42,9	6	17,1	3,8
Y3	0	0,0	0	0,0	1	2,9	29	82,9	5	14,3	4,1
Y4	0	0,0	0	0,0	1	2,9	29	82,9	5	14,3	4,1
Y5	0	0,0	0	0,0	10	28,6	18	51,4	7	20,0	3,9
Y6	0	0,0	0	0,0	1	2,9	27	77,1	7	20,0	4,2
Rata-rata Prestasi Kerja Karyawan											4,1

Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

Keterangan :

- Y1 : Hasil kerja anda sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- Y2 : menyelesaikan pekerjaan dengan rapi sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- Y3 : mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
- Y4 : Banyaknya hasil kerja anda yang lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu.
- Y5 : melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja.
- Y6 : menyelesaikan pekerjaan dalam waktu cepat dibandingkan dengan standar perusahaan.

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa item pertama tentang hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan diperoleh jawaban 26 responden (74,3%) menyatakan sesuai, 9 responden (25,7%) menyatakan sangat sesuai, dan tidak ada responden

yang menyatakan cukup sesuai, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Diperoleh rata – rata item tersebut sebesar 4,3 masuk dalam kategori sangat sesuai yang berarti bahwa hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pernyataan item kedua tentang menyelesaikan pekerjaan dengan rapi sesuai dengan ketentuan perusahaan diperoleh jawaban 14 responden (40%) menyatakan cukup sesuai, 15 responden (42,9%) menyatakan sesuai, 6 responden (17,1%) menyatakan sangat sesuai, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Dari jawaban tersebut maka rata – rata item tersebut sebesar 3,8 masuk dalam kategori sesuai yang berarti bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Jawaban responden pada item ketiga tentang mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan diperoleh jawaban 1 responden (2,9%) menyatakan cukup sesuai, 29 responden (82,9%) menyatakan sesuai, 5 responden (14,3%) menyatakan sangat sesuai, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Rata – rata jawaban item tersebut diperoleh sebesar 4,1 masuk dalam kategori sesuai yang berarti bahwa mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Dalam item keempat tentang banyaknya hasil kerja karyawan yang lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu diperoleh jawaban 1 responden (2,9%) menyatakan cukup sesuai, 29 responden (82,9%) menyatakan sesuai, 5 responden (14,3%) menyatakan sangat sesuai, dan

tidak ada responden yang menyatakan tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Diperoleh rata – rata jawaban item tersebut sebesar 4,1 masuk dalam kategori sesuai yang berarti bahwa banyaknya hasil kerja karyawan yang lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu.

Pada item kelima tentang melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja diperoleh jawaban 10 responden (28,6%) menyatakan cukup sesuai, 18 responden (51,4%) menyatakan sesuai, 7 responden (20,0%) menyatakan sangat sesuai, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Rata – rata jawaban item tersebut sebesar 3,9 masuk dalam kategori sesuai yang berarti bahwa responden melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja.

Dapat dilihat pada item keenam tentang menyelesaikan pekerjaan dalam waktu cepat dibandingkan dengan standar perusahaan diperoleh jawaban 1 responden (2,99) menyatakan cukup sesuai, 27 responden (77,1%) menyatakan sesuai, 7 responden (20%) menyatakan sangat sesuai, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Diperoleh rata – rata jawaban item tersebut sebesar 4,2 masuk dalam kategori sesuai yang berarti bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu cepat dibandingkan dengan standar perusahaan.

Skor rata – rata prestasi kerja karyawan sebesar 4,1, dengan demikian masuk dalam kategori sesuai. Berdasarkan jawaban – jawaban responden tersebut di atas menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

## 2. Analisis Data Inferensial

### a. Pemenuhan Asumsi Klasik

#### 1) Uji Multikolinearitas

Suatu model regresi terbebas dari multikolinieritas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) dari masing – masing variabel independen kurang dari 5 dan nilai toleransi mendekati 1. Adapun hasil VIF disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan Kerja	,850	1,176
	Lingkungan Kerja Karyawan	,850	1,176

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 10 dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 5 dan mempunyai angka *tolerance* mendekati 1, sehingga model regresi dalam penelitian ini bebas dari problem multikolinearitas.

#### 2) Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala autokorelasi dalam model analisis regresi yang digunakan yaitu dengan melakukan

pengujian model serial korelasi dengan metode Durbin-Watson (DW). Secara konvensional dapat dikatakan bahwa suatu persamaan regresi dikatakan telah memenuhi asumsi tidak terjadinya autokorelasi jika nilai dari uji Durbin-Watson berada di antara nilai  $d_U$  dan  $(4-d_U)$  yang diperoleh dari tabel Durbin Watson, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 11**

**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>	
Model	Durbin-Watson
1	1,835 <sup>a</sup>

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Karyawan, Pelatihan Kerja  
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2013.

