

**PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT RACHMAT PERDANA
ADHIMETAL JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

DOHARMAN SITOPU

NIM: 2013522683

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2017**

ABSTRAK

Pendidikan-pelatihan dan Lingkungan kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam memengaruhi kinerja karyawan pada PT Rachmat Perdana Adhimetal Jakarta. Untuk membuktikan seberapa besar pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan-pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rachmat Perdana Adhimetal Jakarta.

Penelitian yang dilakukan di PT Rachmat Perdana Adhimetal Jakarta ini mengambil 68 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total populasi 210 karyawan pada margin error 10 %. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Pendidikan-pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) Pendidikan-pelatihan dan Lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, dan selalu merawat lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Kata kunci:

Pendidikan pelatihan, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan, Kompetensi

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



ABSTRACT

Education-training and Work environment are the two of a few relatively large factors suspected to influence employee performance on the PT Rachmat Perdana Adhimetal Jakarta. These research aimed to determined the effect of education-training and work environment toward employee performance on the PT Rachmat Perdana Adhimetal Jakarta.

Research conducted at the PT Rachmat Perdana Adhimetal Jakarta by taking 68 employees as the research samples, calculated using the Slovin formula of the total population of 210 employees at the margin of error 10 %. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. The simple and multiple linear regression analysis are the statistic approach to data analysis. Hypotesis testing is done by t-test and F-test.

The study produced three major findings consistent with the hypothesis put forward, that are: 1) Education-training has a positive and significant influence on employee performance; 2) The work environment has a positive effect but not significant influence on employee performance; 3) Education-training and Work environment simultaneously have a positive and significant influence on employee performance.

Based on these research findings, in order to improve employees performance can be done by trainings, and always take care of the working environment safety and comfortable.

Keywords:

Education and training, work environment, employee performance, competency

JAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas tuntunan dan penyertaan-Nya skripsi yang berjudul “PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RACHMAT PERDANA ADHIMETAL JAKARTA” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Pada kesempatan ini perkenankanlah penulis untuk menghaturkan terima kasih dan apresiasi kepada pihak-pihak yang berkontribusi atas terwujudnya skripsi ini, antara lain:

1. Dr. Slamet Ahmadi, MM, selaku pembimbing yang banyak memberikan masukan untuk penulis.
2. Dra. Siti Laela, MM, selaku pembimbing yang teliti dan selalu memberi semangat.
3. Y.I. Gunawan, SE., MM, selaku ketua program studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
4. Dr. Suyanto, SE., MM, M.Ak. Selaku ketua STIE IPWIJA.
5. Estuti Fitri Hartini, SE., MM, Selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Civitas Akademika STIE IPWIJA
7. Pimpinan dan staf PT Rachmat Perdana Adhimetal Jakarta.
8. Keluarga tercinta yang selalu mendukung dan menginspirasi; istri Evi Purnama, Angga, Dhea, dan Chitra.



Semoga bantuan, dorongan, dan inspirasi yang diberikan dapat terwujud menjadi kebaikan yang bermanfaat bagi penulis dan semua pihak. Kiranya Tuhan Yang Maha Esa membalaskan semua daya upaya itu kepada Bapak/Ibu saudara/i sekalian.

Akhir kata semoga karya yang sederhana ini adalah permulaan bagi karya-karya yang bermanfaat kemudian hari. Teriring salam dan Doa penulis.

Jakarta, 14 Januari 2017

Penulis



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GRAFIK.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	6

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 2 TINJAUAN TEORI.....	9
2.1. Landasan Teori.....	9
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu.....	33
2.3 Kerangka Pemikiran.....	35
2.4 Hipotesis Penelitian.....	36
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	40
3.1 Tempat dan waktu penelitian.....	40
3.2 Desain penelitian.....	40
3.3 Operasionalisasi Variabel.....	43
3.4 Populasi, sample dan Metode Sampling.....	46
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	49
3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian.....	51
3.7 Metode Analisis Dan Pengujian Hipotesis.....	53
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
4.1. Hasil Penelitian.....	61
4.2. Pembahasan Penelitian.....	87
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	93
5.1. Kesimpulan.....	93
5.2. Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA.....	95
LAMPIRAN.....	98

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR TABEL

1. Tabel 2.1	Perbedaan antara Pendidikan dengan Pelatihan.....	15
2. Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu.....	34
3. Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian.....	40
4. Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel.....	45
5. Tabel 3.3	Sampel Penelitian pada setiap strata.....	48
6. Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
7. Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
8. Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	69
9. Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	70
10. Tabel 4.5	Uji Validitas Variabel Pendidikan & pelatihan.....	72
11. Tabel 4.6	Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan & pelatihan.....	72
12. Tabel 4.7	Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja.....	73
13. Tabel 4.8	Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan kerja.....	74
14. Tabel 4.9	Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan.....	75
15. Tabel 4.10	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan.....	75

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merujuk kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

16. Tabel 4.11	Deskripsi Variabel Pendidikan & pelatihan.....	76
17. Tabel 4.12	Deskripsi Variabel Lingkungan kerja.....	77
18. Tabel 4.13	Deskripsi Variabel Kinerja karyawan.....	78
19. Tabel 4.15	<i>Coefficient Uji Asumsi Multikolinieritas</i>	80
20. Tabel 4.16	<i>Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi</i>	81
21. Tabel 4.17	<i>Model Summary Pengaruh Pendidikan pelatihan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan</i>	82
22. Tabel 4.18	<i>Anova pengaruh Pendidikan pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan</i>	83
23. Tabel 4.19	<i>Koefisien Pengaruh Pendidikan pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan</i>	83

DAFTAR GRAFIK

1. Grafik 1.1	Grafik kehadiran karyawan 3 tahun terakhir.....	2
2. Grafik 1.2	Grafik Tingkat <i>Reject Ratio</i> 3 tahun terakhir.....	3



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3.	Grafik 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
4.	Grafik 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
5.	Grafik 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	70
6.	Grafik 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	71
7.	Grafik 4.14	<i>Normal P-P Plot of Regression Standard Residual</i>	79
8.	Grafik 4.15	<i>Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas</i>	81



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR GAMBAR

Halaman	
1.	Gambar 2.1 Model Pendidikan dan Pelatihan..... 26
2.	Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran..... 38
3.	Gambar 3.1 Kerangka Penelitian..... 42
4.	Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Rachmat Perdana Adhimetal Jakarta..... 63
5.	Gambar 4.2 <i>Value Stream Mapping</i> proses produksi PT RPA..... 66
6.	Gambar 4.8 Hasil Penelitian..... 87

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

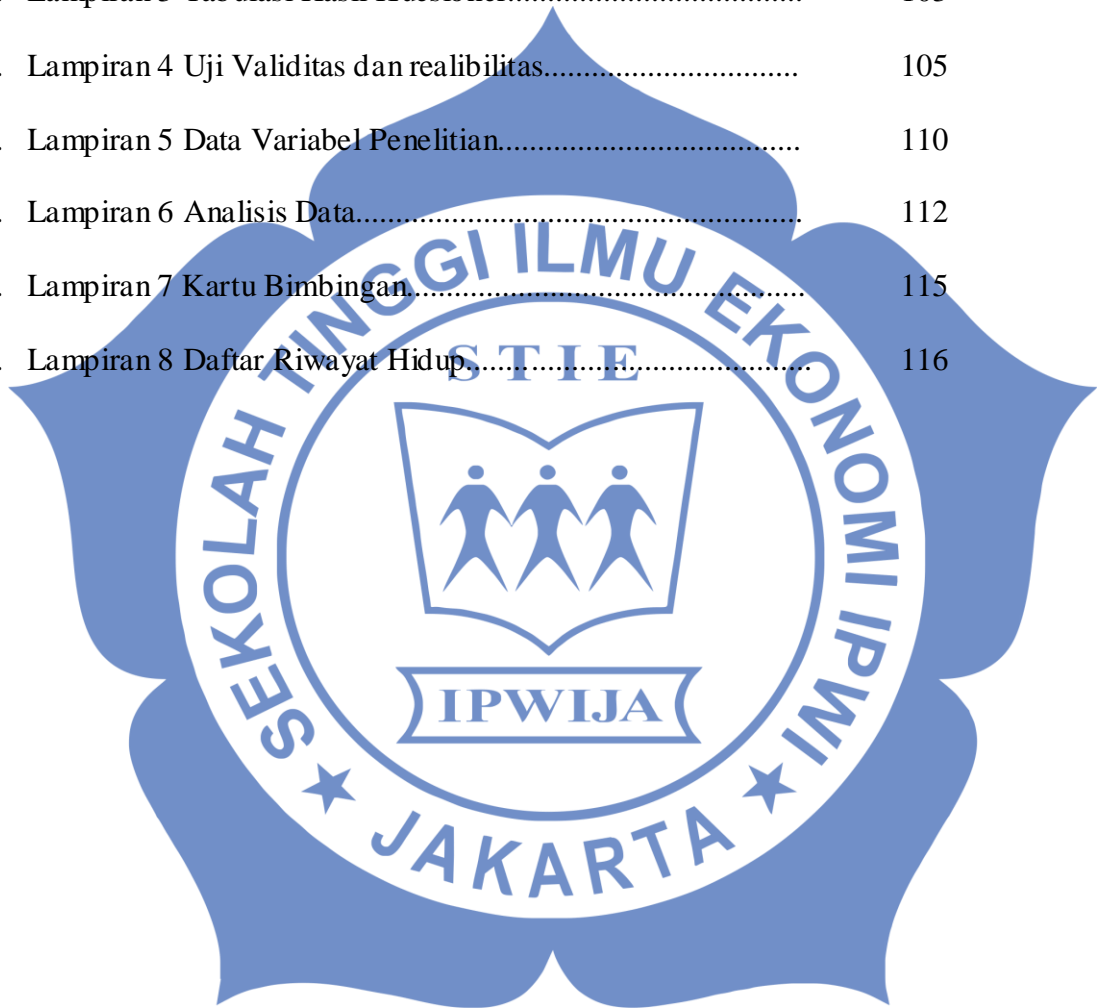
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Kuesioner.....	98
2. Lampiran 2 Karakteristik Responden.....	102
3. Lampiran 3 Tabulasi Hasil Kuesioner.....	103
4. Lampiran 4 Uji Validitas dan realibilitas.....	105
5. Lampiran 5 Data Variabel Penelitian.....	110
6. Lampiran 6 Analisis Data.....	112
7. Lampiran 7 Kartu Bimbingan.....	115
8. Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup.....	116



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1

PENDAHULUAN

3.8 Latar belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat vital dalam berjalannya organisasi, sehingga tidak berlebihan bila dewasa ini SDM diposisikan sebagai *'human capital'* dan *'human investment'*. SDM yang berkualitas menjadi modal sekaligus investasi bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan pengembangan bisnisnya. Sebuah fakta betapa pentingnya manusia di salah satu perusahaan besar otomotif dunia Toyota, adalah seperti yang diungkapkan oleh Emi Osono et al (2009), *"Toyota berhemat dalam sumber daya, tetapi mengeluarkan dana besar untuk manusia dan proyek."*

Organisasi yang dapat memenangi persaingan bisnis adalah organisasi yang memiliki kinerja yang baik, yang mana didukung oleh SDM / karyawan yang memiliki kinerja yang baik pula. Namun sering kali organisasi tidak mendapatkan kinerja yang diharapkan tersebut dari karyawannya. Hal ini disebabkan manajemen kinerja karyawan yang kurang baik, sehingga naik turun dari waktu ke waktu, dan tidak mencapai standar yang telah ditetapkan. Pada kondisi seperti inilah manajemen kinerja perusahaan disebut gagal.

