

**PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA
DI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) Tbk.
JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana Program Studi Manajemen



Oleh:

Rizqi Nurrody Abdillah
NIM: 2010521120

**PROGRAM SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA
JAKARTA
2014**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini,

Nama : Rizqi Nurrody Abdillah

NIM : 2010521120

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang
saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang
belum pernah disampaikan untuk mendapat gelar pada Program
Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya,
karena itu pertanggung jawabannya berada dipundak Saya. Apabila dikemudian hari tern
yata pernyataan ini tidak benar,
maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 17 Agustus 2014

Rizqi Nurrody Abdillah
NIM:2010521120

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA –MANAJEMEN**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NamaMahasiswa : Rizqi Nurrody Abdillah
NIM : 2010521120
Program : Sarjana Program StudiManajemen
JudulSkripsi : Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap
Prestasi KerjadiPT Krakatau Steel (Persero) Tbk.
Jakarta

Jakarta,17 Agustus 2014

DosenPembimbing

Sunarso, SE., MM.

**PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAPPRESTASI KERJA
DI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) Tbk. JAKARTA**



Rizqi Nurrody Abdillah
NIM: 2010521120

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Padahari Senintanggal 8 bulan September tahun 2014
Dandinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA

1. **Dra. Siti Mahmudah, MM.**
Ketua _____
Tanggal: 08 – 09 – 2014
2. **Dra. Yuli Triastuti, MM.**
Anggota _____
Tanggal: 08 – 09 – 2014
3. **Sunarso, SE., MM.**
Anggota _____
Tanggal: 08 – 09 – 2014

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Y.I. Gunawan, SE, MM
Tanggal: 08 – 09 – 2014

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, baik secara simultan maupun parsial terhadap prestasi kerja karyawan di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Jakarta.

Dalam hal pengolahan data, penulis menggunakan Analisis Deskripsi, yaitu metode yang berusaha mengumpulkan data sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, menyajikan serta menganalisisnya sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek yang diteliti dan kemudian diambil kesimpulannya. Penulis mengambil sampel sebanyak 30 orang dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi, uji normalitas dan analisis Regresi Berganda. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh angka 50,1 %. Yang berarti pendidikan dan pelatihan mempengaruhi prestasi kerja sebesar 50,1 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari hasil tersebut disimpulkan :

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja, dimana nilai $\text{Sig } t < \alpha$ ($0.000 < 0.05$) dan pengaruhnya sebesar 0,466.
2. Secara simultan (bersama-sama) variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja, dimana nilai $\text{Sig } F < \alpha$ ($0.000 < 0.05$). Kontribusi pendidikan dan pelatihan ditunjukkan oleh nilai $R^2 = 0.501$ atau 50.1% , sedangkan 49,9% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jadi, dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel dependen (prestasi kerja).

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka penulis menyimpulkan apabila pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dengan baik, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kata kunci :

Pendidikan dan pelatihan, Prestasi Kerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how the effect of implementation of education and training, either simultaneously or partially in improving employee performance in PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.

In terms of data processing, the authors use Description Analysis, a method that attempts to collect data in accordance with the actual situation, present and analyze it so that it can provide a fairly clear picture of the object under study and the conclusions drawn later. The author takes a sample of 30 people with the methods used in this study is a quantitative study is to describe the data and perform inference analysis, the normality test and multiple regression analysis. From the calculation of coefficient of determination obtained 50.1% rate. That means education and training affect job performance by 50.1%, while the rest is influenced by other factors. Concluded from these results:

- 1. Partially, there is a positive and significant effect of the variable education and training on work performance, where the Sig $t < \alpha$ (0.000 < 0.05), and the effect of 0.466.*
- 2. Simultaneously education and training variables affect the performance, where the Sig $F < \alpha$ (0.000 > 0.05). Contribution of education and training indicated by the value of $R^2 = 0.501$ or 50.1%, while 49.9% is explained by other variables not examined in this study. So, from these results means that all the independent variables have a partially significant effect on the dependent variable (performance).*

Based on these findings, the authors conclude the implementation of education and training, if properly implemented, it will increase employee performance in accordance with the standards set by the company.

Keywords:

Education and training, Employee Job Performance.

KATA PENGANTAR

Pujisyukurpenulispanjatkankehadirat Allah SWT, karenaatasrahmatdanridho-NyamakaSkripsidenganjudul“**Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi KerjadiPT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Jakarta**”ini dapatdiselesaikantepatwaktu.Skripsiinidikusunsebagaisalahsatusyarat dalammenyelesaikanstudipada Program Sarjana – Program StudiManajemen STIE IPWIJA.

Penyelesaianskripsiininitidaklepasdaribantuanberbagaipihak,

sehinggapadakeempataninipenulisinginmengucapkanterimakasihkepada:

1. Sunarso, SE, MM, selakudosen pembimbingyang telah memberikan bimbingan, nasehat pengarahan dan petunjuk kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak, selaku Ketua STIE IPWIJA
3. Y.I. Gunawan, SE, MM, selakuKetua Program Sarjana - Program StudiManajemen STIE IPWIJA
4. CivitasAkademi STIE IPWIJA yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama melaksanakan kuliah.
5. Pimpinandankaryawan PT Krakatau Steel (Persero),Tbk. terutama Wahyu Indriyaniyang telah memberikan bantuannya.
6. Orang tua tercinta yang selalu memberikan cinta, kasih sayang, dorongan, bantuan dan meyertai penulis dengan doa, sehingga penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran dalam menuntut ilmu.

7. Adik-adikku Rizal, Rizna dan Rizef yang selalu memberikan dorongan dan bantuan kepada penulis.
8. Tiara Krisma Tary yang telah memberikan kasih sayangnya dan selalu memotivasi serta mendoakan penulis, Thanks for anything.
9. Teman-teman seperjuangan dari semester 1 sampai skripsi, Sri Pujiyanti, Muhammad Yusuf, Widodo, Kurihal, Ihwanudin, Eka Adka, Hatris, Devie, Ena, Arin, dan lainnya yang tidak bisa penulis sebut satu persatu, turut memberikan dukungan dalam pembuatan skripsi ini.
10. Pihaklain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih banyak keterbatasan pada susunan skripsi, sehingga kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan penulisan laporan penelitian di kemudian hari. Namundemikian, penulis tetap berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

Terimakasih.