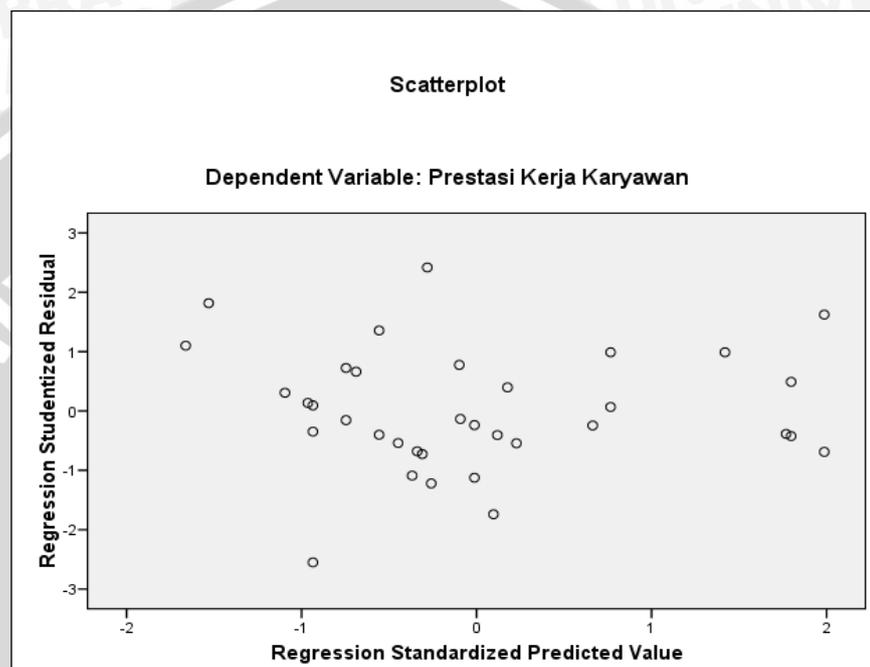
Nilai  $d_U$  pada tabel Durbin-Watson adalah 1,58. Berdasarkan hasil perhitungan terlihat bahwa nilai dari uji Durbin-Watson adalah 1,835 sehingga lebih besar 1,58 ( $d_U$ ) dan lebih kecil dari 2,42 ( $4-d_U$ ). Berarti dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti adanya variasi residual yang tidak sama untuk semua pengamatan, atau terdapatnya variasi residual yang semakin besar pada jumlah pengamatan yang semakin besar.

Pengujian gejala heterokedastisitas menggunakan *scatterplot*, hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada gambar berikut:

**Gambar 4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

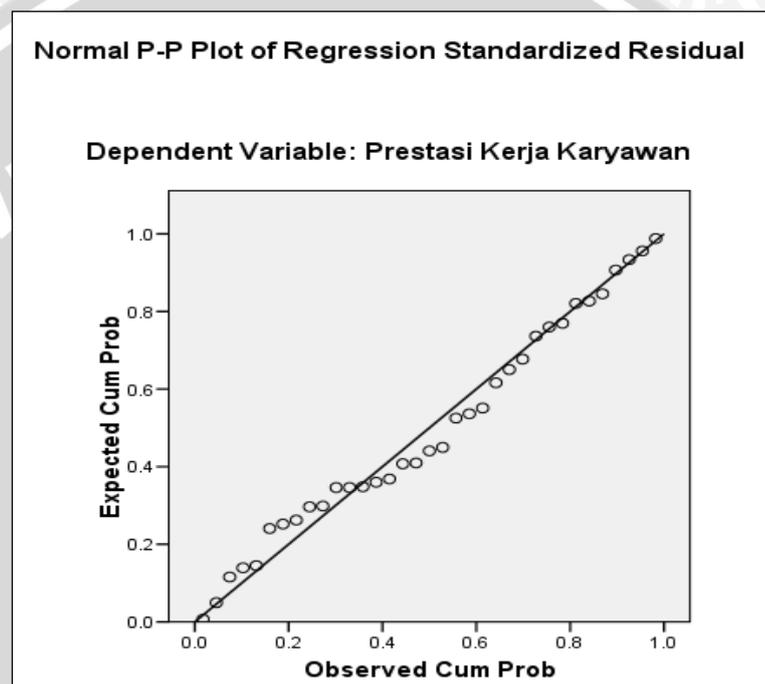
Berdasarkan Gambar 4 terlihat titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

#### 4) Uji Normalitas

Salah satu asumsi yang penting dalam pengujian regresi adalah data berdistribusi normal. Pengujian normalitas data dengan metode grafis di mana data menyebar di sekitar garis diagonal dan arahnya mengikuti arah garis diagonal, berarti asumsi normalitas

data terpenuhi. Hasil uji normalitas disajikan pada gambar di bawah ini :

**Gambar 5**  
**Uji Normalitas**



Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

Gambar 5 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat diketahui bahwa data berdistribusi mendekati normal.