Mengapa bisa demikian? Michael Adryanto (2012) mencatat penyebab kegagalan perusahaan dalam mengelola kinerja sebagai berikut:

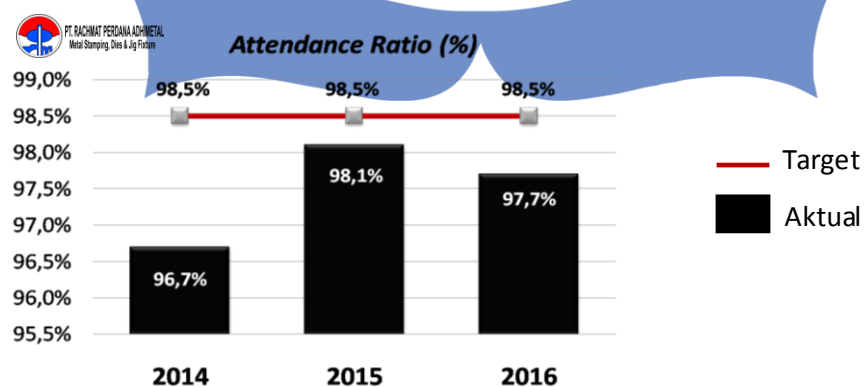
1. Kurangnya dukungan manajemen puncak ;
2. Tidak adanya sasaran kinerja yang jelas;
3. Tidak adanya keterkaitan antara sasaran kinerja dengan sasaran perusahaan;

4. Kurangnya keterkaitan antara uraian jabatan dengan kriteria penilaian;
5. Kurang adanya diskusi yang mendalam mengenai masalah kinerja;
6. Hanya mengejar nilai prestasi, namun hasil tidak aktual;
7. Terbatasnya kompensasi terhadap prestasi;
8. Atasan yang kurang serius, bias, ambigu, kurang jujur, takut konfrontasi;
9. Ketidakpercayaan anak buah/karyawan pada penilaian atasan/manajer;
10. Tidak siap menerima masukan, termasuk tidak siap menerima nilai buruk.

PT Rachmat Perdana Adhmetal Jakarta (selanjutnya disebut RPA) yang merupakan tempat penulis melakukan penelitian, tidak luput dari permasalahan serupa yakni naik turunnya kinerja karyawan dan belum tercapainya kinerja karyawan memenuhi sasaran yang telah ditetapkan oleh manajemen.

Salah satu indikator kinerja karyawan yang paling mendasar adalah tingkat kehadiran. Grafik 1.1 berikut ini menyajikan tingkat kehadiran (*attendance ratio*) di PT RPA yang mana belum mencapai target manajemen yakni 98,5 %, dan naik turun dari tahun ke tahun.

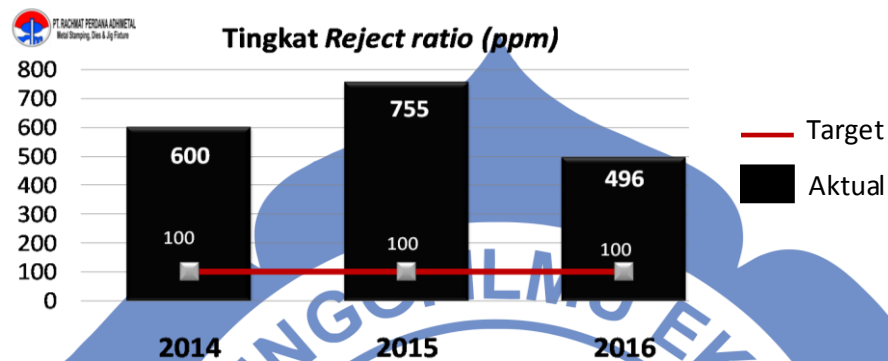
Grafik 1.1 Grafik kehadiran karyawan 3 tahun terakhir



Sumber: Departemen HR-GA PT RPA, 2016

Demikian juga kualitas produk yang dihasilkan, dalam tingkat *reject ratio* (jumlah produk cacat per sejuta produk) pada Grafik 1.2 berikut ini:

Grafik 1.2 Tingkat Reject Ratio 3 tahun terakhir



Sumber: Departemen Quality PT RPA, 2016

Dari Grafik 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat *reject* belum berhasil ditekan pada tingkat 100 ppm, dan naik turun dari tahun ke tahun. Permasalahan serupa terjadi juga pada indikator yang lain seperti keselamatan kerja, kuantitas hasil produksi, ketepatan waktu, kreativitas, sikap, dan pelayanan secara menyeluruh.

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, disiplin, motivasi, pendidikan pelatihan, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya perusahaan, pengawasan, dan kompensasi. Pengalaman penulis mengatakan bahwa pendidikan pelatihan dan faktor lingkungan adalah faktor yang paling memengaruhi kinerja karyawan.

Pentingnya pendidikan pelatihan terdapat pada proses *transfer knowledge* antar atasan dan bawahan, *coaching & mentoring*, training internal, maupun training eksternal yang dilakukan di perusahaan. Proses tersebut perlu karena tidak ada karyawan yang siap pakai, mereka perlu mengikuti *on the job training* maupun

off the job training tidak terkecuali karyawan baru maupun lama. Sebagai perusahaan manufaktur yang banyak menggunakan mesin dan peralatan maka pendidikan dan pelatihan adalah mutlak diperlukan di PT RPA. Hal tersebut ditujukan agar proses produksi dapat berjalan sesuai SOP untuk menghasilkan produk yang bermutu secara konsisten.

Faktor lingkungan seperti suhu yang terlalu dingin atau terlalu panas, kebisingan yang berlebihan, serta hubungan yang tidak harmonis dapat menciptakan stres. Namun sebaliknya jika penataan fasilitas produksi seperti mesin-mesin dan peralatan kantor yang ditata sesuai kaidah tata letak, tata cahaya, tata udara, tata warna, lingkungan kerja psikologis, dan keselamatan kerja (*safety*) yang baik, sangat mendukung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengalaman penulis sangat relevan dengan Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2009) yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sebagai: *Human performance = Ability + Motivation*. *Ability* merupakan gabungan *knowledge* dengan *skill*, sementara *Motivation* merupakan gabungan *attitude* dengan *situation*. *Knowledge*, *skill*, dan *attitude* berhubungan dengan pendidikan pelatihan, sedangkan *situation* terkait dengan lingkungan kerja.

Dari penjelasan singkat di atas penulis memutuskan bahwa pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja disadari sebagai faktor yang paling memengaruhi kinerja karyawan, sehingga memutuskan mengadakan penelitian dan analisis atas faktor-faktor tersebut sebagai Laporan Tugas Akhir yang diberi judul:

“ Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rachmat Perdana Adhimetal Jakarta.”



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merujikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3.9 Perumusan Masalah

Pendidikan pelatihan dan Lingkungan kerja diduga oleh penulis merupakan hal yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berfungsi untuk menggali potensi, meningkatkan kompetensi. Lingkungan kerja fisik, lingkungan psikologis, dan keselamatan kerja akan mendatangkan semangat, keamanan, dan kenyamanan dalam bekerja. Kedua faktor ini akan bermuara pada dipengaruhinya kinerja karyawan, yang selanjutnya akan memengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menuliskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Pendidikan pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT Rachmat Perdana Adhimetal Jakarta?
2. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Rachmat Perdana Adhimetal Jakarta?
3. Bagaimanakah pengaruh Pendidikan pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Rachmat Perdana Adhimetal Jakarta?

3.10 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis bagaimanakah pengaruh Pendidikan pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT Rachmat Perdana Adhimetal Jakarta?
2. Untuk menganalisis bagaimanakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Rachmat Perdana Adhimetal Jakarta?



3. Untuk menganalisis bagaimanakah pengaruh Pendidikan pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Rachmat Perdana Adhimetal Jakarta?

3.11 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, sebagai suatu pengalaman studi di perusahaan agar dapat melihat relevansi antara teori dengan praktik sesungguhnya.
2. Bagi ilmu pengetahuan, untuk memperkaya dan memperkuat hasil-hasil penelitian terdahulu tentang topik yang sejenis.
3. Bagi perusahaan, dapat dijadikan bahan evaluasi untuk meningkatkan peranan Pendidikan pelatihan dan Lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan Kinerja karyawan.

3.12 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini penulis akan menguraikan secara garis besar pokok pembahasan skripsi dalam 5 bab, di mana tiap-tiap bab mempunyai hubungan yang erat dan sistematis.

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.