Jakarta, 17 Agustus 2014

Penulis

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1.	Penelitian	38
Tabel 3.2.	Operasionalisasi Variabel	41
Tabel 4.1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.2.	Distribusi Responden berdasarkan usia	61
Tabel 4.3.	Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan Umum Terakhir.....	62
Tabel 4.4.	Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja Karyawan.....	62
Tabel 4.5.	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan	64
Tabel 4.6.	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja.....	65
Tabel 4.7.	Deskripsi Variabel Pendidikan dan Pelatihan.....	67
Tabel 4.8.	Deskripsi Variabel Prestasi Kerja.....	68
Tabel 4.9.	Uji Kolmogorov-Smirnov Test	69
Tabel 4.10	Model Summary	70
Tabel 4.11	Uji F.....	72
Tabel 4.12	Uji T.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Paradigma Penelitian	36
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Kuesioner

Lampiran 3Data Responden

DAFTAR ISI

JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR ISI	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1.LatarBelakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Maksud dan TujuanPenelitian	4
1.4. ManfaatPenelitian	5
1.5. SistematikaPenulisan	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. LandasanTeori	8
2.1.1. Pengertian Manajemen	8
2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3. Pendidikan dan Pelatihan	12
2.1.3.1. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan	16
2.1.3.2. Prinsip-prinsip Pendidikan dan Pelatihan.....	18
2.1.3.3. Tahap-tahap Pendidikan dan Pelatihan	21
2.1.3.4. Metode Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan	22
2.1.3.5. Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan	24
2.1.4. Prestasi Kerja	25
2.1.4.1. Pengertian Prestasi Kerja.....	25
2.1.4.2. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	26
2.1.4.3. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	27
2.1.4.4. Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	29

2.1.5. Hubungan Pelatihan dan Prestasi Kerja	30
2.2. PenelitianTerdahulu.....	31
2.3. KerangkaPemikiran	32
2.4. HipotesisPenelitian	37
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1. TempatdanWaktuPenelitian	38
3.2. DesainPenelitian	38
3.3. OperasionalisasiVariabel	40
3.4. Populasi, SampeldanMetode Sampling	43
3.5. Instrumentasi Variabel Penelitian.....	44
3.6. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	45
3.6.1. MetodeAnalisis.....	45
3.6.1.1. Uji Validitas.....	45
3.6.1.2. Uji Reliabilitas.....	46
3.6.1.3. Analisis Regresi.....	47
3.6.1.4. Koefisien Determinasi (Penentu)	47
3.6.2. Pengujian Hipotesis	48
3.6.2.1. Uji T.....	48
3.6.2.2. Uji F	48
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Obyek Penelitian.....	51
4.1.1. Sejarah Perusahaan	51
4.1.2. Struktur Organisasi	53
4.1.3. Job Description	54
4.1.4. Visi dan Misi Perusahaan	56
4.1.5. Aktivitas Perusahaan	56
4.1.6. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.	58
4.1.7. Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.....	60
4.2. Gambaran Umum Responden	61
4.3. Hasil Uji SPSS Validitas dan Reliabilitas.....	63
4.4. Analisis Deskriptif.....	66
4.5. Uji Normalitas	69
4.6. Analisis Data	70
4.6.1. Uji Koefisien Determinan.....	70
4.6.2. Uji F Hitung.....	71
4.6.3. Uji T Hitung	72
4.7. Pengujian Hipotesis.....	73
4.8. Pembahasan	74
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	76

5.2. Saran.....77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan di era globalisasi seperti sekarang ini. Baik perusahaan kecil, menengah maupun besar di Indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan produk dan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi penciptaan keunggulan bersaing pada era globalisasi.

Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam merealisasikan tujuannya, karena manusia merupakan faktor yang terpenting yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan maupun perilaku organisasi.

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapai akan efisien dan efektif. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar personalia perusahaan. Standar ini merupakan persyaratan minimal yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa mengerjakan

pekerjaannya dengan baik, disamping itu langkah selanjutnya untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan berkemampuan tinggi adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap setiap pelaku organisasi secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis.

Meskipun pelatihan tenaga kerja memerlukan biaya yang tidak sedikit tetapi pelatihan harus tetap dilaksanakan karena pelatihan tersebut mempunyai manfaat yang besar bagi perusahaan atau pegawai perusahaan. Manfaat bagi perusahaan antara lain adalah perusahaan mempunyai tenaga kerja yang siap melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan adanya tenaga kerja yang demikian perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih mudah.

Dengan dilaksanakan program pendidikan dan pelatihan diharapkan pegawai akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dalam organisasi. Disamping itu juga diharapkan pula adanya perbaikan atau pengembangan sikap, tingkah laku, pengetahuan serta keterampilan dari para pelaku organisasi agar tercapainya tujuan perusahaan.

Pada posisi lain dengan adanya peningkatan mutu pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan, diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap pribadi setiap program pelatihan, sehingga ia dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan yang lebih beragam, sejalan dengan tujuan perusahaan secara lebih baik dan profesional. Hal ini berarti adanya peningkatan kualifikasi pegawai tersebut, dan lebih jauh lagi berarti suatu langkah maju untuk mendapatkan posisi dan tanggung jawab yang lebih besar pada perusahaan tersebut.

Meninjau berbagai hal di atas PT Krakatau Steel (Persero) Tbk., menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan dan perusahaan menyadari betul bahwa mereka membutuhkan karyawan-karyawan yang berkualitas untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan. Salah satu cara perusahaan mendapatkan karyawan-karyawan yang berkualitas yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan tersebut sehingga dapat meningkatkan kemampuan dari mereka. Untuk itu meskipun saat ini perusahaan dalam keadaan menurun tetapi perusahaan tetap menjalankan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya karena menurut perusahaan kegiatan tersebut sangat penting untuk dilakukan walaupun kegiatan tersebut membutuhkan dana yang cukup besar. Tetapi pendidikan dan pelatihan dapat membantu para karyawan untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan yang akhirnya dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Sehubungan dengan masalah yang diuraikan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai pendidikan dan pelatihan karyawan pada PT Krakatau Steel (persero) Tbk., dengan judul : **“Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Jakarta”**

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi program pendidikan dan pelatihan dengan mengambil program pendidikan dan pelatihan yang ada di PT Krakatau

Steel (Persero) Tbk. Jakarta, yang merupakan program pengembangan karyawan atau *employee development*.

Dari uraian latar belakang penelitian tersebut, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. ?
2. Bagaimana prestasi kerja karyawan di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. ?
3. Seberapa besar efektivitas program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh PT Krakatau Steel (Persero) Tbk., terhadap prestasi kerja menurut persepsi karyawannya ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud penelitian yang penulis lakukan adalah untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data yang dapat digunakan dalam penyusunan skripsi untuk memenuhi salah satu syarat dalam mengikuti ujian sarjana jurusan manajemen pada STIE IPWIJA Jakarta.

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mendapatkan gambaran mengenai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. .
2. Untuk mengetahui bagaimana prestasi karyawan di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk..