#### **b. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis koefisien regresi pada dasarnya merupakan pengujian terhadap derajat signifikansi hubungan dan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Pengujian ini dapat dilakukan dengan dua cara, pertama dengan uji F yang digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien regresi atau menguji tingkat signifikansi keempat variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan cara yang kedua adalah dengan uji t agar dapat melihat koefisien regresi parsial yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh masing – masing variabel bebas (independen) yaitu Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Prestasi Kerja Karyawan. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 15.00 for windows maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i> (b)	<i>Standardized Coefficients</i> (Beta)	t hitung	Sig.	Keterangan
<i>Constant</i>	1,510		3,988	0,000	Signifikan
Pelatihan kerja	0,065	0,239	2,058	0,048	Signifikan
Lingkungan kerja karyawan	0,563	0,672	5,782	0,000	Signifikan
R	= 0,795				
<i>R Square</i>	= 0,633				
<i>Adjusted R Square</i>	= 0,610				
F hitung	= 27,573				
Sig. F	= 0,000				
$\alpha$	= 0,05				

Keterangan: - jumlah data : 35  
- Dependen variabel : Prestasi kerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah,2013.

Dari tabel 11 diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 1,510 + 0,065 X_1 + 0,563 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta ( $a$ ) = 1,510, menunjukkan besarnya prestasi kerja karyawan, jika pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan sebesar nol, maka besarnya prestasi kerja karyawan sebesar 1,510.
- 2) Koefisien regresi pelatihan kerja ( $b_1$ ) sebesar 0,065, menunjukkan besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh searah terhadap prestasi kerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan pelatihan kerja akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja karyawan ( $b_2$ ) sebesar 0,563, menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan lingkungan kerja karyawan berpengaruh searah terhadap prestasi kerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja karyawan akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan.
- 4) Koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,795 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) dengan prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 79,5%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien

korelasinya mencapai angka 100% atau 1 (baik dengan angka positif atau negatif).

### c. Koefisien Determinasi

Hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,633. Angka ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 63,3%, sedangkan sisanya sebesar 36,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian yakni motivasi dan kemampuan kerja karyawan.

## 3. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , jadi variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan ( $Y$ ), sehingga hipotesis ketiga secara statistik diterima.

### b. Uji Parsial (Uji t)

Hasil dari perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel 13 berikut :

**Tabel 13**

### Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	Sig. t	Keterangan
$X_1$	0,048	Signifikan

$X_2$	0,000	Signifikan
-------	-------	------------

Sumber: Data primer yang diolah, 2013.

Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan pada tabel 13, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai signifikansi 0,048 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Artinya bahwa secara parsial variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan(Y).
- 2) Variabel lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) mempunyai nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Artinya bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).

### C. Pembahasan Hasil Analisis

#### 1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pengaruh tersebut adalah pengaruh yang positif, artinya semakin baik pelatihan kerja maka akan menyebabkan semakin tingginya kinerja. Sebaliknya, semakin rendah pelatihan kerja akan menyebabkan semakin rendahnya kinerja atau prestasi kerja karyawan.

Karyawan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam upaya pencapaian tujuannya.

Perkembangan organisasi dipengaruhi juga oleh perkembangan teknologi. Di sini dituntut kemampuan organisasi untuk mengelola segala sumber daya yang ada secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga operasional organisasi untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan organisasi. Organisasi diharapkan mampu menyediakan dan membentuk karyawan yang terampil dan berkompeten dalam melaksanakan pekerjaan – pekerjaan yang semakin menuntut ketrampilan kerja yang tinggi. Setelah melalui proses seleksi dan penempatan, karyawan tersebut harus lebih dahulu diberikan pelatihan agar karyawan dapat menguasai bidang pekerjaan karyawan dengan baik yang pada akhirnya pelatihan tersebut akan dapat meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja karyawan. Pelatihan merupakan cara yang seringkali dipergunakan untuk meningkatkan kompetensi, yang diikuti adanya timbal balik yang dapat meningkatkan kemampuan, dan kemampuan tersebut ditempatkan pada tempat yang tepat dan diikuti dengan adanya kesempatan – kesempatan yang mendukungnya, sehingga kemampuan sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Pelatihan kerja bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan – perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan. Oleh karena itulah instansi

yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi karyawannya harus mendapatkan perhatian yang besar. Bila suatu instansi akan menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan pelatihan tersebut, dengan demikian nyata arah atau tujuan yang dicapai. Pada umumnya, pelatihan dilakukan untuk kepentingan karyawan, instansi dan masyarakat.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka dapat dikatakan bahwa tujuan pelatihan kerja adalah untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, ketrampilan kerja dan moral karyawan dalam usahanya untuk meningkatkan daya kerja atau prestasi kerja karyawan sehingga menghasilkan produk yang berkualitas. Di samping itu juga untuk menutup kesenjangan antara kemampuan kerja karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Sehingga akan tercapai suatu kondisi yang saling menguntungkan baik bagi instansi maupun bagi karyawan.