BAB 2 : TINJAUAN TEORI

Bab ini memaparkan tinjauan pustaka, manajemen sumber daya manusia (MSDM), fungsi dan tujuan manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan, kinerja karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhinya, Pendidikan pelatihan, tujuan pemberian pendidikan pelatihan, jenis-jenis pelatihan, TNA (*Training Needs Analysis*), evaluasi pelatihan, ROI dan ROTI (*Return On Training Investment*), lingkungan kerja, faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja, dan diakhiri dengan hipotesis.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan tempat dan waktu penelitian, variabel penelitian, definisi operasional dan indikator variabel penelitian, desain penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, metode analisis, dan pengujian instrumen.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dipaparkan tentang gambaran obyek penelitian seperti profil perusahaan, struktur organisasi dan job analisis, visi dan misi perusahaan, serta menguraikan bidang usaha dan pengembangan proyek, dan disudahi dengan pembahasan hasil penelitian.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab terakhir ini penulis berupaya membuat beberapa kesimpulan dan saran-saran atau yang layak untuk dilaksanakan serta didasarkan atas kesimpulan tersebut.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 2

TINJAUAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Michael Armstrong dalam Ati Cahayani (2009) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, guna memberi sumbangan untuk pencapaian sasaran organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun bagi pengembangan individu itu sendiri.

Lijan P. Sinambela (2016) menyatakan bahwa secara umum, Manajemen SDM mengembangkan dan bekerja melalui sistem HRM terpadu melalui lima area fungsional, yakni perencanaan, *staffing*, pengembangan HR, kompensasi dan benefit, *safety* dan kesehatan, serta pegawai dan relasi buruh.

1. Perencanaan

Perencanaan SDM diartikan sebagai suatu aktivitas yang menelaah apa yang akan dilakukan oleh SDM, bagaimana melakukannya, dan kapan dilakukan. Secara umum, istilah perencanaan SDM mengacu pada usaha organisasi mengidentifikasi implikasi SDM pada perubahan organisasional dan pada isu bisnis utama supaya



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



menggabungkan SDM dengan kebutuhan yang dihasilkan dari perubahan dan isu tersebut.

2. *Staffing*

Staffing adalah proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan *skill* semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi. *Staffing* melibatkan analisa kerja (*job analysis*), perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi.

3. **Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)**

Human Resources Development (HRD) adalah fungsi MSDM yang utama yang terdiri dari hanya pelatihan dan pengembangan, tetapi juga perencanaan karier individual dan aktivitas organisasi pengembangan, pengembangan organisasi, dan penilaian kinerja, organisasi yang menekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

4. **Kompensasi dan Benefit**

Sistem kompensasi yang bijak memberi pegawai dengan *reward* memadai dan berkeadilan (*equitable*) bagi kontribusi mereka memenuhi tujuan organisasional. *Reward* dapat merupakan salah satu atau kombinasi hal berikut: (1) *bayaran*: uang yang diterima orang untuk melakukan kerja, (2) *benefit*: *reward* finansial tambahan, (3) *reward* non finansial; *reward* non moneter seperti kesenangan bekerja yang dilakukan atau kepuasan dengan lingkungan tempat kerja yang memberikan fleksibilitas.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

5. **Keamanan dan Kesehatan**

Keamanan atau keselamatan meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan. Kesehatan menunjuk pada kebebasan pegawai dari sakit fisik atau emosional. Aspek kerja tersebut adalah penting karena pegawai yang bekerja dalam lingkungan aman dan menikmati kesehatan yang baik adalah lebih mungkin untuk produktif dan menghasilkan benefit jangka panjang bagi organisasi.

6. **Pegawai dan Relasi Kerja**

Keanggotan serikat sektor swasta telah turun dari 39% tahun 1958 menjadi 9% hari ini, persentase terendah sejak tahun 1901. Meski demikian, organisasi bisnis dituntut untuk mengakui serikat kerja dan tawar-menawar dengan mereka secara jujur jika karyawan organisasi ingin merepresentasikan mereka.

7. **Riset Sumber Daya Manusia**

Riset HR adalah kunci penting bagi pengembangan angkatan kerja seproduktif dan sepuas mungkin. Misalnya mencari jawaban atas absen yang berlebihan harus dapat dijawab melalui riset.

Terkait dengan fungsi manajemen mana pun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi dan bila perlu diperbaharui sehingga dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di semua tempat kerja.

2.1.2. Kinerja Karyawan

Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan-pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan lainnya. Hasil dari penilaian ini disebut sebagai kinerja, yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan suatu sistem upah yang adil.

Kinerja merupakan terjemahan dari *Performance* yang berarti prestasi kerja, pencapaian kerja, pelaksanaan kerja, *achievement*, *output* kerja atau hasil kerja/penampilan kerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Prawirosentono dalam Lijan P. Sinambela (2016) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Sedangkan pengertian yang dikemukakan oleh Anwar prabu M (2000) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Keberhasilan organisasi dengan ragam kinerja tergantung kepada kinerja para pegawai organisasi yang bersangkutan. Unsur manusialah yang memegang peranan sangat penting dan menentukan keberhasilan tujuan organisasi.



Sedarmayanti (2001) berpendapat sebagai berikut : “Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja individu adalah sebagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaan/unjuk kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut memengaruhi/meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat tercapai.”

Lebih lanjut menurut T.R Mitchel dalam Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur melalui dimensi sebagai berikut ini :

1. *Quality of work* (kualitas kerja)
2. *Promptness* (ketepatan waktu)
3. *Initiative* (inisiatif)
4. *Capability* (kemampuan)
5. *Communication* (komunikasi)

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Robert L. Mathis (2006) berpendapat bahwa Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut :

6. Kuantitas dari hasil
7. Kualitas dari hasil
8. Ketepatan waktu dari hasil
9. Kehadiran
10. Kemampuan bekerja sama.

Sedangkan menurut Agus Dharma (2001) menyatakan bahwa hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal berikut ini :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu baik tidaknya mutu yang harus dihasilkan. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.1.3 Pendidikan & Pelatihan

Sumber daya manusia bukanlah faktor produksi yang dapat mengalami depresiasi yang semakin lama semakin merosot nilainya. SDM adalah aset yang jika dikembangkan dengan baik akan menjadi investasi yang nilainya selalu naik dari waktu ke waktu. Pendidikan dan pelatihan adalah cara yang paling efektif untuk mengembangkan SDM.

Soekidjo Notoatmodjo dalam Hasan Basri, A. Rusdiana (2015) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses perencanaan pendidikan dan pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil optimum. Hasil ini dapat berupa jasa, benda, atau uang.

S.P. Hasibuan (2000) menegaskan bahwa pengembangan adalah meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Menurut Hasan Basri, A. Rusdiana (2015) Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Sementara Hasibuan (2001) mengemukakan bahwa dengan pengembangan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin membaik, karena *technical skill* , *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin membaik.

Tabel 2.1 Perbedaan antara Pendidikan dengan Pelatihan

Perbedaan	Pendidikan	Pelatihan
1. Peserta	Karyawan Manajerial	Karyawan Operasional
2. Tujuan	<i>Managerial Skill</i>	<i>Technical Skill</i>
3. Metode	Metode Pendidikan	Metode Latihan
4. Waktu	Jangka Panjang	Jangka Pendek
5. Biaya	Relatif Besar	Relatif Kecil
6. Tempat	Dalam kelas	Praktek Lapangan

Sumber Hasibuan (2001)

2.1.4 Pengertian Pendidikan & pelatihan

Definisi pendidikan dan pelatihan menurut Sonny Sumarsono (2009), pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah



pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan lebih berorientasi pada teori, pengetahuan umum dan kemampuan dalam pengambilan keputusan untuk pemecahan masalah-masalah yang dihadapi oleh suatu organisasi. Selain itu pendidikan mengajarkan hal-hal yang bersifat khusus guna melaksanakan pekerjaan tertentu.

Sementara itu menurut Rivai dan Sagala (2009), pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Dari definisi yang satu ini dapat diketahui bahwa kegiatan pelatihan lebih menitik beratkan pada peningkatan keterampilan atau jenis kemampuan tertentu untuk mengerjakan pekerjaan tertentu yang sedang dihadapi, sehingga mereka akan dapat melaksanakan jenis pekerjaan khusus tersebut dengan baik sesuai dengan jenis pelatihan yang diberikan.

2.1.5 Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan pelatihan

2.1.5.1 Tujuan Pendidikan dan pelatihan

Pada dasarnya tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah suatu deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya, yang diharapkan yang akan dimiliki oleh sasaran pendidikan pada periode tertentu. Pendidikan juga dapat dirumuskan berdasarkan tujuan Pendidikan Nasional, yang juga terkait dengan



upaya meningkatkan kualitas manusia, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, disiplin, beretos kerja yang baik, profesional, bertanggung jawab, produktif, serta sehat jasmani dan rohani.

Lebih lanjut Hamalik (2007) mengatakan bahwa tujuan pendidikan pelatihan adalah untuk menumbuhkan jiwa patriotik dan mempertebal rasa cinta tanah air, meningkatkan semangat kebangsaan dan kesetiakawanan sosial, kesadaran pada sejarah bangsa, sikap menghargai jasa pahlawan, serta berorientasi pada masa depan.

2.1.5.2 Manfaat Pendidikan dan pelatihan

Rivai dan Sagala (2011) merumuskan manfaat pendidikan dan pelatihan bagi karyawan yang intinya sangat membantu karyawan untuk mengembangkan diri dan percaya diri sebagai berikut :

1. Membantu pegawai dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif,
2. Melalui pelatihan dan pendidikan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan,
3. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan dan rasa percaya diri,
4. Membantu pegawai mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik,
5. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap,



6. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan,
7. Membantu organisasi mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi,
8. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih,
9. Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan,
10. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan,
11. Membangun pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis,
12. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

2.1.6 Prinsip-prinsip Perencanaan Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan bukanlah biaya, melainkan suatu investasi bagi perusahaan. Oleh karena itu, bagi organisasi yang ingin berkembang dan maju, harus mencurahkan perhatian yang besar pada pendidikan dan pelatihan. Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam menyelenggarakan program Pendidikan pelatihan, antara lain:

1. Perbedaan Individu

Di dalam merencanakan satu program pendidikan pelatihan, seorang instruktur harus menyadari akan adanya perbedaan antar masing-masing peserta. Daya tangkap dan tingkat kecerdasan masing-masing peserta berbeda-beda, demikian juga adanya perbedaan oleh karena perbedaan latar belakang, pendidikan, pengalaman, dan minat.

2. Motivasi

Motivasi merupakan faktor penting dalam membangkitkan semangat belajar. Setiap individu yang mempunyai tujuan tertentu dihubungkan dengan keperluan



sehingga individu tersebut akan lebih tepat dalam menyesuaikan diri dalam proses belajar.