3. Untuk mengetahui sampai sejauh mana pengaruh persepsi karyawan atas pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk..

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang penulis lakukan adalah :

1. Bagi Penulis

Untuk memperdalam dan menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Selain itu juga untuk melihat sejauh mana penerapan teori yang didapat dari kuliah dalam praktek sebenarnya.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mencari alternatif pemecahan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya pendidikan dan pelatihan

3. Dipihak lain yang tertarik untuk menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam bidang pelatihan.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini penulis akan memberikan gambaran secara garis besar isi pembahasan skripsi ini dalam 5 bab, dimana setiap bab memiliki hubungan yang erat dan sistematis .

Adapun isi dari penelitian ini disesuaikan dengan urutannya sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah yang akan dibahas, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kajian pustaka yang membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup grand teori dan teori mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas kerja.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai metode penelitian yang berisikan antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan

pembahasan dan di dalam nya dijelaskan mengenai gambaran umum perusahaan, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variable penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

BAB 5

: KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab terakhir ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan atau hal-hal yang layak dilaksanakan atas dasar kesimpulan tersebut.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber ekonomi (faktor produksi) untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.

Definisi manajemen menurut beberapa ahli antara lain sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2002:1) mengemukakan bahwa :

“Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Menurut Stoner dan Freeman yang dikutip oleh Sulistiyani dan Rosidah (2003:7) bahwa :

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya – sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen merupakan ilmu dan seni perencanaan, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya

manusia dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan.

2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien agar dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan perusahaan. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia – bukan mesin – dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. Unsur MSDM adalah manusia, fokus yang dipelajari MSDM ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena tanpa sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Manusia merupakan penggerak faktor-faktor produksi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Hadari Nawawi (2000 : 42) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Marwansyah (2010 : 3) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Henry Simamora (2004 : 4) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Mangkunegara (2002 : 2), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada manusia-manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh karena itu karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Berikut ini adalah 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.3. Pendidikan dan Pelatihan

Untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja yang bermutu dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, maka salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan program pendidikan dan pelatihan.

Pelaksanaan pelatihan merupakan suatu usaha untuk menghilangkan terjadinya kesenjangan antara unsur-unsur yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja dengan unsur-unsur yang dikehendaki oleh organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilannya.

Pendidikan dan pelatihan perlu dilaksanakan oleh setiap perusahaan secara berkesinambungan, agar tenaga kerja yang dimiliki benar-benar bermutu, tepat dan mempunyai keahlian serta keterampilan yang sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaannya.

Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Adapun definisi-definisi pelatihan sebagai berikut :

Menurut Veithzal Rivai (2004 : 226) menyatakan bahwa

“Pelatihan adalah secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi”.

Dengan demikian jelas bahwa pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi. Dengan kata lain setiap pegawai membutuhkan suatu program pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Pada dasarnya pelatihan merupakan proses mengajarkan keahlian dan pemberian pengetahuan dimana karyawan dapat memperbaiki dan melaksanakan tugasnya dengan baik serta dapat merubah sikap kearah yang lebih baik.

Menurut Robert L. Mathis *at all* (2006 : 301) menyatakan bahwa

“Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang-orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional”.

Menurut Gary Dessler (dalam Benjamin, 1997 : 263) menyatakan bahwa

“Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Menurut Sikula (2002:44) yaitu :

“Training is short term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non managerial personal learn technical knowledge and skill for a definite purpose. Development, in reference to staffing and personal matter, is a long term educational process utilizing a systematic and organized procedur by which managerial personal learn conceptual and theoritical knowledge for general purposes.”

Pelatihan merupakan suatu perbaikan kinerja para pegawai yang dibebankan kepadanya yang dirasa penting untuk dilaksanakan oleh setiap organisasi sehingga karyawan mengalami kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan keahlian guna meningkatkan prestasi kerjanya. Seperti halnya yang dinyatakan oleh Michael Haris (2000 : 342) bahwa ada alasan tentang pokok mengapa pelatihan dan pengembangan dirasakan semakin penting dilaksanakan oleh setiap organisasi. Alasannya karena pelatihan adalah proses belajar yang ditimbulkan oleh reaksi tingkah laku seorang karyawan, dalam hubungan dengan organisasi dan untuk mengurangi tingkat biaya.

Pelatihan adalah suatu pendidikan jangka pendek untuk mengajarkan ilmu pengetahuan, keahlian dan keterampilan, yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, sehingga karyawan memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Maka kemampuan dan keterampilan yang telah didapatnya diaplikasikan dalam pekerjaannya serta terus menerus meningkatkan kualitas kerjanya.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat kita ketahui bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur

yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan tehnik belajar dan keahlian untuk tujuan tertentu dan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Maka jelas apa yang dikemukakan para ahli diatas bahwa pelatihan merupakan konsep terencana secara menyeluruh untuk meningkatkan prestasi kerja, maka dengan adanya pelatihan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya, sehingga tujuan perusahaan akan lebih baik sesuai dengan harapan.

Terdapat 4 (empat) dasar untuk mengukur keberhasilan dari pelaksanaan pelatihan, yaitu :

1. Reaksi peserta (*Trainee Reaction*) merupakan tanggapan peserta akan pelaksanaan pelatihan saat mengikutinya, seperti tanggapannya akan instruktur dan materi pelatihan yang diberikan.
2. Hasil pembelajaran (*Amount of learning*) yakni terkait dengan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan baru yang diperoleh peserta dari program pelatihan hasil pembelajaran diukur dalam konteks program pelatihan dan belum dalam pekerjaan.
3. Perubahan Perilaku (*Behavioral Change*) merupakan tingkat seberapa jauh perilaku peserta pada pekerjaan dipengaruhi oleh program pelatihan yang diikuti dan apakah pengetahuan dan keterampilan baru yang diperoleh peserta pelatihan dipergunakan dalam melakukan pekerjaannya.
4. Hasil nyata (*Concrete Result*) merupakan ukuran konkrit akan kebaikan hasil-hasil pekerjaan dari para karyawan yang menunjang tercapainya tujuan.

2.1.3.1. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Bila suatu perusahaan mengadakan pelatihan bagi karyawannya, terlebih dahulu perlu dijelaskan apa yang menjadi tujuan dari pelatihan tersebut. Tujuan pelatihan ini merupakan pedoman dalam menyusun program pelatihan yang akan berjalan dalam pelaksanaannya dan pengawasannya.

Tujuan utama dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari suatu perusahaan. Dimana faktor dari perusahaan yang meliputi tenaga kerja, modal, dan tempat usaha akan menghasilkan barang atau jasa yang berguna bagi masyarakat. Dengan demikian citra perusahaan akan meningkat dimata masyarakat, hal ini merupakan keuntungan bagi perusahaan untuk dapat mengatasi persaingan dengan persaingan yang sejenis.