Frekuensi dan jangka waktu pelatihan kerja merupakan hal yang penting, agar pelatihan kerja dapat mencapai sasaran maka pelatihan kerja harusnya dilaksanakan dengan frekuensi serta jangka waktu yang mencukupi untuk dapat menyerap dan menguasai materi pelatihan. Bahan atau materi seyogyanya disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari. Penulisan harus memperhatikan faktor tujuan, tingkatan kognesi peserta pelatihan, harapan lembaga penyelenggara pelatihan, dan lamanya pelatihan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh

Fa'izin (2011) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman pada karyawan. Rasa nyaman dan senang akan mempengaruhi seseorang untuk lebih giat, tekun dan bersemangat dalam bekerja begitu juga sebaliknya bila keadaan lingkungan kerja buruk maka mengakibatkan menurunnya prestasi kerja karyawan. Dengan demikian pimpinan diharapkan selalu mengupayakan sarana dan prasarana pada sekolah agar lebih memadai sehingga karyawanakan merasa nyaman untuk bekerja, selain itu pimpinan diharapkan selalu menciptakan hubungan harmonis kepada karyawan agar karyawan selalu merasa diperlakukan adil dalam lingkungan kerja. Hasil dari penelitian ini didukung oleh pendapat Reksohadiprodjo (2000:151) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, hingga tidak dapat mencurahkan perhatian terhadap pekerjaannya, sehingga mengakibatkan prestasi kerja karyawan menjadi menurun.

Kondisi lingkungan kerja karyawan sangat menentukan prestasi kerja karyawan dan kelancaran suatu pekerjaan karena pada dasarnya

karyawan bukan mesin yang tanpa hati, semakin tinggi kualitas seseorang maka akan semakin tinggi harapannya tentang kondisi lingkungan kerja karyawan yang baik. Lingkungan kerja karyawan yang dimaksudkan di sini adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik, seperti perilaku yang diterima manajemen dan lingkungan tempat kerja itu sendiri (*workplace*) antara lain fasilitas kerja dan keamanan. Apabila lingkungan kerja memungkinkan, maka para karyawan akan menjadikan tempat kerja sebagai suatu lingkungan yang menyenangkan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, sehingga dapat mengurangi rasa lelah yang pada akhirnya akan dapat menimbulkan peningkatan prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Hazmi (2010) dan Ramanda (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pada bab – bab sebelumnya yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang baik secara simultan maupun parsial, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari analisis deskriptif ditemukan bahwa :
  - a. Pelatihan kerja yang diikuti oleh karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang selama bekerja memiliki frekuensi yang cukup tinggi dan jangka waktu yang cukup lama.
  - b. Pada PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang nyaman dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - c. Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.
2. Secara simultan variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

karyawan (Y) dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

3. Secara parsial variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi t 0,048 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
4. Secara parsial variabel lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi t 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
5. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) yang mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,065 memiliki tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh searah terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). Jadi setiap peningkatan pelatihan kerja maka akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan. Koefisien variabel lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) yang mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,563 memiliki tanda positif. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh searah terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y), yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja karyawan akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan.
6. Variabel Pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,633 atau 63,3% sedangkan sisanya 36,7% merupakan kontribusi

dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini yaitu motivasi dan kemampuan kerja karyawan.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disarankan sebagai berikut :

1. Sehubungan dengan pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan yang positif dan nyata, maka hendaknya perusahaan dapat mempertahankan kenyamanan lingkungan kerja karyawan supaya mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Agar prestasi kerja karyawan meningkat hendaknya pimpinan perlu memperhatikan prestasi kerja karyawan dengan cara memberikan pelatihan kerja untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki karyawan, karena karyawan akan merasa puas bila keahlian dan keterampilannya dapat berkembang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
3. Mengingat nilai *R square* sebesar 63,3% menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan dalam penelitian tentang pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan cukup baik, disarankan untuk peneliti selanjutnya sebaiknya meneliti variabel – variabel lain yang belum masuk dalam model, karena dalam penelitian ini masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain motivasi dan kemampuan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Abudi39. 2013. "Kualitas Hubungan Atasan – Bawahan, Member Exchange Quality", diakses pada tanggal 13 Juli 2013 dari <http://abudi39.wordpress.com>

Amalian F.A., Fithatue. 2013. Hubungan antara Kualitas Interaksi Atasan – Bawahan dan Quality of Work Life dengan Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT. Air Mancur Palur Karanganyar. Jurnal Ilmiah Psikologi, vol. 1 No. 3: 1 – 15

Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta

\_\_\_\_\_. 2010. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta

Assauri, Sofjan. 2004. Manajemen Produksi dan Operasi. Jakarta: FE Universitas Indonesia

Ballback, Jane dan Jan Slater. 1999. Membuka Potensi Karier. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo

Cokroaminoto. 2007. "Membangun Kinerja Karyawan Melalui Perbaikan Lingkungan Kerja", diakses pada tanggal 11 Februari 2013 dari <http://cokroaminoto.wordpress.com>