3. Hubungan dengan Analisa Jabatan

Keterangan dari analisa jabatan harus menunjukkan pengetahuan dan kecakapan apa yang harus dimiliki oleh masing-masing jabatan tersebut, kemudian program pendidikan dan pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan tersebut.

4. Pemilihan peserta dan pelatih pendidikan dan pelatihan

Selain untuk karyawan baru, program pendidikan dan pelatihan juga ditujukan untuk mempersiapkan karyawan lama yang mempunyai minat dan bakat untuk memenuhi keperluan jabatan-jabatan penting di perusahaan. Oleh karena itu, untuk memenuhi keperluan tersebut maka perlu dipilih yang benar-benar tepat dapat mengajar dengan baik.

5. Prinsip-prinsip belajar

Dalam proses pendidikan dan pelatihan, ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan yaitu:

1. *Participation*, mengarahkan peserta agar ikut aktif di dalam program pendidikan dan pelatihan, dengan berpartisipasi maka peserta akan lebih cepat mengetahui dan menguasai apa yang telah diberikan.
2. *Repetition*, yaitu pengulangan-pengulangan materi yang telah diajarkan, akan lebih cepat untuk diingat dan dipahami.
3. *Relevance*, yaitu pelatih sebaiknya menjelaskan terlebih dahulu secara menyeluruh suatu pekerjaan, sebelum secara khusus menerangkan tugas-

tugas tertentu. Hal ini dimaksud agar peserta dapat melihat dengan jelas hubungan dari setiap tugas serta prosedur yang benar.

4. *Transference*, yaitu materi yang diberikan dalam program pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya.
5. *Feedback*, yaitu setelah selesainya sebuah program pendidikan dan pelatihan, sebaiknya peserta diberi informasi mengenai kemajuan yang telah dicapai. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan semangat dan motivasi belajar.

2.1.7 Tahap-tahap Pendidikan dan pelatihan

Hasan Basri, A. Rusdiana (2015) merumuskan tahapan-tahapan pendidikan dan pelatihan sebagai berikut:

1. Proses Analisis kebutuhan Pendidikan pelatihan

Langkah ini disebut TNA (*Training Need Analysis*) yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menggambarkan kesenjangan yang terjadi akibat kurangnya pengetahuan dan keterampilan. Proses analisis kebutuhan pelatihan ini haruslah dilakukan dengan baik dan tepat sasaran, agar dapat dijadikan pedoman untuk menentukan jenis dan prioritas pelatihan yang akan direncanakan.

2. Proses perencanaan Pendidikan pelatihan

Secara umum tahapan ini disebut *design training program* yang mana prioritas utamanya adalah menganalisis permasalahan yang dihadapi organisasi, sistem manajemen yang dipakai, hingga mengidentifikasi individu mana yang harus mendapatkan pelatihan.

Selanjutnya adalah penentuan model pelatihan yang sesuai dengan hasil analisis kebutuhan. Salah satu model pelatihan yang populer adalah ASSURE yang diuraikan sebagai berikut; A berarti *Analyze learner*, S yang pertama berarti *State standard and Objectives*, S yang kedua berarti *Select strategy, technology, media, materials*, U berarti *Utilize technology, media and materials*, R berarti *Require learner*, dan E berarti *Evaluated and revise*.

3. Proses pelaksanaan Pendidikan pelatihan

Tahap pelaksanaan pelatihan merupakan realisasi dari tiga tahap sebelumnya, yang mana semakin baik tahapan sebelumnya maka pelaksanaan pendidikan pelatihan juga semakin baik dan mudah. Sebuah catatan penting dalam tahap pelaksanaan adalah dokumentasi agar dapat dievaluasi dikemudian hari.

4. Proses Evaluasi Pendidikan pelatihan

Walaupun tahap ini berada di bagian akhir, namun sangat penting karena dengan melakukan evaluasi dan monitoring dapat dianalisis tingkat keberhasilan pelaksanaan dan tahap sebelumnya. Berikut 5 level evaluasi training yang umum digunakan:

1. Level 1 : *Reaction*, adalah mengukur sikap dan perasaan peserta;
2. Level 2 : *Learning*, adalah mengukur pengetahuan dengan test tertulis;
3. Level 3: *Job Behavior*, adalah mengukur keterampilan dan pengetahuan dengan mensyaratkan peserta untuk menunjukkan kemampuan untuk kerja berdasarkan standar;
4. Level 4 : *Result*, adalah mengukur transfer keterampilan
5. Level 5 : adalah mengukur dampak bagi organisasi & ROI.



Jack Philips memperkenalkan cara pengukuran Level 5 yang lain, yakni *Return On Training Investment* (ROTI) yang mana ukuran ini adalah efektivitas pelatihan untuk membandingkan manfaat-manfaat finansial yang diperoleh dari intervensi pelatihan dibandingkan terhadap ongkos intervensi (Investasi). Vincent Gasperz (2012) dalam bukunya yang berjudul *All In One Management Tool Book* merumuskan perhitungan ROTI sebagai berikut :

$$\text{ROTI} = ((\text{Benefit} - \text{Cost}) / \text{Cost}) \times 100 \%$$

2.1.8 Metode Pelaksanaan Program Pendidikan dan pelatihan

Pemilihan penggunaan metode atau teknik-teknik pendidikan dan pelatihan yang digunakan perusahaan bergantung pada beberapa pertimbangan. Ada beberapa metode pendidikan & pelatihan yang umum digunakan sebagai berikut:

1. *On The Job*
2. *Vestibule*
3. *Demonstration and Example*
4. *Simulation*
5. *Apprenticeship*
6. *Classroom Method*

Dari beberapa metode tersebut, yang dibahas hanya metode yang pada praktiknya sering dipergunakan pada perusahaan-perusahaan. Pada umumnya metode pendidikan dan pelatihan digolongkan ke dalam 2 (dua) golongan, yaitu:



A. Metode untuk pembinaan *Managerial Skill*

1. Metode Sudi Kasus (*Case Study*)

Para peserta diberi suatu kasus dan permasalahan-permasalahan yang merupakan gambaran dari situasi yang mungkin dihadapi oleh perusahaan, kemudian para peserta menganalisis dan mencari pemecahan. Metode ini dimaksud untuk mengembangkan cara berfikir yang sistematis dalam memecahkan suatu masalah, dan suatu pengintegrasian yang diperoleh dari sejumlah fondasi disiplin.

2. Metode Konferensi

Merupakan suatu pertemuan formal, dimana di dalamnya terdapat diskusi tentang suatu masalah. Dalam pertemuan tersebut, para peserta didorong untuk berperan secara aktif dengan mengemukakan ide-idenya, kemudian secara bersama-sama dibahas, dievaluasi, dan disempurnakan oleh peserta lainnya.

3. Metode bermain peran (*Role Playing*)

Peran merupakan suatu bentuk perilaku yang diharapkan. Peserta diberitahu tentang suatu pesan dan kesan yang harus mereka mainkan. Dalam metode ini, peserta diminta untuk memerankan individu yang harus melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Melalui metode ini peserta mampu memperbaiki perilakunya untuk mengembangkan hubungan manusia dengan organisasi.

4. Metode Kuliah

Kuliah merupakan suatu ceramah yang disampaikan secara lisan dengan banyak menyajikan bahan pengetahuan dalam waktu yang relatif singkat. Metode



kuliah harus dikombinasikan dengan metode-metode lainnya seperti diskusi dan tanya jawab agar terjadi umpan balik dari peserta, sehingga komunikasi dua arah berjalan dengan baik dan peserta aktif dalam perkuliahan.

5. Bimbingan Berencana (*programmed instruction*)

Metode bimbingan berencana meliputi langkah-langkah yang telah diatur terlebih dahulu tentang prosedur yang berhubungan dengan penguasaan keterampilan khusus atau pengetahuan umum. Bimbingan berencana dapat dilakukan dengan menggunakan buku pedoman (*manual*), dan mesin petunjuk pengajaran (*teaching machines*).

B. Metode untuk pembinaan *Technical Skill*

1. Metode Pekerjaan (*On the Job*)

Peserta dihadapkan pada lingkungan kerja yang sesungguhnya, lalu mereka diberi intruksi tentang cara-cara bekerja.

2. Metode balai (*Vestibule*)

Peserta ditempatkan di dalam ruang yang terpisah dari ruangan pekerjaan yang sesungguhnya, tetapi dengan menggunakan alat dan bahan yang sebenarnya. Metode *Vestibule* merupakan metode yang sangat cocok dengan banyak peserta (karyawan baru) yang dilatih dengan jenis pekerjaan yang sama dan dalam waktu yang sama.

3. Metode Demonstrasi dan Contoh (*Demonstration and Example*)

Pada metode ini menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaimana sesuatu itu dikerjakan. Jadi peserta mengerti bagaimana mengerjakan suatu tugas.



4. Metode Simulasi (*Simulation*)

Suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi itu merupakan pelengkap sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan.

5. Metode Aprentis (*Apprenticeship Method*)

Suatu cara untuk mengembangkan keterampilan (*skill*). Biasanya dikenal dengan sistim magang, atau belajar sambil bekerja atau bekerja sambil belajar. Metode ini memerlukan waktu yang cukup lama dan pengawasan yang terus menerus serta tidak mempunyai standar format.