Menurut Panggabean (2002:41) tujuan pelatihan pada umumnya untuk kepentingan karyawan, perusahaan dan konsumen.

a. Karyawan

1. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan karyawan.
2. Meningkatkan moral karyawan dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya karyawan akan antusias untuk bekerja dengan baik.
3. Memperbaiki kinerja. Karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan dapat diminimalkan melalui pelatihan.
4. Membantu karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi, maupun sumber daya manusianya.

5. Peningkatan karir karyawan. Dengan pelatihan kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan menjadi lebih besar karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerja lebih baik.
6. Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima karyawan. Dengan pelatihan maka keterampilan semakin meningkat dan prestasi kerja semakin baik dan gaji karyawan akan meningkat karena kenaikan gaji berdasarkan prestasi.

b. Perusahaan

1. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia. Dengan pelatihan perusahaan melakukan usaha bersama untuk secara benar untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memenuhi kebutuhan perusahaan.
2. Penghematan. Pelatihan dapat mengurangi biaya produksi karena pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, jika karyawan terampil, maka bekerjanya lebih cepat, penggunaan bahan baku lebih hemat dan bisa menggunakan mesin-mesin dengan lebih baik.
3. Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan. Dengan pelatihan dapat dikurangi kerusakan barang, produksi mesin-mesin dan tingkat kecelakaan karyawan karena keterampilan karyawan telah meningkat. Hal ini dapat mengurangi biaya yang harus dikeluarkan perusahaan.
4. Memperkuat komitmen karyawan. Organisasi yang gagal menyediakan pelatihan akan kehilangan karyawan yang berorientasi pencapaian yang merasa frustrasi karena merasa tidak ada kesempatan untuk promosi dan

akhirnya memilih keluar untuk mencari perusahaan lain yang menyediakan pelatihan bagi kemajuan karir karyawan.

c. Konsumen

1. Konsumen akan memperoleh produk yang lebih baik dalam hal kualitas dan kuantitas.
2. Meningkatkan pelayanan karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi rekanan perusahaan yang bersangkutan. Ini berarti bahwa dengan adanya pelatihan akan member manfaat yang lebih baik bagi konsumen.

Pendapat yang telah dikemukakan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan dari pelatihan adalah untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan memperbaiki sikap para karyawan, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien sesuai denganapa yang diharapkan perusahaan.

2.1.3.2.Prinsip-prinsip Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi, oleh karena itu bagi setiap organisasi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar.

Beberapa hal yang sangat penting untuk diperhatikan di dalam menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan adalah :

a. Perbedaan Individu

Di dalam merencanakan suatu program pendidikan dan pelatihan, seorang instruktur harus menyadari akan adanya individu dari masing-masing peserta. Daya tangkap dari setiap peserta berbeda-beda dan selain itu masih ada perbedaan lainnya seperti perbedaan latar belakang, pendidikan, pengalaman dan minat.

b. Motivasi

Motivasi merupakan faktor penting dalam membangkitkan semangat belajar. Setiap individu yang mempunyai tujuan tertentu dihubungkan dengan keperluan sehingga individu tersebut akan lebih tepat menyesuaikan diri dalam proses belajar.

c. Hubungan dengan Analisa Jabatan

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

d. Pemilihan Peserta dan Pelatih Pendidikan dan Pelatihan

Selain ditujukan untuk karyawan baru, program pendidikan dan pelatihan juga diperuntukkan untuk mempersiapkan karyawan lama yang mempunyai minat dan bakat untuk memenuhi keperluan jabatan-jabatan penting di perusahaan.

e. Prinsip-prinsip Belajar

Di dalam proses pendidikan dan pelatihan ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan yaitu :

- a) *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.
- b) *Repetition*, yaitu pengulangan-pengulangan materi dalam pelaksanaan pendidikan akan lebih cepat untuk mengingat dan memahami apa yang telah diajarkan.
- c) *Relevance*, yaitu pelatih sebaiknya menerangkan secara menyeluruh mengenai suatu pekerjaan sebelum menerangkan secara khusus mengenai tugas-tugas. Hal ini dimaksudkan agar para peserta dapat melihat dengan jelas hubungan dari setiap tugas beserta prosedur yang benar.
- d) *Transference*, yaitu materi yang diberikan dalam program pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya.
- e) *Feed Back*, yaitu setelah diselesaikannya suatu paket program pendidikan dan pelatihan, sebaiknya peserta diberi informasi mengenai kemajuan yang telah dicapai. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan semangat dan motivasi belajar.

2.1.3.3. Tahap-tahap pendidikan dan pelatihan

Dalam suatu pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan, diperlukan adanya langkah-langkah awal yang perlu dilakukan sebelum mengadakan program pendidikan dan pelatihan. Misalnya menurut Werther Jr dan Keith Davis (1993:310) yaitu :

1. Need Assesment

Kegiatan ini adalah suatu upaya untuk mendiagnosa permasalahan di masa sekarang dan tantangan-tantangan yang akan datang yang akan diatasi melalui pendidikan dan pelatihan, yang harus mempertimbangkan pula kepentingan individu. Kebutuhan tiap individu ini dapat diketahui melalui departemen kerja, para atasan/supervisi, maupun atas inisiatif individu itu sendiri (*self nomination*).

2. Training and Development Objectives

Kebutuhan pendidikan dan pelatihan, menghasilkan sasaran atau objektif pendidikan dan pelatihan. Sasaran-sasaran tersebut harus menyatakan perilaku yang diinginkan dan kondisi dimana perilaku itu muncul. Sasaran tersebut juga berfungsi sebagai standar kinerja bagi pekerja.

3. Program Content

Isi program dibentuk oleh needs assesment dan sasaran pendidikan dan pelatihan. Isi ini bisa bermaksud untuk mengajarkan suatu keahlian tertentu, menyediakan pengetahuan yang dibutuhkan, atau hanya untuk mempengaruhi sikap mental. Apapun isinya, program tersebut harus memenuhi kebutuhan organisasi para pesertanya.

4. *Learning Principles*

Prinsip-prinsip belajar telah dijelaskan di bagian prinsip pelatihan sebelumnya.

2.1.3.4. Metode Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan

Metode dapat di definisikan sebagai suatu cara tertentu untuk melaksanakan tugas dengan memberikan pertimbangan yang cukup kepada tujuan fasilitas yang tersedia dan jumlah penggunaan uang waktu dan kegiatan. Metode pelatihan dimaksudkan sebagai suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat membuat kondisi tertentu dalam menyelenggarakan pelatihan guna mendorong peserta dapat mengembangkan aspek efektif dan psikomotorik terhadap penyelesaian tugas dan pekerjaan yang akan dibebankan kepadanya.

Sedangkan metode pelatihan menurut Panggabean (2002:45) adalah sebagai berikut :

1). *On The Job*

Ada dua cara dalam latihan ini yaitu :

- a. Cara formal, yaitu pelatihan yang menyuruh peserta latihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang mengerjakan pekerjaan, kemudian disuruh untuk mengerjakan pekerjaannya.
- b. Cara informal, yaitu supervisor menunjuk seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan cara-cara yang dilakukan oleh karyawan senior.

- 2). *Vestibule* adalah Metode pelatihan yang dilakukan di dalam kelas untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut
- 3). *Demonstration and example* adalah Metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau pekerjaan yang didemonstrasikan.
- 4). *Simulation* merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tetapi hanya merupakan tiruannya saja.
- 5). *Classroom metode*
Metode pelatihan ini terdiri dari :
 - a. *Lecture* (ceramah atau kuliah)
Metode kuliah ini diberikan kepada peserta yang banyak didalam kelas, dimana pelatih mengajarkan teori-teori sedangkan yang dilatih mencatat dan mempersiapkannya.
 - b. *Conference* (rapat)
Pelatih memberikan makalah tertentu dan para peserta ikut serta berpartisipasi dalam memecahkan masalah tersebut.
 - c. *Programmed instruction*
Peserta dapat belajar sendiri, sebab langkah-langkah pekerjaannya sudah deprogram melalui komputer, buku, pedoman.
 - d. Metode studi kasus
Peserta ditugaskan untuk mengidentifikasi masalah, menganalisa situasi, dan merumuskan penyelesaiannya.

e. *Role playing*

Metode ini untuk keahlian dalam hal pengembangan keahlian hubungan antar manusia yang berinteraksi.

f. Metode diskusi

Dilakukan untuk melatih peserta agar berani memberikan pendapat dan merumuskannya serta cara-cara bagaimana meyakinkan orang lain percaya pada pendapat itu.

g. Metode seminar.

Peserta dilatih agar dapat mengevaluasi serta memberikan saran menerima atau menolak pendapat orang lain.

2.1.3.5. Evaluasi Hasil Program Pendidikan dan Pelatihan

Evaluasi mengetahui sejauh mana efektifitas suatu program pelatihan tidaklah mudah. Prestasi kerja karyawan peserta program dapat merupakan salah satu indikasi efektif tidaknya program yang telah diberikan.

Menurut Hariandja (2002:190) mengemukakan bahwa evaluasi pelatihan dilihat dari efek pelatihan yang dikaitkan dengan :

1. Reaksi peserta terhadap isi dan proses pelatihan

Cara mudah untuk menilai program pelatihan, yaitu dengan menanyakan kepada peserta tentang apa yang mereka dapat dari pelatihan tersebut. Pertanyaan biasanya diberikan dalam bentuk kuesioner.

2. Pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan

Evaluasi dengan melihat hasil tes yang diberikan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Ini dapat dilakukan dengan mengadakan pretest yaitu tes sebelum pelatihan, dan post tes yaitu tes sesudah pelatihan.

3. Perubahan perilaku

Evaluasi dilakukan dengan mengukur perubahan perilaku setelah pelatihan dilakukan dengan menanyakan langsung kepada atasannya rekan kerjanya atau melakukan pengamatan dilapangan.

4. Perbaikan pada organisasi

Evaluasi dapat dilihat dari perputaran kerja yang menurun, kecelakaan kerja yang semakin rendah, menurunnya ketidakhadiran dan penurunan biaya proses.

2.1.4. Prestasi Kerja

2.1.4.1. Pengertian Prestasi Kerja

Dalam melakukan suatu pekerjaan seseorang akan menghasilkan sesuatu baik berbentuk barang maupun jasa. Kemampuan seseorang menghasilkan sesuatu tersebut dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif, hasil yang dicapainya tersebut disebut dengan prestasi.

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang diharapkan oleh perusahaan dan karyawannya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap pekerjaan perusahaan sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Benardin *at all* (1993 : 383) memaparkan 4 kriteria utama yang sering kali digunakan dalam menilai prestasi kerja para karyawan :

1. Kualitas yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.
2. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan, dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
3. Jangka waktu yaitu tingkat penyelesaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat dimaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.
4. Efektifitas biaya yaitu tingkat maksimalisasi sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak/ menekan kerugian.

Dari beberapa pengertian mengenai prestasi kerja diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya baik itu secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Setelah memberikan pelatihan sebelum tugas dan motivasi kerja, langkah selanjutnya yang perlu dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mengetahui baik tidaknya pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan adalah menilai pelaksanaan tersebut.

2.1.4.2. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, Karena adanya

kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian prestasi kerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana prestasi karyawan.

Menurut Bernardin Russel (1993:397) : *“A way of measuring the contribution of individuals to their organization”*. Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut pengertian diatas mengenai penilaian prestasi kerja karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui dimana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja yang dikehendaki dalam suatu jabatan tertentu dengan prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seorang karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan pekerjaan mereka.

2.1.4.3. Tujuan Penilaian Prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja memiliki manfaat bagi perusahaan maupun karyawannya. Bagi perusahaan penilaian prestasi kerja karyawan memberikan manfaat dalam menempatkan karyawan yang tepat pada jabatan yang tepat. Sedangkan bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan puas atas hasil kerja mereka yang dinilai oleh perusahaan. Secara luas tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan (2002:89) adalah :

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa atau sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifannya jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada diluar organisasi.

Adanya penilaian prestasi kerja dapat diketahui prestasi kerja seorang karyawan dimana terdapat kelebihan-kelebihan maupun kekurangan-kekurangan yang dimilikinya. Bagi yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, memungkinkan untuk diberikan promosi. Sebaliknya, karyawan yang prestasi kerjanya rendah dapat diperbaiki dengan memindahkan jabatan yang sesuai dengan kemampuan. Dengan demikian, penilaian prestasi kerja karyawan selain bertujuan untuk memindahkan secara vertikal (promosi/demosi) atau horizontal, pemberhentian dan perbaikan mutu karyawan dapat pula ditujukan untuk memperbaiki moral karyawan dan kepercayaannya kepada pimpinan dan perusahaan.

Penilaian prestasi kerja karyawan harus memberikan manfaat bagi karyawan dan berguna bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan

program kepegawaian pada masa yang akan datang, sehingga diperoleh kepuasan dan keharmonisan dalam perusahaan.

2.1.4.4.Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan prestasi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada dibawah pengawasannya, walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama.

Menurut Gibson, *at all* (dalam srimulyo, 1999:39) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

1. variabel individual, terdiri dari :
 - a. Kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik
 - b. Latar belakang, keluarga, tingkat sosial, penggajian
 - c. Demografis, umur, asal usul, jenis kelamin
2. Variabel Organisasional
 - a. Sumber Daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Imbalan
3. Variabel Psikologis
 - a. Persepsi
 - b. Sikap
 - c. Kepribadian
 - d. Belajar

e. Motivasi

2.1.5. Hubungan Pelatihan dengan Prestasi Kerja

Pelatihan yang berhasil adalah pelatihan yang disusun secara cermat dan sesuai rencana berdasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan yang bersangkutan untuk masa sekarang dan masa yang akan datang. Dalam upaya pengembangan formal yang terapkan dalam bentuk pelatihan ini dilaksanakan oleh setiap perusahaan mengacu pada peningkatan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai agar mampu menciptakan prestasi kerja yang baik dan mencapai hasil yang optimal.

Pelatihan merupakan juga salah satu metode pengembangan yang paling efektif dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia, hal ini berarti semakin menyadari bahwa perusahaan tidak dapat lepas dari lingkungannya yang selalu berubah setiap saat, sehingga untuk mempertahankan organisasi yaitu dengan cara meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan menurut Marwansyah *et al*(2004 : 64) menyatakan bahwa :

“Upaya organisasi yang terencana untuk membantu para karyawan mempelajari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang terkait dengan suatu pekerjaan, agar mereka dapat meningkatkan prestasi kerja”.

Teori ini didukung oleh pendapat Angela M, Thomas (1995:11) :

“Pelatihan merupakan satu dari sejumlah cara terpenting yang dilakukan oleh para manajer untuk merangsang perkembangan karyawannya,

merupakan cara efektif untuk mendapatkan hasil organisasi yang semakin baik dan meningkatkan prestasi kerja karyawan”.

Demikian telah jelas bahwa pelatihan memiliki pengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, oleh karena itu dengan adanya pelatihan diharapkan dapat menanggulangi penurunan prestasi kerja karyawan yang diakibatkan oleh kekurangmampuan terhadap perubahan pengetahuan yang semakin ketat.

Berdasarkan uraian dan pendapat para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa adanya keterkaitan hubungan erat antara pelatihan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik dan sesuai rencana serta tujuan yang telah ditetapkan pelatihan yang dilaksanakan kepada karyawan, maka akan meningkatkan prestasi kerja, karena dengan pelatihan tersebut para karyawan memperoleh pengetahuan dan keahlian, dan ini merupakan bentuk kontribusi bagi karyawan terhadap perusahaan, begitu pula sebaliknya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Adapun tinjauan penelitian terdahulu tentang pengaruh pelatihan terhadap prestasi seperti yang terlihat pada tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

Peneliti	Tahun Penelitian	Variabel	Kesimpulan/ Hasil Penelitian
Fahrul Alamsyah	2005	Pengaruh pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada karyawan PT. PLN Bandung	Bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap prestasi kerja pada PT. PLN Bandung. Oleh karena itu PT. PLN diharapkan dapat meningkatkan tugas sehingga pelatihan dan tujuan perusahaan dapat tercapai
Masdar	2008	Analisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (studi Kasus pabrik gula Bone)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dari tenaga kerja tersebut
Mochamad Rizal	2007	Pengaruh faktor-faktor pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Semen Gresik (persero) Tbk di Gresik	Adanya pengaruh yang positif faktor-faktor pelatihan dengan materi yang diberikan, kemampuan pelatih terhadap prestasi kerja karyawan.

Sumber : Data diolah 2014

2.3. Kerangka Pemikiran

Perusahaan pasti mempunyai tujuan, salah satu faktor yang mempengaruhi tujuan perusahaan adalah tenaga kerja. Dimana untuk mencapai tujuannya perusahaan perlu memiliki karyawan yang mempunyai pengetahuan, sikap dan tingkah laku yang baik. Untuk memiliki tenaga kerja tersebut, perusahaan dapat megupayakan suatu kegiatan antara lain dengan mengadakan pelatihan. Tenaga

kerja yang telah melakukan pelatihan itu setidaknya akan mengalami perubahan pada dirinya ke arah yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya baik itu perubahan dalam sikap, perilaku, keterampilan ataupun pengetahuannya. Keuntungan lain dari pelatihan ini adalah tenaga kerja memenuhi standar kualitas yang dibutuhkan atas sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan tuntutan perubahan.

Menurut Michael Harris (2000:297) memberikan definisi dari pelatihan (*Training*) Sebagai berikut :

“Training is defined as any attempt to improve employee performance on a currently held job or one related to it”

Pelatihan didefinisikan sebagai suatu usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaannya saat ini.

Berhasilnya pelaksanaan pelatihan dibutuhkan perencanaan yang matang dari pihak penyelenggara, dilain pihak perlu juga adanya partisipasi aktif dari para peserta sehingga program ini dapat menunjang prestasi kerja karyawan.

Menurut Michael Harris (2000 : 361) terdapat 4 dasar untuk mengukur keberhasilan dari pelaksanaan pelatihan, yaitu :

1. Reaksi peserta
2. Hasil pembelajaran
3. Perubahan Perilaku
4. Hasil nyata.

Penyelenggaraan pelatihan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan serta harus ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap,

keterampilan baik karyawan baru maupun karyawan lama agar prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan secara menyeluruh. Karena prestasi kerja pada dasarnya merupakan gambaran hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam jangka waktu tertentu, dengan kata lain prestasi kerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang menunjuk pada pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki.

Dilaksanakannya pelatihan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini didukung oleh pendapat Angela M, Thomas (1995:11) :

“Pelatihan merupakan satu dari sejumlah cara terpenting yang dilakukan oleh para manajer untuk merangsang perkembangan karyawannya, merupakan cara efektif untuk mendapatkan hasil organisasi yang semakin baik dan meningkatkan prestasi kerja karyawan”.

Marwansyah *at all* (2004 : 64) menyatakan bahwa :

“Upaya organisasi yang terencana untuk membantu para karyawan mempelajari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang terkait dengan suatu pekerjaan, agar mereka dapat meningkatkan prestasi kerja”.

John Bernardin *at all* (1993 : 379) mengemukakan definisi prestasi karyawan (*job performance*).

“Job performance is the record of outcomes produced an a specified job function or activity during a specified time periode”

Prestasi kerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu aktivitas pekerjaan tertentu selama periode tertentu.

Prestasi kerja tiap pegawai akan dinilai melalui proses penilaian prestasi kerja. Data penilaian akan digunakan oleh pihak manajemen untuk pengambilan

keputusan terkait masalah penempatan (promosi, pemecatan) kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan.

Benardin *at all* (1993 : 383) memaparkan 4 kriteria utama yang sering kali digunakan dalam menilai prestasi kerja para karyawan :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Jangka waktu
4. Efektifitas biaya

Terdapat 4 (empat) dasar untuk mengukur keberhasilan dari pelaksanaan pelatihan, yaitu :

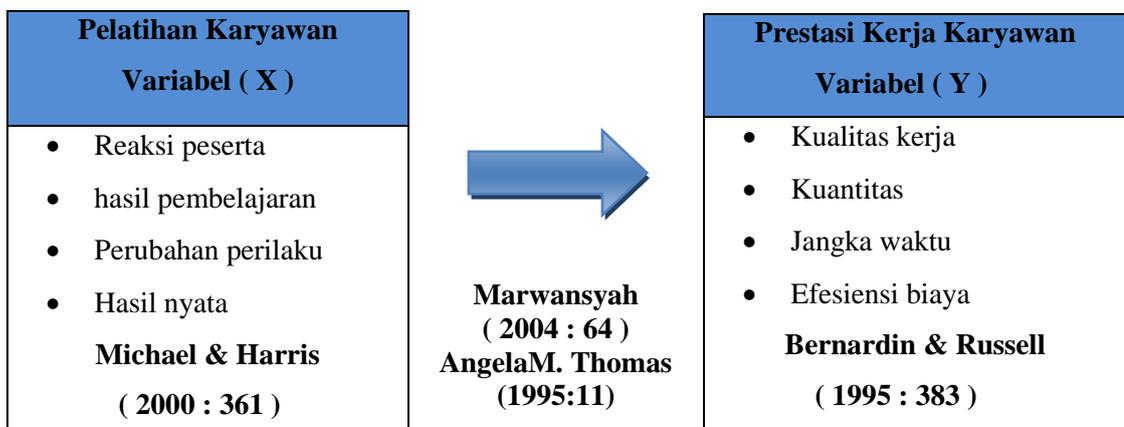
1. Reaksi peserta (*Trainee Reaction*) merupakan tanggapan peserta akan pelaksanaan pelatihan saat mengikutinya, seperti tanggapannya akan instruktur dan materi pelatihan yang diberikan.
2. Hasil pembelajaran (*Amount of learning*) yakni terkait dengan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan baru yang diperoleh peserta dari program pelatihan hasil pembelajaran diukur dalam konteks program pelatihan dan belum dalam pekerjaan.
3. Perubahan Perilaku (*Behavioral Change*) merupakan tingkat seberapa jauh perilaku peserta pada pekerjaan dipengaruhi oleh program pelatihan yang diikuti dan apakah pengetahuan dan keterampilan baru yang diperoleh peserta pelatihan dipergunakan dala melakukan pekerjaannya.
4. Hasil nyata (*Concrete Result*) merupakan ukuran konkrit akan kebaikan hasil-hasil pekerjaan dari para karyawan yang menunjang tercapainya tujuan

Sedangkan Benardin *at all* (1993 : 383) memaparkan 4 kriteria utama yang sering kali digunakan dalam menilai prestasi kerja para karyawan :

1. Kualitas yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.
2. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan, dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
3. Jangka waktu yaitu tingkat penyelesaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat dimaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.
4. Efektifitas biaya yaitu tingkat maksimalisasi sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak/ menekan kerugian.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas maka dirumuskan paradigma mengenai pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan, seperti yang terlihat pada gambar berikut ini :

Gambar 2.1
Paradigma penelitian



2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2002:39) pengertian hipotesis adalah

“Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas serta teori yang menghubungkan kedua variabel tersebut, maka penulis dapat membuktikan hipotesis bahwa :

“Pendidikan dan Pelatihan karyawan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan diPT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Jakarta”.

BAB 3
METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukandiPT Krakatau Steel (Persero) Tbk. kantor pemasaran Jakarta yang beralamat di Gedung Krakatau Steel, Jl. Gatot Subroto Kav. 54, Jakarta Selatan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2014.

Tabel 3.1.
Penelitian

No.	Kegiatan	Juni				Juli				Agustus			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1.	Penelitian Pendahuluan												
2.	Penyusunan Proposal												
3.	Pengumpulan Data												
4.	Analisis Data												
5.	Penyusunan Pelaporan												

3.2 Desain Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini, digunakan metode analisa deskriptif yaitu metode yang berusaha mengumpulkan data sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, menyajikan serta menganalisanya sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek yang diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jenis data yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut akan merupakan data primer dan data sekunder. Adapun penelitian yang digunakan dapat menjelaskan sebagai berikut :

1. Data Primer, diperoleh dengan cara penulis menyebarkan kuesioner untuk beberapa karyawan.
2. Data Sekunder, diperoleh dengan wawancara dengan sejumlah karyawan dan mempelajari dokumen-dokumen perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka kegiatan yang dilakukan penulis adalah :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian lapangan yang dilakukan dengan cara melakukan peninjauan langsung ke tempat penelitian dan memperoleh data-data primer yaitu dengan cara :

- Observasi, yaitu mengadakan penelitian lapangan yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti, untuk memperoleh data-data yang diperlukan.
- Wawancara, yaitu mengajukan pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu secara tertulis, maupun lisan mengenai masalah-masalah yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan guna pengolahan data.
- Angket, yaitu pengambilan data melalui penyebaran daftar pertanyaan tertulis kepada responden yang menjadi anggota penelitian.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari bahan-bahan yang dianggap perlu dari literatur-literatur yang terkait dengan masalah yang diteliti untuk mendapatkan bahan-bahan yang akan dijadikan landasan teoritis dalam penyusunan skripsi ini.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Secara lebih rinci, operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut :

1. Variabel Pendidikan dan Pelatihan.

Variabel Independen (X) yaitu variabel yang mempunyai masalah lain terjadi. Dalam penelitian ini, pendidikan dan pelatihan yang dilakukan perusahaan merupakan variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Konsep variabel pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, dan berlangsung singkat.

2. Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Variabel Dependen (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini, prestasi kerja merupakan variabel dependen yang dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan.

Konsep prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Tabel 3.2

OPERASIONALISASI VARIABEL

NO	Variable	Sub Variable	Indikator	Skala
1.	Pelaksanaan DIKLAT (X) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memprbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.	a. Kemampuan Instruktur b. Metode yang digunakan c. Materi yang diajarkan d. Sarana dan fasilitas e. Manfaat diklat	- Penyampaian materi - Memotivasi - Ceramah - Praktek - Diskusi - Kursus - Menunjang Pekerjaan - Pengetahuan dan keterampilan - Ruang kelas - Peralatan - Keahlian - Efektif	ORDINAL

2.	<p>Prestasi Kerja (Y) Hasibuan (2001:94) “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu</p>	<p>a. Berorientasi pada kemampuan kerja</p> <p>b. Berorientasi pada karakteristik pribadi</p> <p>c. Berorientasi pada hasil kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan dalam mengerjakan tugas - Kemampuan untuk bekerja sama - Beratnggung jawab atas pekerjaan - Kesetiaan dan ketaatan dalam melakukan pekerjaan - Adaptasi dengan lingkungan - Komunikasi - Penampilan dan kehadiran - Kualitas hasil kerja dan tingkat kemampuan, keakuratan - Volume pekerjaan 	ORDINAL
----	---	---	---	----------------

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007 : 57).

Sesuai dengan pendapat tersebut maka yang dijadikan anggota populasi oleh penulis dalam penelitian ini adalah karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Jakarta yang telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan sebanyak lebih dari 3 kali, yaitu sekitar 44 orang karyawan.

Untuk menentukan ukuran sampel peneliti dari populasi tersebut dapat digunakan rumus Slovin (MulyantodanWulandari, 2010: 103) dengan margin error 10% yaitu sebagai berikut:

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

$$n = \frac{44}{1 + (44 \cdot 0.1^2)} = 30,555$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

e = Margin Error 10%

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 30 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2004:74), menyatakan bahwa :

“Sampel acak sederhana (*Simple Random Sampling*) adalah pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, dan setiap populasi mempunyai kesempatan yang sama, bebas dan seimbang untuk dipilih jadi sampel.”

3.5 Instrumentasi Variabel Penelitian

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrument berupa kuesioner yang meliputi variabel : (1) Pendidikan dan Pelatihan, (2). Prestasi Kerja.

Instrument penelitian ini disusun dari indikator pendidikan dan pelatihan, prestasi kerja yang disusun dalam bentuk pertanyaan dengan lima alternatif jawaban dengan teori skala likert. Setiap jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya masing-masing variabel yang diukur.

Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah sebagai berikut :

- a. Jawaban sangat setuju diberi bobot : 5
- b. Jawaban setuju diberi bobot : 4
- c. Jawaban cukup setuju puas diberi bobot : 3
- d. Jawaban kurang setuju diberi bobot : 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot : 1

3.6 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.6.1 Metode Analisis

Sebelum data diolah, langkah-langkah yang perlu dilakukan adalah :

1. Editing, proses memeriksa kembali seluruh kualitas yaitu memeriksa kelengkapan, konsistensi, ketepatan, keseragaman dan relevansi data. Dengan kata lain proses ini untuk mengetahui apakah ada kesalahan dalam pengisian atau tidak.
2. Tabulasi, yakni proses mengubah semua jawaban yang diterima ke dalam bentuk angka dan menyusun data ke dalam bentuk tabel, sehingga data tersebut dapat dipergunakan dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini variabel Pendidikan dan pelatihan diberi simbol (X), sementara variabel prestasi kerja diberi simbol (Y). Untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang diajukan, para responden diberikan lima alternatif jawaban yang berbeda satu sama lain. Setiap jawaban diberi skor, dimana dalam pemberian skor digunakan skala *Likert*, adpaun skor dari jawaban sebagai berikut :

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat mengukur variabel yang akan diukur. Suatu instrument dikatakan valid jika instrument ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan. Uji validitas terhadap data kuantitatif dimana data untuk satu variabel diperoleh beberapa pernyataan yang dikembangkan dari indikator variabel dapat dilakukan dengan melakukan uji coba kuesioner kepada 60 anggota

populasi. Besarnya tiap butir pernyataan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS pada kolom *Corrected Items Total Correlation*. Criteria uji validitas adalah 0,3 jika korelasi lebih besar dari 0,3. Maka pertanyaan yang dibuat dikategorikan valid, Setiaji (2004:59)

3.6.1.2 Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. *Repeated measure* atau pengukuran yaitu seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60 (Ghozali,2005).

3.6.1.3 Analisis Regresi

Analisis ini merupakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel. Rumus Regresi :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

X = Pendidikan dan Pelatihan

a = Nilai Konstan

b = Koefisien Regresi variabel Pendidikan dan Pelatihan

3.6.1.4 Koefisien Determinasi (Penentu)

Yaitu untuk melihat besarnya pengaruh pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja di lingkungan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Jakarta. Rumus Koefisien Determinasi dapat ditulis sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b(\sum Xy)}{\sum y^2}$$

Keterangan :

R = koefisien penentu

B = koefisien regresi

Y = Prestasi Kerja

Xy = korelasi antara X dengan Y

3.6.2 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan dengan uji F dan uji t. dimana t_{hitung} dapat dicari dengan rumus :

3.6.2.1 Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

$$T_{hitung} = \frac{x - R_p \sqrt{n - 3}}{\sqrt{1 + R_p^2}}$$

Keterangan :

t_h = nilai uji

R_p = korelasi parsial

n = jumlah data

Jika $t_{tabel} > t_{hitung}$: maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

begitupun jika $sig > \alpha(0,05)$, maka H_0 diterima H_a ditolak dan

jika $sig < \alpha(0,05)$, maka H_0 ditolak H_a diterima.

3.6.2.2 Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima atau

secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Jika $sig > \alpha(0,05)$, maka H_0 diterima H_a ditolak.

Jika $sig < \alpha(0,05)$, maka H_0 ditolak H_a diterima.

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

Keterangan :

F = Nilai uji statistic

R = Koefisien Korelasi

N = Jumlah data

- H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama maupun parsial antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat).
- H_a : ada pengaruh yang signifikan secara bersama antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat).

Pengujian Hipotesis.

Hipotesis yang diajukan :

Ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan secara bersama dalam meningkatkan prestasi kerja di lingkungan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.

Hipotesis Statistik :

- H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan secara bersama terhadap prestasi kerja di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.
- H_a : ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan secara bersama terhadap prestasi kerja di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk..

Kriteria Pengujian :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

DAFTAR PUSTAKA

- Atmodiwirio, Soebagio, Drs., M.Ed, 2002. *Manajemen Pelatihan*. Ardadizya Jaya.
- Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Penerbit : Andi.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Pertama. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Jakarta : Alfabeta.
- Mathis, Robert L. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Edisi Kesembilan, Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyanto, Heru; Wulandari, Anna. 2010. *Penelitian : Metode dan Analisis*. Semarang : CV. Agung.
- Nawawi, H. Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- P. Siagian, Sondang. 2006. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, Drs., 2004, *Metode Penelitian Administrasi*, cetakan ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- Teguh Sulistiyani, Ambar. dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Werther b, William and Keith Davis, 1996, *Human Resources And Personal Management*, Mc Grawa Hill, Singapore.