Dessler, Gary. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks

Fa'izin, Rio. 2011. Skripsi: Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Malang: FIA UB

Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Univ. Diponegoro

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi

Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Hazmi, Faizal Riza. 2010. Skripsi: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Malang: FIA UB

J. Supranto. 2000. Ramalan Kuantitatif untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis. Jakarta: Rineka Cipta

Kusnadi. 2000. Pengantar Manajemen Strategi. Malang: Universitas Brawijaya

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya

\_\_\_\_\_. 2010. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama

Mangkuprawira, Sjafrri. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Bogor: Ghalia Indonesia

Masri, Singarimbun dan Sofian Effendi. 1987. Metode Penelitian Survai. Jakarta: LP3ES

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat

Moekijat. 1986. Tata Laksana Kantor. Bandung: Alumni

Nitisemito, Alex S. 1986. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia

Ramanda, Fariz. 2013. Skripsi: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Malang: FIA UB

Reksohadiprodjo, Sukanto. 2000. Organisasi Perusahaan : Teori, Struktur dan Perilaku. Yogyakarta: BPFE

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers

Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju

Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN

Sukoco, Badri Munir. 2007. Manajemen Administrasi Perkantoran Modern. Jakarta: Erlangga

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Swastha, Basu dan Ibnu Sukotjo. 2002. Pengantar Bisnis Modern. Yogyakarta: Liberty

Swasto, Bambang. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan. Malang: FIA UB

Swasto, Bambang. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UB Press

## Lampiran 1.

### KUISIONER

#### Identitas Responden

1. Nama : .....(Boleh tidak diisi)
2. Usia : ..... tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan \*)
4. Tingkat Pendidikan Terakhir : SD/SLTP/SLTA/D1/D2/D3/S1/S2 \*\*)
5. Banyak pelatihan yang pernah diikuti : ..... kali
6. Lama masing – masing pelatihan yang telah diikuti : 1). ..... hari  
2). ..... hari  
3). ..... hari  
4). dst
7. Masa Kerja : a. 1 - 5 tahun \*\*) c. 11 - 15 tahun  
b. 6 - 10 tahun d. >15 tahun

**Keterangan : \*) coret yang tidak perlu**

**\*\* ) lingkari yang sesuai**

#### Petunjuk Pengisian

Mohon Bapak/Ibu/Sdr/I mengisi pernyataan berikut. Pilihlah salah satu jawaban dari pernyataan dengan memberikan tanda “√” (cek) berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr/i.

#### Keterangan Pilihan Jawaban :

Jawaban Responden	Nilai
Sangat setuju/ sangat sesuai/ sangat mengetahui/ sangat menyenangkan/ sangat baik/ sangat mendukung/ sangat puas / sangat banyak / sangat lama	5
Setuju/ sesuai/ mengetahui/ menyenangkan/ baik/ mendukung/ puas / banyak / lama	4
Cukup setuju/ cukup sesuai/ cukup mengetahui/ cukup menyenangkan/ cukup baik/ cukup mendukung/ cukup puas / cukup banyak / cukup lama	3
Tidak setuju/ tidak sesuai/ tidak mengetahui/ tidak menyenangkan/ tidak baik/ tidak mendukung/ tidak puas / tidak banyak / tidak lama	2
Sangat tidak setuju/ sangat tidak sesuai/ sangat tidak mengetahui/ sangat tidak menyenangkan/ sangat tidak baik/ sangat tidak mendukung/ sangat tidak puas / sangat tidak banyak / sangat tidak lama	1

1. Pelatihan Kerja (X1)

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		≥13	10-12	7 - 9	4 – 6	1 – 3
1.	Banyaknya pelatihan kerja yang pernah anda ikuti	≥13	10-12	7 - 9	4 – 6	1 – 3
2.	Jumlah lamanya pelatihan yang pernah anda ikuti (hari)	≥60	46-59	33-45	20-32	7-19

2. Lingkungan Kerja Karyawan (X2)

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		5	4	3	2	1
1.	Penerangan dalam ruangan memberikan kenyamanan dalam bekerja.					
2.	Warna cat pada dinding memberikan kesan yang nyaman sehingga menumbuhkan semangat dalam bekerja.					
3.	Suara musik menambah gairah dalam bekerja serta mengurangi rasa bosan atau kejenuhan.					
4.	Sirkulasi udara dalam ruangan kerja sangatlah sesuai dengan kebutuhan udara dalam ruang tempat kerja.					
5.	Di dalam ruang kerja anda, terdapat suara bising yang ditimbulkan oleh peralatan kerja yang ditimbulkan.					
6.	Tanggung jawab pekerjaan sudah anda laksanakan sesuai struktur tugas dalam perusahaan.					
7.	Tugas pekerjaan anda sesuai dengan kemampuan dan bakat anda.					
8.	Terjalin hubungan yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan antara atasan dengan bawahan.					
9.	Terjalin hubungan yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan antara bawahan dengan atasan.					
10.	Terjadinya kerja sama dalam pelaksanaan					

	pekerjaan antara sesama karyawan.					
--	-----------------------------------	--	--	--	--	--

3. Prestasi Kerja Karyawan (Y)

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		5	4	3	2	1
1.	Hasil kerja anda sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
2.	Anda menyelesaikan pekerjaan dengan rapi sesuai dengan ketentuan perusahaan.					
3.	Anda mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
4.	Banyaknya hasil kerja anda yang lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu.					
5.	Anda melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja.					
6.	Anda menyelesaikan pekerjaan dalam waktu cepat dibandingkan dengan standar perusahaan.					