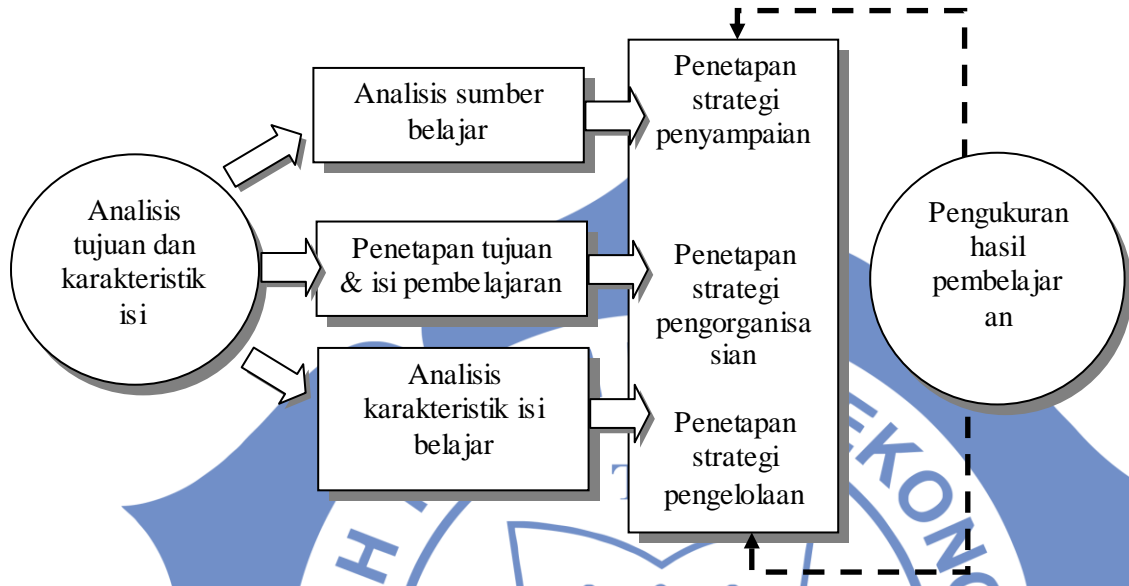
6. Metode Ruang Kelas (*Classroom Method*)

Metode *training* yang dilakukan di dalam kelas walaupun dapat dilakukan di area pekerjaan. Aspek-aspek tertentu dari semua pekerjaan lebih mudah dipelajari di dalam kelas dari pada *On the Job*.

2.1.9 Model Pendidikan & pelatihan

Model pendidikan & pelatihan dapat dilihat pada Gambar 2.1. Hal terpenting dari model ini adalah bahwa pendidikan dan pelatihan yang digunakan haruslah didasarkan pada teori belajar. Espejo et al.dalam Sinambela (2012) dalam Lijan P.Sinambela (2016) menyatakan "*the competitive landscape is changing, and new model competitiveness are needed to deal with challanges a head*". Pernyataan itu menunjukkan bahwa organisasi dituntut untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya sehingga mampu memberikan produk dan jasa yang berkualitas kepada pelanggannya, mengingat tingkat persaingan semakin sengit.

Gambar 2.1 Model Pendidikan pelatihan



Sumber : Hasan Basri, A. Rusdiana (2015): Model Design pembelajaran Degeng

2.1.10 Learning Organization

Kemampuan organisasi untuk terus memperbaharui pengetahuannya melalui proses pembelajaran terus menerus terasa lebih penting dewasa ini. Perusahaan dituntut untuk fleksibel sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman dan masa yang akan datang. Dalam lingkungan serba dinamis, organisasi harus berorientasi pada konsep pembelajaran organisasi (*learning organization*). Terkait teori pembelajaran organisasi ini ada beberapa pendapat dalam yakni:

1. Menurut Simamora (2001), belajar adalah perubahan yang relatif permanen dalam pengetahuan, keahlian, keyakinan, sikap atau perilaku yang dihasilkan oleh pengalaman.
2. Garvin (2000) mendefinisikan bahwa pembelajaran organisasi sebagai keahlian organisasi untuk menciptakan, memperoleh, menginterpretasikan,



mentransfer, dan membagi pengetahuan, yang bertujuan memodifikasi perilakunya untuk menggambarkan pengetahuan dan wawasan baru.

3. Selanjutnya ortenblad (2001) mengatakan bahwa *Organizational learning* merupakan jenis aktivitas dalam organisasi dimana sebuah organisasi belajar, sedangkan *learning organization* adalah bentuk organisasi.

2.1.11. Lingkungan Kerja

Ada beberapa pendapat dan definisi tentang lingkungan kerja seperti diuraikan di bawah ini:

Marbun (2003) berpendapat bahwa Lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologis, sosial jaringan dan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan

Robbins dan Coulter (2010) mengatakan bahwa Lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar organisasi namun memengaruhi kinerja

Menurut Sutrisno (2012), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja di dalam perusahaan dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja yang lebih terperinci. Adapun beberapa bagian tersebut adalah pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan:



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

1) Pelayanan Karyawan

Sudah sepatutnya manajemen memberikan pelayanan yang baik dan memadai terhadap karyawannya, sehingga para karyawan memiliki motivasi dan gairah kerja yang baik pula. Sebagai akibatnya para karyawan akan menyelesaikan beban tugas yang diberikan kepadanya dengan selalu mengupayakan perbaikan (*improvement, kaizen*) terhadap cara kerja dan hasil kerja yang dicapainya selama ini, bukan asal selesai saja. Dengan pelayanan karyawan yang baik, pada umumnya akan mendorong karyawan untuk memberikan apresiasi terhadap manajemen melalui tanggung jawab dan kemajuan perkembangan yang positif.

2) Kondisi Kerja

Sebenarnya kondisi kerja ini hanya merupakan salah satu bagian saja dari lingkungan kerja dalam perusahaan, yang dimaksud dengan kondisi kerja ini adalah merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan disaat perusahaan tersebut didirikan atau dikembangkan. Sejalan dengan pendirian perusahaan ini, manajemen perusahaan selayaknya memperhatikan *layout* perusahaan yang baik sehingga para karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik, karena *layout* yang baik berhubungan erat dengan kondisi kerja itu sendiri. Beberapa macam kondisi kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan ini adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja dalam perusahaan yang bersangkutan. Tujuan perencanaan kondisi kerja ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan bukan untuk tujuan lain, misalnya kemewahan, gengsi perusahaan dan lain sebagainya. Perencanaan kondisi kerja dalam perusahaan ini



juga harus sejalan dan serasi dengan perencanaan *layout* perusahaan, karena beberapa kondisi kerja ini akan dipengaruhi oleh bentuk dan suasana perusahaan.

3) Hubungan Karyawan

Penciptaan dan pengarahannya hubungan karyawan yang baik dalam perusahaan sangat diperlukan. Hubungan karyawan yang baik akan dapat menimbulkan rasa aman terhadap para karyawan yang bersangkutan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Selain itu, dengan adanya hubungan karyawan yang baik, maka para karyawan akan dapat menghindarkan diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul.

Seringkali konflik antar karyawan yang terjadi menimbulkan berbagai macam kecurigaan. Konflik ini selain akan dapat menurunkan tingkat produktivitas dan kinerja para karyawan, dan dapat pula mengakibatkan terjadinya kerusakan pada alat-alat atau fasilitas. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang memusatkan perhatian bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Faktor-faktor yang memengaruhi Lingkungan kerja

1) Lingkungan kerja fisik

Nitise mito (2000) menyatakan ada beberapa faktor lingkungan kerja yang perlu diperhatikan. Faktor-faktor tersebut antara lain:



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

a. Kebersihan

Lingkungan yang bersih memengaruhi semangat dan gairah kerja. Dengan lingkungan yang bersih, selain menyehatkan juga menimbulkan rasa senang, sehingga akan memacu karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

b. Penerangan

Penerangan cukup, tetapi tidak menyilaukan. Penerangan disini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, terlebih bila pekerjaan menuntut ketelitian.

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila dalam ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan kelelahan pada karyawan.

d. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi. Dengan adanya kebisingan maka akan mengganggu konsentrasi karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Dibutuhkan kemampuan teknik untuk meredam berbagai sumber polusi suara agar tidak mengganggu para karyawan.



e. Pewarnaan

Pewarnaan harus dihubungkan dengan kejiwaan dan tujuan yang ingin dicapai. Kita ketahui bahwa warna dapat memengaruhi kejiwaan manusia. Oleh karena itu ruang kerja hendaknya berwarna dingin/lembut misalnya coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda, dan sebagainya.

f. Jaminan Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan. Yang dimaksud rasa aman adalah rasa aman menghadapi hari tua. Oleh karena itu perlu jaminan masa depan, salah satunya dengan pensiun.

2) Lingkungan Kerja Psikologis

Gibson dan Ivanevich (2005), menyatakan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam lingkungan organisasi dan mempunyai peranan yang besar dalam memengaruhi tingkah laku karyawan. Ada lima aspek persepsi terhadap lingkungan psikologis, yang memengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggungjawab kerja, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa karyawan mengerti tanggungjawab mereka serta bertanggungjawab atas tindakan mereka.



- c. Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, serta penghargaan pada mereka.
- d. Kerjasama kelompok kerja, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik antar kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar, antar teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

3) **Keselamatan Kerja (Safety)**

Keselamatan kerja yang merupakan bagian dari keselamatan dan kesehatan kerja atau sering disingkat dengan K3, adalah variabel yang dapat memberikan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Lijan P. Sinambela (2016) mendefinisikan keselamatan kerja yang bersumber dari Bahasa Inggris yaitu *safety* yang dihubungkan dengan keadaan bebasnya seseorang dari kondisi celaka (*accident*). Oleh sebab itu, keselamatan sebagai suatu pendekatan keilmuan maupun pendekatan praktis akan mempelajari berbagai faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan dan berupaya mengembangkan berbagai cara untuk meminimalisasi terjadinya kecelakaan. Menurut penulis, prioritas dalam menjalankan manajemen K3 adalah komitmen perusahaan yang benar-benar serius. Salah satu bentuk komitmen yang paling mendasar adalah melengkapi mesin produksi dengan perangkat pencegah kecelakaan seperti sensor, *pokayoke* dan lain-lain.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Soehatman Ramli dalam *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja OHSAS 18001* (2010) mengungkapkan data kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia pada tahun 2007 yakni, 65.474 kecelakaan yang mengakibatkan 1.451 orang meninggal dunia. Jadi sudah jelas, bahwa faktor *safety* ini sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perlu mendapatkan perhatian yang serius dari perusahaan.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut adalah hasil penelitian terdahulu tentang Pendidikan pelatihan dan Lingkungan kerja serta hubungannya dengan Kinerja karyawan.

Penelitian pertama adalah yang dilakukan Siti Nurjanah dan Eny Ariyanto (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT BRI, Tbk Kanwil I Jakarta. Mereka menyimpulkan bahwa Pelatihan dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, baik parsial maupun simultan.

Penelitian kedua adalah yang dilakukan oleh Eka Idham Iip K Lewa dan Subowo (2005) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ketiga adalah yang dilakukan oleh Vera Parlinda dan M. Wahyuddin (2004) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Mereka menyimpulkan bahwa Pelatihan dan Lingkungan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian keempat adalah penelitian yang dilakukan oleh Joko Purnomo (2007), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari beberapa penelitian terdahulu di atas dapat dilihat bahwa semua hasil menyatakan pendidikan dan pelatihan memengaruhi Kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Demikian juga pengaruh Lingkungan kerja, kecuali penelitian yang dilakukan Joko Purnomo yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 2.2 : Penelitian Terdahulu

Peneliti (tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil
Siti Nurjanah dan Eny Ariyanto (2014)	Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> Pada PT BRI, Tbk Kanwil I Jakarta	X1 = Motivasi X2 = Pelatihan X3 = Ling. kerja Y = Kinerja karyawan	Regresi Berganda	Motivasi, Pelatihan, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
Ek a Idham Iip K Lewa dan Subowo (2005)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon	X1 = Kepemimpinan X2 = Ling. kerja fisik X3 = Kompensasi Y = Kinerja karyawan	Regresi Berganda	Kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

<p>Vera Parlinda dan M. Wahyuddin (2004)</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta</p>	<p>X1 = Kepemimpinan X2 = Motivasi X3 = Pelatihan X4 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan</p>	<p>Regresi Berganda</p>	<p>Secara parsial pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>Joko Purnomo (2007)</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara</p>	<p>X1 = Kepemimpinan X2 = Motivasi X3 = Lingk. Kerja Y = Kinerja</p>	<p>Regresi Berganda</p>	<p>Motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari peneliti yang dilandasi dengan konsep-konsep dan teori yang relevan guna memecahkan masalah penelitian. Kerangka pemikiran akan melahirkan asumsi-asumsi yang dapat digunakan dalam membangun hipotesis. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut :

2.3.1 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*), sehingga karyawan yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang memadai akan meningkat pula kinerjanya.

Hal ini didukung oleh Siti Nurjanah dan Eny Ariyanto (2014) yang telah menguji suatu model teoritis dari dampak Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada penelitian mereka yang berjudul Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT BRI, Tbk Kanwil I Jakarta. Mereka menyimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan yang linier dengan kinerja karyawan yang berarti jika pendidikan dan pelatihan dilaksanakan berkesinambungan maka kinerja akan meningkat. Oleh karena itu dapat diduga bahwa pendidikan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik dan non fisik yang memengaruhi aspek psikologis karyawan dalam bekerja. Suasana yang tenang, menyenangkan, aman, dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada lingkungan itu.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Idham Iip K Lewadan Subowo (2005) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. Kesimpulan penelitian



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

mereka mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki hubungan yang linier dengan kinerja karyawan yang berarti jika lingkungan kerja selalu dijaga dan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Oleh karena itu dapat diduga bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Pendidikan pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pendidikan pelatihan yang dilakukan pada lingkungan yang baik akan memengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di sebuah organisasi ke arah yang lebih baik. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental yang baik apabila ditempatkan pada lingkungan kerja yang tenang, menyenangkan, aman, dan nyaman, tentu akan berprestasi lebih baik.

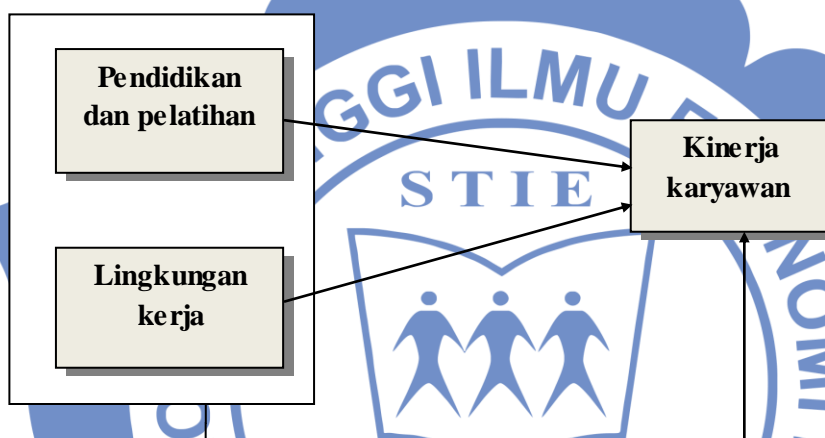
Pendapat ini didukung oleh Vera Parlinda dan M. Wahyuddin (2004) pada penelitian mereka yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta yang menyimpulkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan yang berarti jika pendidikan pelatihan dilaksanakan berkesinambungan dan lingkungan kerja selalu dijaga dan ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Oleh karena itu dapat diduga bahwa

pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat diajukan model kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2016

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya masih diuji (Sugiyono, 2005). Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut di atas, penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :



1. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Rachmat Perdana Adhimetal Jakarta.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Rachmat Perdana Adhimetal Jakarta.
3. Pendidikan pelatihan dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Rachmat Perdana Adhimetal Jakarta.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

5.1 Tempat dan waktu penelitian

5.1.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah PT Rachmat Perdana Adhimetal yang beralamat di PIK Penggilingan Blok F 1-2 Cakung – Jakarta Timur, dan Kawasan Industri Lippo II Blok F17 No.2 Cikarang – Bekasi, Jawa Barat.

5.1.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian berlangsung selama 3 bulan yang dimulai pada September s/d November 2016, dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2016		
		September	Oktober	November
1	Penelitian pendahuluan			
2	Penyusunan proposal			
3	Pengumpulan data			
4	Analisis data			
5	Penyusunan laporan			

5.2 Desain penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Menurut Nazir (2009) pengertian yang lebih sempit, desain penelitian hanya mengenai pengumpulan dan analisis data. Dengan demikian maka desain penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut :



5.2.1 Jenis penelitian

Jenis Penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Heru Mulyanto (2010) berpendapat bahwa penelitian kuantitatif adalah : “suatu pendekatan penelitian yang bersifat obyektif, menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan metode pengujian statistik”.

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang lebih banyak menggunakan kualitas objektif, penelaahan dan pengungkapan berdasarkan permasalahan spesifik sehingga memiliki dimensi tunggal dan indenpen (keterlibatan dengan objek-objek yang diteliti rendah atau bahkan tidak ada).

Ditinjau dari jenis hubungan yang menjadi dasar dalam penentuan data dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis hubungan kausal atau korelasional yang menjelaskan penyebab dari satu atau beberapa masalah (hubungan satu arah).

5.2.2 Lingkup penelitian

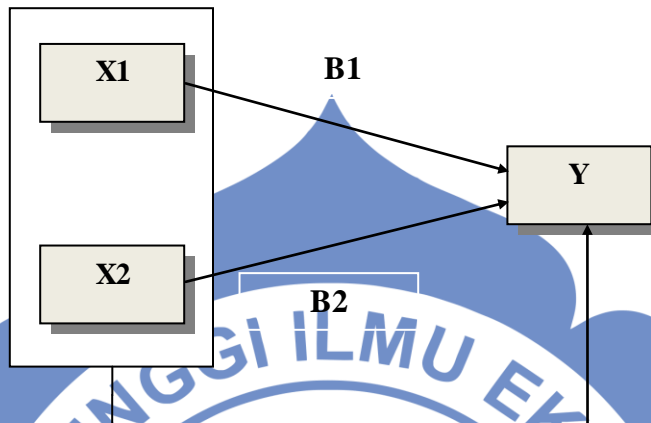
Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Variabel penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y), dan dua variabel indenpenden yaitu Pendidikan dan pelatihan (X_1), Lingkungan kerja (X_2). Kerangka pengaruh variabel indenpenden terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Gambar 3.1
Kerangka Penelitian



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini, 2016

5.2.3 Variabel penelitian

Menurut Hatch dan Fardahany dalam Sugiyono (2005), secara teoritis variabel penelitian sendiri dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain.

Sedangkan pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono (2005) adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Dependen

Variabel inilah yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari atau atas faktor inilah yang

berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti (Ferdinand, 2006). Dalam peneliti ini yang menjadi variabel dependen adalah: Kinerja karyawan (Y).

2. Variabel Independen

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang memengaruhi variabel dependen, baik pengaruh yang positif maupun pengaruh yang negatif (Ferdinand, 2006). Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

1. Pendidikan dan pelatihan (X₁)
2. Lingkungan kerja (X₂)

5.3 Operasionalisasi Variabel

5.3.1 Definisi Operasional

Definisi operasional menurut Supranto (2003) adalah terdiri dari upaya mereduksi konsep dari tingkat abstraksi (tidak jelas) menuju ke tingkat yang lebih konkret, dengan jalan merinci atau memecah menjadi dimensi kemudian elemen, diikuti dengan upaya menjawab pertanyaan – pertanyaan apa yang terkait dengan elemen – elemen, dimensi dari suatu konsep.

1. Kinerja Karyawan (Y)

Prawirosentono seperti yang dikutip Lijan P. Sinambela (2016) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi yang

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

2. Pendidikan dan Pelatihan (X₁)

Definisi pendidikan dan pelatihan menurut Sonny Sumarsono (2009), pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Sementara itu menurut Rivai dan Sagala (2009), pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

3. Lingkungan Kerja (X₂)

Marbun (2003) berpendapat bahwa Lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologis, sosial jaringan dan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan

Sedangkan menurut Sutrisno (2012), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Lijan P. Sinambela (2016) mendefinisikan keselamatan kerja yang bersumber dari Bahasa Inggris yaitu *safety* yang dihubungkan dengan keadaan bebasnya seseorang dari kondisi celaka (*accident*).