## Lampiran 2. Tabulasi Data Hasil Penelitian

Resp	Pelatihan Kerja (X1)			
	X1.1	X1.2	Total	Rata2
1	1	1	2	1,0
2	2	2	4	2,0
3	5	5	10	5,0
4	4	4	8	4,0
5	2	2	4	2,0
6	5	5	10	5,0
7	2	2	4	2,0
8	3	3	6	3,0
9	2	2	4	2,0
10	5	5	10	5,0
11	3	3	6	3,0
12	2	2	4	2,0
13	3	2	5	2,5
14	4	4	8	4,0
15	2	2	4	2,0
16	3	3	6	3,0
17	3	2	5	2,5
18	2	2	4	2,0
19	5	5	10	5,0
20	4	4	8	4,0
21	3	3	6	3,0
22	1	2	3	1,5
23	5	5	10	5,0
24	2	2	4	2,0
25	5	5	10	5,0
26	4	5	9	4,5
27	2	2	4	2,0
28	5	5	10	5,0
29	5	5	10	5,0
30	1	1	2	1,0
31	2	2	4	2,0
32	4	5	9	4,5
33	2	3	5	2,5
34	5	5	10	5,0
35	4	5	9	4,5

Resp	Lingkungan Kerja Karyawan (X2)										Total	Rata2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10		
1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	36	3,6
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	3,9
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,0
4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37	3,7
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,0
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	4,9
7	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47	4,7
8	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	33	3,3
9	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47	4,7
10	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47	4,7
11	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	36	3,6
12	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	3,8
13	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	41	4,1
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3,9
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3,9
16	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	43	4,3
17	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	43	4,3
18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	3,8
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	4,9
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,0
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,0
22	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43	4,3
23	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43	4,3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,0
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3,9
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,0
27	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38	3,8
28	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	38	3,8
29	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	40	4,0
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3,9
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4,1
32	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	41	4,1
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,0
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,0
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,0



Resp	Prestasi Kerja Karyawan (Y)							Total	Rata2
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6			
1	4	4	4	4	4	4	24	4,0	
2	4	4	4	4	4	4	24	4,0	
3	5	5	5	5	5	5	30	5,0	
4	4	4	4	4	4	4	24	4,0	
5	5	4	4	4	4	4	25	4,2	
6	5	4	4	5	5	5	28	4,7	
7	4	5	5	4	4	4	26	4,3	
8	4	3	4	4	4	4	23	3,8	
9	4	4	5	5	5	4	27	4,5	
10	5	5	5	5	4	4	28	4,7	
11	4	4	4	4	3	4	23	3,8	
12	4	4	4	4	3	4	23	3,8	
13	4	3	4	4	3	4	22	3,7	
14	4	3	4	4	4	4	23	3,8	
15	4	3	4	4	4	4	23	3,8	
16	4	4	4	4	4	4	24	4,0	
17	4	4	4	4	3	5	24	4,0	
18	4	3	4	4	3	4	22	3,7	
19	4	5	4	4	5	5	27	4,5	
20	4	5	4	4	5	5	27	4,5	
21	4	3	4	4	4	4	23	3,8	
22	5	4	4	4	4	4	25	4,2	
23	5	4	4	4	4	4	25	4,2	
24	4	3	4	4	4	4	23	3,8	
25	4	4	4	5	3	4	24	4,0	
26	4	3	4	4	3	5	23	3,8	
27	4	3	3	3	3	3	19	3,2	
28	5	5	5	4	4	4	27	4,5	
29	4	3	4	4	3	4	22	3,7	
30	4	3	4	4	4	4	23	3,8	
31	4	3	4	4	3	4	22	3,7	
32	5	3	4	4	5	4	25	4,2	
33	4	3	4	4	4	4	23	3,8	
34	5	4	4	4	5	5	27	4,5	
35	4	4	4	4	4	4	24	4,0	



### Lampiran 3. Uji Validitas Correlations

Correlations

		Pelatihan Kerja
X1.1	Pearson Correlation	,987**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
X1.2	Pearson Correlation	,988**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	1
	N	35

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



## Correlations

Correlations

		Lingkungan Kerja Kary awan
X2.1	Pearson Correlation	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
X2.2	Pearson Correlation	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
X2.3	Pearson Correlation	,858**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
X2.4	Pearson Correlation	,607**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
X2.5	Pearson Correlation	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
X2.6	Pearson Correlation	,644**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
X2.7	Pearson Correlation	,762**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
X2.8	Pearson Correlation	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
X2.9	Pearson Correlation	,829**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
X2.10	Pearson Correlation	,689**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
Lingkungan Kerja Kary awan	Pearson Correlation	1
	N	35

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

## Correlations

Correlations

		Prestasi Kerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	,624**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
Y2	Pearson Correlation	,792**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
Y3	Pearson Correlation	,709**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
Y4	Pearson Correlation	,676**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
Y5	Pearson Correlation	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
Y6	Pearson Correlation	,612**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
Prestasi Kerja Karyawan	Pearson Correlation	1
	N	35

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



## Lampiran 4. Uji Reliabilitas

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,974	2

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3,20	1,368	35
X1.2	3,29	1,426	35

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	10

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4,03	,664	35
X2.2	4,00	,594	35
X2.3	4,03	,664	35
X2.4	4,06	,639	35
X2.5	3,80	,797	35
X2.6	4,29	,458	35
X2.7	4,31	,530	35
X2.8	4,31	,530	35
X2.9	4,31	,471	35
X2.10	4,37	,490	35

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	6

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4,26	,443	35
Y2	3,77	,731	35
Y3	4,11	,404	35
Y4	4,11	,404	35
Y5	3,91	,702	35
Y6	4,17	,453	35

## Lampiran 5. Statistik Deskriptif

### Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	8,6	8,6	8,6
2	11	31,4	31,4	40,0
3	6	17,1	17,1	57,1
4	6	17,1	17,1	74,3
5	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5,7	5,7	5,7
2	13	37,1	37,1	42,9
3	5	14,3	14,3	57,1
4	3	8,6	8,6	65,7
5	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,9	2,9	2,9
3	4	11,4	11,4	14,3
4	23	65,7	65,7	80,0
5	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,9	2,9	2,9
3	3	8,6	8,6	11,4
4	26	74,3	74,3	85,7
5	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,9	2,9	2,9
	3	4	11,4	11,4	14,3
	4	23	65,7	65,7	80,0
	5	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	17,1	17,1	17,1
	4	21	60,0	60,0	77,1
	5	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	42,9	42,9	42,9
	4	12	34,3	34,3	77,1
	5	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	71,4	71,4	71,4
	5	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,9	2,9	2,9
	4	22	62,9	62,9	65,7
	5	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



**X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,9	2,9	2,9
4	22	62,9	62,9	65,7
5	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**X2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	24	68,6	68,6	68,6
5	11	31,4	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**X2.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	22	62,9	62,9	62,9
5	13	37,1	37,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	26	74,3	74,3	74,3
5	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	40,0	40,0	40,0
4	15	42,9	42,9	82,9
5	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	



**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,9	2,9	2,9
	4	29	82,9	82,9	85,7
	5	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,9	2,9	2,9
	4	29	82,9	82,9	85,7
	5	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	28,6	28,6	28,6
	4	18	51,4	51,4	80,0
	5	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,9	2,9	2,9
	4	27	77,1	77,1	80,0
	5	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



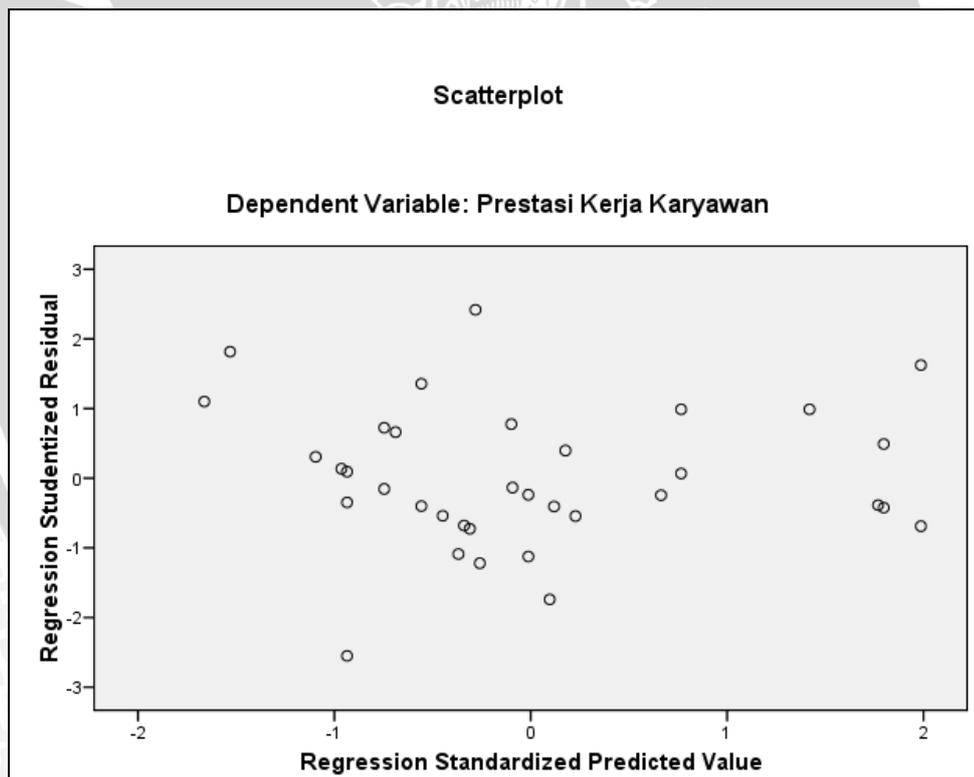
## Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik

### 1. Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan Kerja	,850	1,176
	Lingkungan		
	Kerja Karyawan	,850	1,176

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

### 2. Heteroskedastisitas



### 3. Autokorelasi

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

Model	Durbin-Watson
1	1,835 <sup>a</sup>

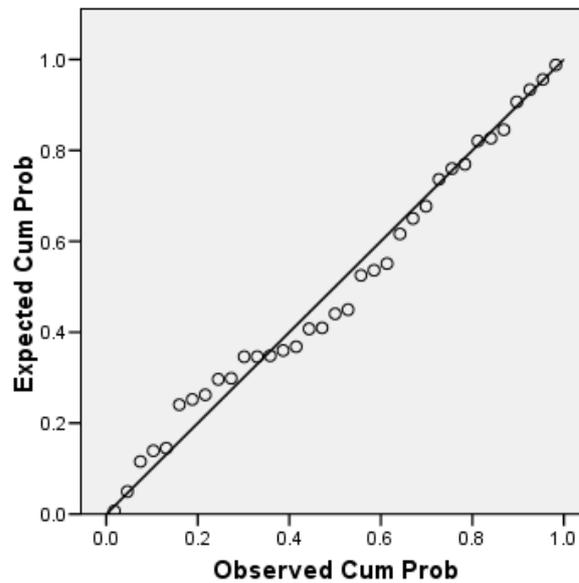
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Karyawan, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

### 4. Normalitas

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan



## Lampiran 7. Analisis Regresi Berganda

### Regression

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja Kary awan	4,057	,3744	35
Pelatihan Kerja	3,243	1,3793	35
Lingkungan Kerja Kary awan	4,151	,4468	35

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja Kary awan, Pelatihan Kerja	.	Enter

- All requested v ariables entered.
- Dependent Variable: Prestasi Kerja Kary awan

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 <sup>a</sup>	,633	,610	,2339

- Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Kary awan, Pelatihan Kerja

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,016	2	1,508	27,573	,000 <sup>a</sup>
	Residual	1,750	32	,055		
	Total	4,766	34			

- Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Kary awan, Pelatihan Kerja
- Dependent Variable: Prestasi Kerja Kary awan

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,510	,379		3,988	,000
	Pelatihan Kerja	,065	,032	,239	2,058	,048
	Lingkungan Kerja Karyawan	,563	,097	,672	5,782	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan



**JAMSOSTEK**

PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Persero)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : KET / 09 / 092013

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Supriyanto SE.MM.  
N.P.K : 118758563  
Jabatan : Kepala Kantor Cabang  
Instansi/Perusahaan : PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang

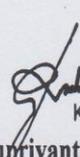
Menerangkan bahwa:

Nama : Citra Indah Zuana  
NIM : 0910320225  
Jurusan : Administrasi Bisnis  
Universitas Brawijaya - Malang.  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa dimaksud pernah melaksanakan kegiatan Riset / Survey pada tanggal, 24 s/d 27 Juni 2013 di PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di Malang  
Pada tanggal, 16 September 2013

  
**JAMSOSTEK**  
KANTOR CABANG  
MALANG.  
Supriyanto SE.MM.  
Kepala

DL-00.0



## CURRICULUM VITAE

### BIODATA

Nama : Citra Indah Zuana  
Nomor Induk Mahasiswa : 0910320225  
Tempat dan Tanggal Lahir : Malang, 6 November 1990  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat Asal : Perum Alam Hijau Lestari Jl. Mahoni Blok I No.6  
Singosari, Kab. Malang 65153  
E-mail : [citra.zuana@gmail.com](mailto:citra.zuana@gmail.com)  
Telp./HP : 081805140440

### RIWAYAT PENDIDIKAN

#### Pendidikan Formal :

1. SD Negeri 1 Ardirejo Tamat Tahun 2003
2. SMP Negeri 1 Singosari Tamat Tahun 2006
3. SMA Negeri 1 Lawang Tamat Tahun 2009

#### Pendidikan Non-Formal :

-

### PENGALAMAN MAGANG

PT. JAMSOSTEK (Persero) Kantor Cabang Malang

### KARYA ILMIAH

1. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. JAMSOSTEK (Persero) Kantor Cabang Malang)