5.3.2 Indikator Variabel Penelitian

Tabel 3.2 : Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Butir Pernyataan
<p>Kinerja karyawan (Y)</p> <p>Suyudi Prawirosentono dalam Lijan P. Sinambela (2016) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Sikap 5. Kerja sama 6. Efisiensi 	<ol style="list-style-type: none"> 1 2 3 4 5 6
<p>Pendidikan dan Pelatihan (X1)</p> <p>Definisi pendidikan dan pelatihan menurut Sonny Sumarsono (2009), pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.</p> <p>Sementara itu menurut Rivai dan Sagala (2009), pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.</p>	<p>Manfaat Diklat:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Diklat bermanfaat dalam menunjang pekerjaan b. Diklat bermanfaat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan <p>Kemampuan Instruktur :</p> <ol style="list-style-type: none"> c. Instruktur mampu menyampaikan materi dengan baik d. Instruktur mampu memotivasi peserta <p>Kemampuan Peserta:</p> <ol style="list-style-type: none"> e. Peserta mampu menguasai materi f. Peserta mampu meningkatkan kreativitas 	<ol style="list-style-type: none"> 1 2 3 4 5 6

Lingkungan kerja (X₂)		
Marbun (2003) berpendapat bahwa Lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologis, sosial jaringan dan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan	a. Pimpinan / atasan di tempat kerja	1
Menurut Sutrisno (2012), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.	b. Teman – teman di tempat kerja	2
Lijan P. Sinambela (2016) mendefinisikan keselamatan kerja yang bersumber dari Bahasa Inggris yaitu <i>safety</i> yang dihubungkan dengan keadaan bebasnya seseorang dari kondisi celaka (<i>accident</i>).	c. Keadaan penerangan / cahaya di tempat kerja	3
	d. Keadaan udara di tempat kerja	4
	e. Keadaan suara di tempat kerja	5
	f. Keadaan perlengkapan kerja	6
	g. Pewarnaan ruang kerja	7
	h. Kebersihan	8
	i. Jaminan keamanan	9
	j. Jaminan keselamatan kerja	10

5.4 Populasi, Sample dan Metode Sampling

5.4.1 Populasi dan sample

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT Rachmat Perdana Adhimental Jakarta baik yang berlokasi di Cakung-Jakarta Timur, maupun yang berlokasi di Kawasan Industri Lippo Cikarang - Bekasi yang berjumlah 210 orang.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang berfungsi sebagai wakil yang representatif. Sebelum menentukan sampel untuk dijadikan responden, penulis

terlebih dahulu menentukan ukuran sampel yang mengacu kepada pendapat Slovin yang dikutip oleh Husein Umar (2000) sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = % kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan (pecahan sampling).

Selanjutnya untuk menetapkan pecahan sampling (e) ditentukan antara 0,10 sampai dengan 0,20 yang mana sering dianggap banyak peneliti sebagai ukuran yang memadai.

Maka untuk menentukan ukuran sampel pada populasi karyawan di PT Rachmat Perdana Adhimetal Jakarta, peneliti menetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90% yang diteruskan kepada rumus di atas dihasilkan sampel 68 orang.

Uraian rumus di atas sebagai berikut :

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

$$n = \frac{210}{1 + 210 (0,1)^2}$$

$$n = 67,52 \approx 68 \text{ orang}$$

Setelah mengetahui ukuran sampel, maka teknik penentuan sampel pada setiap sub populasi menggunakan teknik *stratified random sampling*. Sugiyono (2000)

menyatakan bahwa : “teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional”.

Pendapat di atas di dukung oleh Sugiyono (2005) yang menyatakan bahwa : “Dalam teknik *random* atas dasar strata, populasi distratakan lebih dahulu, stratanya disesuaikan dengan sifat-sifat atau ciri-ciri suatu populasi. Strata tersebut, bisa dalam horizontal maupun vertikal”.

Besar sampel tiap strata adalah tidak sama maka diperlukan suatu satuan yang disebut *sample fraction* (f_i) untuk masing-masing sub populasi sebagai faktor pengalinya. Jumlah f_i dihitung sebagai berikut :

$$f_i = \frac{N_i}{N}$$

$$n_i = f_i \times n$$

(Husein Umar, 2000)

Keterangan :

f_i = *Sample fraction* pada strata

N_i = Ukuran populasi pada strata

N = Ukuran populasi

n_i = Ukuran sampel pada strata

n = Ukuran sampel yang telah ditentukan

Maka untuk menentukan sampel pada setiap populasi, penulis memasukan jumlah pegawai yang telah ditentukan berdasarkan rumus di atas dan dapat dilihat jumlah responden pada setiap sub populasi dari tabel di bawah ini :

Tabel 3.3
Sampel Penelitian pada setiap strata

Unit Kerja	Strata	N_i	f_i	n_i
Bagian Produksi Cakung	1	95	0,45	31
Bagian Produksi Cikarang	2	35	0,17	11
Bagian Engineering	3	25	0,12	8

Bagian Quality Control	4	23	0,11	7
Bagian HR-GA	5	18	0,09	6
Akunting-Marketing-Purchasing	6	14	0,07	5
Jumlah		210	1	68

5.4.2 Data penelitian

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertama kalinya. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan PT Rachmat Perdana Adhimetal, Cakung – Jakarta Timur, yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap pendidikan pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri penelitiannya, seperti jumlah karyawan, struktur organisasi PT Rachmat Perdana Adhimetal, Cakung – Jakarta Timur.

5.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan angket langsung kepada karyawan PT Rachmat Perdana Adhimetal, Cakung – Jakarta Timur. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai Pendidikan

pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Metode pengolahan data adalah sebagai berikut:

1. Pengeditan (*editing*)

Pengeditan adalah proses yang bertujuan agar data yang dikumpulkan dapat memberikan kejelasan, mudah dibaca, konsisten, dan lengkap.

2. Pemberian kode (*coding*)

Pemberian kode merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap berbagai macam jawaban kuesioner untuk dikelompokkan pada kategori yang sama.

3. Proses Pemberian Skor (*scoring*)

Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala Likert. Untuk angket pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja, skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

- | | |
|------------------------|-------------|
| 1. Sangat Setuju | (SS) = 5 |
| 2. Setuju | (S) = 4 |
| 3. Kurang Setuju | (KS) = 3 |
| 4. Tidak Setuju | (TS) = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | (STS) = 1 |

Sedangkan untuk angket Kinerja karyawan , skor yang diberikan adalah:

- | | |
|------------------|------------|
| 1. Sangat Setuju | (SS) = 5 |
|------------------|------------|



2. Setuju (S) = 4
3. Kurang Setuju (KS) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

5.5.1 Teknik Analisa Data

5.5.1.1 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan analisis data yang tidak dapat dinominasikan dengan menggunakan angka, melainkan disajikan berupa keterangan, penjelasan, dan pembahasan teori.

5.5.1.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya melalui perhitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dimasukkan dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel - variabel penelitian, dengan melakukan uji data sebagai berikut:

5.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Apabila pengumpulan data dilakukan melalui angket maka untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan telah valid dan reliabel, perlu dilakukan

pengujian. Konsep dasar dalam pengujian adalah validitas dan reliabilitas, dan keduanya menjadi penting karena peneliti akan bekerja dengan instrument tertentu.

Telah diketahui bahwa data penelitian diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner yang diberikan. Kuesioner disusun atas dasar indikator yang telah ditetapkan dalam operasionalisasi variabel sehingga hasil kuesioner diharapkan mampu mewakili variabel yang diteliti. Sebelum analisis dan pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap variabel penelitian.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan software pengolah data dari IBM bernama SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). SPSS merupakan program komputer yang digunakan untuk analisis data statistik, seperti analisa korelasi, regresi linier, *one way* ANOVA dan lain-lain. SPSS merupakan program paling banyak digunakan pemakai di seluruh dunia, dan banyak digunakan untuk berbagai penelitian (Duwi Priyanto, 2016).

5.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Apabila ditemukan pernyataan yang tidak valid maka pernyataan dan data penelitian dikeluarkan dan tidak digunakan untuk mengukur variabel. Kriteria valid tidaknya pernyataan pada kuesioner penelitian dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Nilai r_{hitung} bisa dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada output *reability analysis* sedangkan nilai r_{tabel} dengan jumlah sampel (n) = 68 orang.



5.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang valid dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) dimana variabel penelitian dikatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,6$.

5.7 Metode Analisis Dan Pengujian Hipotesis

5.7.1 Metode Analisis

Analisis data dapat dilakukan untuk menyajikan temuan empiris berupa data statistik deskriptif yang menjelaskan karakteristik dalam hubungannya dengan variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Sebelum analisis regresi linier ganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi dari Metode analisis data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan untuk analisis berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas harus terpenuhi karena analisis regresi linier ganda merupakan analisis inferensi sehingga data penelitian seharusnya berasal dari data yang berdistribusi normal. Deteksi normalitas data pada analisis regresi linier ganda dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal *probability plot* (Normal P-P Plot) yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

2. Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati, secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh karena itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi juga dengan uji statistik. Uji statistik yang dilakukan dengan program SPSS pada statistik *non parametrik Kolmogorof-*

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Smirnov (K-S) Test terhadap nilai observasi dan nilai prediksi variabel independen terhadap variabel dependen. Normalitas terpenuhi apabila probabilitas hitung hasil uji lebih besar daripada taraf uji penelitian.

b. Uji Asumsi Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk membuktikan bahwa antara variabel bebas satu dengan yang lainnya merupakan variabel yang setara (benar-benar independen). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi multikolonieritas, diuji dengan melihat VIF dan Tolerance. Model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah multikolonieritas yang dibuktikan dengan besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas *Tolerance* adalah mempunyai nilai VIF di sekitar angka 1 sampai dengan 10 dan mempunyai nilai *Tolerance* mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0,2.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Uji asumsi autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu suatu observasi dengan kesalahan pengganggu lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_1 dan d_2 pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- $1,21 < DW < 1,65 =$ tidak dapat disimpulkan
- $2,35 < DW < 2,79 =$ tidak dapat disimpulkan

- $1,65 < DW < 2,35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1,21$ dan $DW > 2,79$ = terjadi autokorelasi

(Heru Mulyanto, 2010)

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi jika gangguan muncul dalam fungsi regresi yang mempunyai varian yang tidak sama, sehingga penaksir *Ordinary Least Square* (OLS) tidak efisien baik dalam sampel kecil maupun sampel besar. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai residual regresi dengan nilai prediksi. Model persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah heteroskedastisitas yaitu jika titik-titik pada grafik *scatterplot* tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya.

Setelah persyaratan asumsi klasik terpenuhi maka analisis dilanjutkan dengan pengujian statistik yaitu uji-t untuk pengaruh parsial dan uji-F untuk pengaruh simultan.

Untuk membuktikan seberapa besar kontribusi pengaruh pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, penulis akan menganalisis data-data yang ada. Pada analisis statistik ini akan dilakukan beberapa pengujian yakni analisis kuantitatif (analisis statistik) digunakan untuk menguji jawaban kuesioner yang terkumpul, selanjutnya direkapitulasi berdasarkan variabel yang ada. Selanjutnya dengan bantuan program SPSS 16.0 for Windows dapat diketahui nilai koefisien

determinasi dan regresi linier ganda. Analisis terhadap data penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier ganda, dimana hasil perhitungannya adalah :

a. Koefisien regresi ganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

X_1 = Pendidikan dan pelatihan

X_2 = Lingkungan kerja

Y = Kinerja karyawan

b_1 = Koefisien Regresi Pendidikan dan pelatihan

a = Konstanta

b_2 = Koefisien Regresi Lingkungan kerja

b. Koefisien korelasi (R) menunjukkan besar dan arah hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Sugiyono dalam Heru Mulyanto (2010:171) nilai hubungan mempunyai rentang tertentu yaitu :

- 0,00 – 0,199 : hubungan sangat rendah
- 0,20 – 0,399 : hubungan rendah
- 0,40 – 0,599 : hubungan sedang
- 0,60 – 0,799 : hubungan kuat
- 0,80 – 1.000 : hubungan sangat kuat

c. Koefisien determinasi R Square (R^2) menunjukkan presentase variasi variabel dependen kinerja karyawan dapat diterangkan oleh variabel independen Pendidikan pelatihan dan Lingkungan kerja secara parsial maupun simultan menunjukkan kebaikan (*goodness of fit test*) model regresi yang terbentuk.

5.7.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji F. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebanyak tiga kali sesuai dengan hipotesis penelitian. Uji

regresi parsial biasa disebut dengan uji-t , digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengaruh parsial ditunjukkan oleh koefisien regresi dalam persamaan regresi linier ganda sehingga hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_i = 0$: tidak ada pengaruh

$H_a : b_i \neq 0$: ada pengaruh

Signifikan tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan melihat nilai probabilitas t hitung (nilai Sig t) dari masing-masing variabel bebas pada taraf uji $\alpha = 10\%$. Maka uji regresi parsial pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

5. Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis yang diajukan adalah : “ terdapat pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT Rachmat Perdana adhimetal Jakarta ”.

Hipotesis statistiknya adalah :

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Rachmat Perdana adhimetal Jakarta.

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Rachmat Perdana adhimetal Jakarta.

Kesimpulan diterima atau ditolaknya H_{10} dan H_{1a} sebagai pembuktian yaitu :

- Jika probabilitas t hitung $<$ daripada taraf uji penelitian (Sig t $<$ α) maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang memiliki arti bahwa variabel pendidikan dan pelatihan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

- Jika probabilitas t hitung $>$ daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t > \alpha$) maka H_{1a} ditolak dan H_{10} diterima yang memiliki arti bahwa variabel pendidikan dan pelatihan secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

6. Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis yang diajukan adalah : “ terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rachmat Perdana adhimetal Jakarta ”.

Hipotesis statistiknya adalah :

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rachmat Perdana adhimetal Jakarta.

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rachmat Perdana adhimetal Jakarta.

Kesimpulan diterima atau ditolaknya H_{20} dan H_{2a} sebagai pembuktian yaitu :

- Jika probabilitas t hitung $<$ daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$) maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima yang memiliki arti bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- Jika probabilitas t hitung $>$ daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t > \alpha$) maka H_{2a} ditolak dan H_{20} diterima yang memiliki arti bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji regresi simultan bisa disebut dengan Uji ANOVA atau F test digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 dan X_2) secara simultan

mempunyai kontribusi pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen (Y). Pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien determinasi ganda sehingga hipotesis statistik yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: tidak ada pengaruh

$H_a : \rho \neq 0$: ada pengaruh

Signifikan tidaknya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dilakukan dengan melihat probabilitas F hitung (nilai Sig F) dari seluruh variabel bebas pada taraf uji $\alpha = 10\%$.

7. Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis yang diajukan adalah: “terdapat pengaruh pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rachmat Perdana Adhimetal Jakarta”.

Hipotesis statistiknya adalah :

$H_{30} : \rho = 0$: tidak ada pengaruh pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rachmat Perdana Adhimetal Jakarta.

$H_{3a} : \rho \neq 0$: ada pengaruh pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rachmat Perdana Adhimetal Jakarta.

Kesimpulan diterima atau ditolaknya H_{30} dan H_{3a} sebagai pembuktian yaitu :

- Jika probabilitas F hitung < daripada taraf uji penelitian (Sig F < α) maka H_{30} ditolak dan H_{3a} diterima yang memiliki arti bahwa variabel pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.



- Jika probabilitas F hitung > daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } F > \alpha$) maka H_{3a} ditolak dan H_{30} diterima yang memiliki arti bahwa variabel pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto, Michael , *Tips And Tricks for Driving Productivity: Strategi dan Teknik Mengelola Kinerja untuk Meningkatkan Produktivitas*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2012;
- Afif, Riky Taufik, *Enjoy Menyusun Skripsi*, BHUANA ILMU POPULER, Jakarta, 2016;
- Agung, A.M. Lilik , *Managing People: Kiat praktis Mengelola Manusia bagi Supervisor & manajer*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta, 2014;
- Basri, Hasan, dan A Rusdiana , *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, CV PUSTAKA SETIA, Bandung, 2015;
- Cahyani, Ati, *Strategi Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Indeks, Jakarta, 2009;
- Danim, Sudarwan, *Kinerja Staff dan Organisasi, Perspektif Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan, dan Keidyaiswaraan Berbasis Kinerja*, CV PUSTAKA SETIA, Bandung, 2008;
- Eka Idham, Iip K Lewa, Subowo, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat*, Cirebon , Jurnal Manajemen, (2005);
- Gazperz, Vincent, *All-In-One Bundle of ISO And Continual Improvement, Contoh dan Aplikasi Pada Bisnis dan Industri*, Tri-Al-Bros Publishing ; Bogor, 2012;
- Gazperz, Vincent, *All-In-One Management Tool Book*, Tri-Al-Bros Publishing , Bogor, 2012;
- Gazperz, Vincent, *All-In-One Management Tool Book:Contoh Aplikasi pada Bisnis dan Industri Modern*, TRI-AL-BROS PUBLISHING, Bogor, 2012;
- Gazperz, Vincent, *Production And Inventory Management, For Supply Chain Professionals – Strategy menuju World Class Manufacturing*, Tri-Al-Bros Publishing, Bogor, 2012;
- Hidayat, Anwar, *Membuat R Tabel Dalam Excel (Tabel R)*, <http://www.statistikian.com/2012/08/membuat-r-tabel-dalam-excel.html>;
- INDEC Research Management Development Consultants, *Profil Perusahaan Komponen Otomotif Di Indonesia*, PT Indodata Development Center; Bogor , Januari 2016;

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- Joko Purnomo, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*, Jurnal Manajemen, (2007);
- K. Liker, Jeffrey & Michael Hoseus, *Toyota Culture, Budaya Toyota Jantung dan Jiwa Toyota Way, Menemukan Karyawan Kompeten, Melatih, Mengembangkan, Memperbaiki Terus Menerus Sumbaer Daya Manusia*, ESENSI - divisi penerbit Erlangga; Jakarta, 2008;
- Kaplan, Robert S, dan Norton, David P, *The Balanced Scorecard, Translating Strategy Into Action*, Harvard Business School Press Boston, Massachusetts, 1996;
- Kartika, Ikka A. Fauzi, *Mengelola Pelatihan Partisipatif*, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2011;
- L.Gaol, CHR. Jimmy, *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Grasindo, Jakarta, 2014;
- Mangkunegara, P. Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000;
- Osono, Emi et al, *Extreme Toyota, Kontradiksi radikal yang memotori kesuksesan di pabrikan terbaik dunia*, PT Bhuana Ilmu Populer (kel.Gramedia), Jakarta, 2009;
- Pearce II , John A. & Richard B. Robinson, JR, *Manajemen Strategik - Jilid I*, BINARUPA AKSARA Publisher, Tangerang, 2013;
- Priyatno, Duwi , *Belajar Alat Analisis Data : dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*, GAVA MEDIA, Yogyakarta, 2016;
- PT RPA, *Quality Manual Sistem Manajemen Mutu ISO 9001*, PT Rachmat Perdana Adhimetal, Jakarta, 2015;
- Ramli, Soehatman , *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja : OHSAS 180001*, Dian Rakyat, Jakarta, 2010;
- Rifai, George, *Prinsip-prinsip pengelolaan strategi Bisnis*, PT Gramedia Pustaka Utama; Jakarta, 2013;
- Robbins, P. Stephen, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit Erlangga, Jakarta, 2002;
- Santoso,Yussi et al, *Organization Design & Job Analysis*, Elex Media Komputindo;Jakarta, 2013;
- Sato, Masaaki , *The Toyota Leaders, Sebuah panduan eksekutif*, PT Bhuana Ilmu Populer (Kelompok Gramedia), Jakarta, 2010;

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Sinambela, Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2016;
- Sinamo, Jansen , *8 Etos Keguruan* , Institut Darma Mahardika, Jakarta, 2010;
- Sinamo, Jansen , *The Ethos Leadership, Pemimpin Kredibel Pemimpin Visioner , Bagaimana Menjadi Pemimpin Visioner Dan Berwibawa Dalam Konteks Indonesia Yang Serba Berubah*, Institut Darma Mahardika, Jakarta, 2010;
- Siti Nurjanah dan Eny Ariyanto, *Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan outsourcing pada PT BRI, Tbk Kantor Wilayah I Jakarta*, Jurnal Manajemen, (2014);
- STIE IPWIJA, *Panduan Penyusunan Dan Ujian Skripsi, Program Sarjana Program Studi Manajemen*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta, Jakarta, 2014;
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta, Bandung, 2005;
- Sunarto, *Ice Breaker dalam Pembelajaran Aktif, Memanfaatkan Ice Breaker untuk mengatasi Kebekuan Dalam Kelompok* , Cakrawala Media, Surakarta, 2012;
- Sutawijaya, *Risang, Super Creative Game, Melatih Kesabaran, Konsentrasi, Keberanian, Kerjasama Tim, dan Kreativitas Peserta*, Cemerlang Publishing, Yogyakarta, 2013;
- Tim PPM Manajemen, *Business Model Canvas, penerapan di Indonesia*, Penerbit PPM; Jakarta, 2012;
- Vera Parlinda dan M. Wahyuddin, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*, Jurnal Manajemen, (2004).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta