



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 Unand.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

**PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRIMITRA UTAMA
PERSADA**

SKRIPSI



**ROBBY ANDRIA
06952017**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2011**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini dinyatakan bahwa :

Nama : **ROBBY ANDRIA**

No BP : 06 952 017

Program Studi : (S1) Strata Satu

Jurusan : Manajemen

Judul : **Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agrimitra Utama Persada**

Telah diuji dan disetujui skripsinya melalui ujian seminar hasil yang diadakan pada tanggal 22 Januari 2011 sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku.

Padang, Februari 2011

Pembimbing



Prof. Dr. Herri, SE, MBA
NIP. 196312151990011001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen

Prof. Dr. H. Syafruddin Karimi, SE, MA
NIP. 195410091980121001

Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si
NIP. 197102211997011001

Dan apabila telah dari suatu urusan, maka kerjakanlah dengan sungguh-
Sungguh urusan yang lain. Sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan
Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap

Alhamdulillah

Berkat rahmatmu ya Allah

Saat ini ada sepeggal harapan yang telah kuraih

Ada sebuah asa yang telah kugapai

yang memberi warna dan nuansa tersendiri dalam hidupku

namun ... perjalanan belum usai ...

Dengan seuntai kasih dan syukurku padaMu ya Allah

Kupersembahkan setetes keberhasilan ini

Untuk orang-orang yang telah mengantarku sampai di ujung jalan yang

Belum terbatas ini

Orang-orang yang dengan cinta dan kasih sayangmu

Membuat semua kelelahan menjadi semangat bagiku

Terima kasih Ayah... terima kasih Ibu ...

Kebahagiaan ini takkan ada tanpa perjuangan dan pengorbananmu

Serta do'a dan kasih sayangmu

Sahabat-sahabatku ...

Suka dan duka kebersamaan dalam menggapai cita

Kan menjadi sebuah kenangan dalam hidup kita

Special buat someone

Makasih atas perhatian dan kesabarannya selama ini

meskipun aku telah membuat lelah dan bimbang

namun tetap menyayangiku ...

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam skripsi ini dan disebutkan dalam daftar referensi.

Padang, Februari 2011

ROBBY ANDRIA
06 952 017



No Alumni Universitas

ROBBY ANDRIA

No Alumni Fakultas:

BIODATA

a) Tempat/Tanggal Lahir : Padang / 13 Februari 1989 b) Nama Orang Tua : Adri SH dan Endriwati c) Fakultas : Ekonomi d) Jurusan : Manajemen e) No. BP : 06 952 017 f) Tanggal Lulus : 22 Januari 2011 g) Predikat Lulus : Sangat Memuaskan h) IPK : 3,04 i) Lama Studi : 4 Tahun 5 Bulan j) Alamat Orang Tua : Komp : Puri Lestari blok H/5 Parak Laweh Padang

PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRIMITRA UTAMA PERSADA

Skripsi S-1 Oleh : **Robby Andria** Pembimbing : **Prof. DR. Herri SE. MBA**

Abstrak

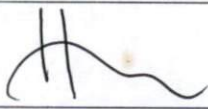
Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mengkaji seberapa besar pengaruh pelatihan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrimitra Utama Persada. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota produksi perusahaan. Sedangkan sampel berjumlah 100 orang dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dimana sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Metode pengumpulan data adalah dengan cara menyebar kuesioner dengan menggunakan skala likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Setelah data terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS 15 for Windows. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa pelatihan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Pelatihan Karyawan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

This study aims to look at and examine how much influence employee training and work environment on employee performance in PT. Agrimitra Utama Persada. The population in this research are all members of the company's production. While the total sample of 100 people by using simple random sampling technique in which samples are taken randomly without regard to level that exist in the population. Methods of data collection is to spread the questionnaire using Likert scale. Methods of data analysis used in this study is multiple linear regression analysis. After the data collected and processed by using SPSS 15 for Windows. Statistical test results showed that employee training and work environment has a significant and simultaneous partial to the employee performance

Keyword : employee training, work environment, employee performance

Skripsi telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 22 Januari 2011, dengan penguji :

Tanda Tangan	1. 	2.	3.
Nama Terang	Prof. Dr. Herri, SE, MBA	Toti Sri Mulyati SE. MT	Suziana SE. MM

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen :

Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si
NIP. 197110221997011001

Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke fakultas dan telah mendapat Nomor Alumnus:

	Petugas Fakultas / Universitas	
No Alumni Fakultas	Nama:	Tanda tangan:
No Alumni Universitas	Nama:	Tanda tangan:

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agrimitra Utama Persada”**

Pada kesempatan ini penulis dengan hormat dan kerendahan hati mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafruddin Karimi, SE, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
2. Bapak Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Program Reguler Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
3. Ibu Dra. Yanti, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Program Reguler Mandiri Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
4. Bapak Prof. Dr. Herri, SE, MBA, selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu guna memberikan petunjuk dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Ibu Suziana, SE, MM, dan Ibu Toti Sri Mulyati, SE, MT, selaku penguji pada ujian seminar hasil yang telah memberikan arahan dan saran-saran kepada penulis dan juga memberikan kepercayaan bagi penulis untuk menyanggah gelar akademik.
6. Bapak dan Ibu Dosen staf pengajar yang telah memberikan ilmunya selama menempuh pendidikan di program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. Semua pegawai Biro Akademik Program Reguler Mandiri Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

7. Bapak Soehinto Sadikin, selaku Pimpinan PT. Agrimitra Utama Persada Padang , Bapak Djoko Susilo yang telah bersedia meluangkan waktu, memberi informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian ini. serta semua pihak yang telah memberi bantuan dan fasilitas yang sangat berguna bagi penyelesaian skripsi ini.

Special Thanks to.....

- Allah SWT atas semua limpahan rahmat, petunjuk dan karunia-Nya.
- Ibunda tersayang Endriwati dan ayahanda tercinta Adri, SH atas dukungan, do'a, dorongan, perhatian, pengorbanan, kepercayaan, semangat dan kasih sayang tulus yang tidak pernah habis buat by..
- Adik-adikku tersayang Riska Purnama Sari dan Intan Permata Putri dan juga keluarga besarku di Padang dan di Payakumbuh yang telah mengisi hari-hari indah serta selalu menghadirkan suasana keceriaan dikeluarga besar kita.
- Cory "curryl" Devide, "*The woman who helped me the most*". Makasi buat hari-hari indah yang udah kita jalani, segala pengorbanan, dukungan dan semangat yang ga' pernah habis. Semoga kita bisa sukses dan dapat menggapai cita-cita terindah kita ya eleeek...tenju tenju palooo ☺
- Sahabat-sahabat terbaikku Manajemen '06 yang ga bisa disebutin satu-satu, makasih untuk dukungan dan kebersamaanya semoga persahabatan kita tetap terjaga selamanya.
- Temen-temen KKN ku yang telah bersama- sama selama 45 hari, dan tidak lupa pula kepada Pak Jorong dan Bu jorong yang telah menjadi bapak dan ibu angkat kami selama di Gobah

- Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata dari penulis, mudah-mudahan hasil penelitian dan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan dan penelitian sejenis, semoga Allah SWT melimpahkan ilmu pengetahuan bagi kita semua. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Padang, Februari 2011

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSEMBAHAN	
LEMBAR PERNYATAAN	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Kinerja.....	7
2.1.1 Penilaian Kinerja.....	8
2.1.2 Manfaat Penilaian Kinerja	8
2.2 Pelatihan	9
2.2.1 Metode Pelatihan	11
2.3 Lingkungan Kerja.....	15
2.4 Reriew Penelitian terdahulu.....	18
2.5 Hubungan antara pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan	19
2.6 Kerangka Pemikiran.....	20
2.7 Hipotesa.....	21

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Objek dan Lokasi Penelitian	22
3.2	Populasi dan Sample	22
3.2.1	Populasi	22
3.2.2	Sample	22
3.3	Teknik pengambilan sampel	23
3.4	Operasionalisasi Variabel	23
3.5	Metode pengumpulan Data	25
3.6	Jenis dan Sumber Data	26
3.6.1	Jenis Data	26
3.6.2	Sumber Data	26
3.7	Pengolahan Data	27
3.8	Metode Analisis Data	27

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum PT. Agrimitra Utama Persada	31
4.1.1	Sejarah Perusahaan	31
4.1.2	Keunggulan AMDK-SMS	35
4.1.3	Standarisasi AMDK	36
4.1.4	Struktur Organisasi	36
4.2	Analisa Data	39
4.2.1	Uji validitas dan Reliabilitas	40
4.2.1.1	Uji Validitas	40
4.2.1.2	Uji Reliabilitas	42
4.2.2	Analisa deskriptif	43
4.2.2.1	Gambaran Umum Responden	44
4.2.2.2	Gambaran umum jawaban responden	47
4.2.2.2.1	Variabel Pelatihan kerja	48
4.2.2.2.2	Variabel Lingkungan kerja	50
4.2.2.2.3	Variabel Kinerja Karyawan	51
4.2.3	Uji Asumsi Klasik	53

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Tingkat Kesalahan Yang Terjadi Selama Produksi SMS (Sumber Minuman Sehat).....	4
Tabel 2.1	Tabel Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3.1	Data Jumlah karyawan	22
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variable penelitian	24
Tabel 4.1	Hasil Rangkuman Uji Validitas.....	41
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.3	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	44
Tabel 4.4	Karakteristik responden berdasarkan umur	45
Tabel 4.5	Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	45
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan terakhir	46
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan status karyawan.....	47
Tabel 4.8	Distribusi frekuensi responden mengenai pelatihan kerja	49
Tabel 4.9	Distribusi frekuensi responden mengenai lingkungan kerja	50
Tabel 4.10	Distribusi frekuensi responden mengenai kinerja karyawan PT. Agrimitra utama persada	52
Tabel 4.11	Hasil Uji Linearity	54
Tabel 4.12	Hasil uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4.13	Rangkuman hasil Analisis regresi berganda.....	58
Tabel 4.14	hasil Analisa Uji F	60
Tabel 4.15	Hasil Uji T	61
Tabel 4.16	hasil Uji R dan Uji R ²	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	37
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot of regression Standardized Residual	54
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	57

DAFTAR LAMPIRAN

	<i>Halaman</i>
Lampiran 1 : Kuesioner.....	71
Lampiran 2 : Tabulasi.....	74
Lampiran 3 : Hasil Output Regresi.....	77

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam skripsi ini dan disebutkan dalam daftar referensi.

Padang, Februari 2011

ROBBY ANDRIA
06 952 017

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan merupakan salah satu aset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan karyawan yang baik maka diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang datang baik dari dalam maupun luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dewasa ini perusahaan selalu mencari cara agar bisa meningkatkan kualitas karyawannya. Tidak bisa dipungkiri bahwa karyawan juga memiliki peran penting dalam kemajuan sebuah perusahaan. Jika perusahaan berhasil, berarti kinerja karyawannya bagus. Kinerja karyawan yang baik tidak mungkin muncul begitu saja. Banyak perusahaan yang sukses menyadari bahwa pada dasarnya peningkatan bisnis mereka dilandasi oleh suatu sistem yang dilaksanakan secara konsisten dan efisien sehingga menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik. Banyak faktor-faktor yang bisa mempengaruhi baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan, beberapa diantaranya adalah pelatihan karyawan dan lingkungan kerja.

Pelatihan terpadu dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia umumnya dan pembangunan ketenagakerjaan khususnya memang merupakan keharusan dan kebutuhan yang semakin terasa dewasa ini. Menurut Ruky (2002:163), pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang dan dalam pekerjaan lain yang terkait

dengan yang sekarang dijabatnya, baik secara individu maupun bagian dari sebuah *team* kerja. Pelatihan karyawan sangat dirasa penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Walaupun gagasan yang satu ini merupakan hal yang biasa dilakukan perusahaan, namun banyak perusahaan yang dalam menerapkan pelatihan ke karyawan masih belum berdasarkan konsep yang jelas sehingga realisasinya tidak berjalan dengan maksimal. Menurut Hasibuan(2000:68), program pelatihan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan baik, harus terlebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangam karyawan.

Selain faktor pelatihan, pengaruh lingkungan kerja juga memegang peranan menentukan kinerja karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksnakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan itu sendiri. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja merupakan

segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang tenang untuk melakukan pekerjaan merupakan suatu dorongan bagi pekerja untuk dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja perlu diawasi dengan baik agar pekerja merasa tenang dan dapat bekerja lebih baik lagi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja perusahaan.

PT. Agrimitra Utama Persada sebagai produsen air minum dalam kemasan SMS (Sumber Minuman Sehat) menyadari akan pentingnya peningkatan kinerja karyawan. Sejak perusahaan ini berdiri, belum pernah ada penelitian di perusahaan ini yang meneliti tentang pelatihan dan lingkungan kerja.

Dalam melakukan pelatihan karyawan tentunya PT. Agrimitra Utama Persada telah melakukannya, namun apakah hal itu telah berjalan efektif dan membawa dampak yang baik terhadap karyawan? Jawaban itu hanya bisa dijawab dan dirasakan oleh karyawan itu sendiri. Namun selama ini berdasarkan informasi yang penulis dapatkan, kesalahan dalam bekerja masih sering terjadi oleh beberapa karyawan. Ini dapat dilihat dari masih adanya *cup* yang tidak bisa dipakai akibat meleleh karena kepanasan, selain itu juga sering terjadi plastic penutup *cup* yang sering tercetak lebih lebar dari biasanya, dan masih banyak kesalahan yang lain. Ini mengakibatkan berkurangnya profit perusahaan. Perusahaan juga sudah menerapkan sanksi untuk karyawan yang melakukan kesalahan, mulai dari surat peringatan hingga pemecatan. Namun itu masih belum cukup untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja. Selain kesalahan-kesalahan,

kecelakaan dalam bekerja juga sering terjadi. Berikut akan penulis tampilkan data tingkat kesalahan yang telah terjadi selama produksi dari tahun 2003-2009:

Tabel 1.1
Data Tingkat Kesalahan Produksi yang Terjadi Selama Produksi
SMS (Sumber Minuman Sehat)

TAHUN	Jenis	Unit	Tingkat Kesalahan (%)
2003	Cup	413.000	1,1
	600 ml	41.500	0,94
	1500 ml	22.700	0,55
2004	Cup	751.500	0,93
	600 ml	56.638	0,40
	1500 ml	29.698	0,51
2005	Cup	1.312.900	0,30
	600 ml	97.800	0,29
	1500 ml	46.000	0,22
2006	Cup	1.641.400	0,38
	600 ml	93.600	0,41
	1500 ml	48.300	0,17
2007	Cup	1.994.200	0,18
	600 ml	112.300	0,22
	1500 ml	47.700	0,09
2008	Cup	2.639.000	0,04
	600 ml	156.600	0,15
	1500 ml	72.900	0,06
2009	Cup	2.142.090	0,02
	600 ml	148.400	0,03
	1500ml	57.400	0,03

Dari data diatas dapat dilihat bahwa tingkat kesalahan masih terjadi sampai tahun 2009. Persentase yang dikemukakan diatas adalah tingkat produk yang tidak bisa dijual ke pasaran. Tidak bisa dipungkiri bahwa pekerjaan sebagai anggota produksi di perusahaan air minum sangat berat dan rumit. Karena dibutuhkan ketelitian dan kejelian dari seorang anggota produksi agar tidak melakukan kesalahan. Pada penelitian ini penulis ingin meneliti sejauh mana

faktor pelatihan dan lingkungan kerja pada PT. Agrimitra Utama Persada terhadap kinerja karyawan.

Atas dasar yang penulis kemukakan diatas, penulis melakukan penelitian ini yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AGRIMITRA UTAMA PERSADA”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari data dan informasi yang telah penulis kemukakan diatas, maka didapat permasalahan “apakah ada pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji apakah faktor pelatihan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrimitra Utama Persada.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat didalam penelitian ini adalah:

1. Bagi PT. Agrimitra Utama Persada

Sebagai masukan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya, khususnya mengenai pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja

Menurut Cahayani (2005:89), kinerja seorang karyawan adalah hal penting, sekaligus menentukan efektif tidaknya kinerja perusahaan. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja perusahaanpun secara otomatis tidak baik. Begitu sebaliknya. Sayangnya, penilaian kinerja masih dipandang sebelah mata, baik oleh pihak perusahaan maupun karyawan. Pihak karyawan memandang evaluasi dengan sebelah mata, karna mereka merasa tidak mendapatkan manfaat dari penilaian kinerja tersebut. Mereka merasa bahwa penilaian yang dialami tidak dilaksanakan secara objektif.

Menurut Azis(2009:9), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal,tidak melanggar hukum, tidak bertentangan dengan etika dan dipengaruhi oleh kemampuan, keinginan, lingkungan, dan kesempatan. Sedangkan menurut Siswanto dalam Hermanto(2005:3), Kinerja atau disebut juga dengan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai&Basri dalam Lubis(2008:39), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan

tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan standar, target dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan telah disepakati bersama

2.1.1. Penilaian Kinerja

Menurut Hawley (2005:20), penilaian kinerja meninjau target yang diciptakan bersama karyawan dan mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan target tersebut. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan baik dapat dianggap oleh karyawan sebagai investasi pada pengembangan profesional dan karirnya. Dalam melihat kinerja karyawan, tentu harus dilakukan penilaian, indikator dalam penilaian tersebut adalah kemampuan karyawan dalam bekerja, keandalan dan efektifitas kerja, kerjasama dan kualitas kerja.

2.1.2. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Ruky (2002:19), manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Meningkatkan prestasi kinerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan.

2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi serta potensi laten karyawan dengan cara memberikan umpan balik pada mereka tentang prestasi mereka.
4. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
5. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gajinya atau imbalannya sebagai bagian dari kebijakan dan system imbalan yang baik.
6. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya. Dengan demikian jalur komunikasi dan dialog akan terbuka dan dengan demikian diharapkan bahwa proses penilaian prestasi kerja akan mengeratkan hubungan antara atasan dan bawahan.

2.2. Pelatihan

Menurut Ruky (2002:163), pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang dan dalam pekerjaan lain yang terkait dengan yang sekarang dijabatnya, baik secara individu maupun sebagai bagian dari sebuah tim kerja. Sebagaimana yang telah dikemukakan pada point ke 4 manfaat penilaian kinerja di atas yaitu sebagai salah

satu informasi untuk menyelenggarakan dan perencanaan kegiatan pelatihan. Sedangkan menurut Siagian dalam Lubis (2008:28), pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik atau metoda tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja seseorang atau kelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektifitas dan produktivitas kerjanya dianggap perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatic. Sedangkan menurut Hamalik(2000:11), pelatihan merupakan serangkaian tindakan(upaya) yang dilaksanakan secara terus menerus,bertahap dan terpadu dan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan tidak hanya dilakukan terhadap karyawan yang telah bekerja , karyawan yang baru diterima disuatu perusahaanpun harus dilakukan pelatihan. Ini bertujuan untuk memperkenalkan lingkungan baru bagi mereka agar tidak merasa canggung untuk memulai pekerjaan. Indikator terhadap pelatihan ini yaitu keterampilan, keahlian, kesadaran, dan pendidikan karyawan tersebut.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu tindakan yang berupa proses belajar mengajar yang dilakukan terhadap seseorang atau kelompok orang yang dilakukan secara berkesinambungan dengan menggunakan teknik atau metoda yang konseptual dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja seseorang atau kelompok orang demi mencapai tujuan sebuah organisasi. Menurut Mathis & Jackson (2006:302), kinerja pada pekerjaan dan pelatihan harus diintegrasikan secara efektif karena intervensi-

intervensi pelatihan secara progresif bergerak lebih dekat pada pekerjaan dengan tujuan untuk mencapai pembelajaran langsung, maka hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan menjadi vital

Tujuan utama dari program pelatihan menurut Hasibuan (2007:70) adalah:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja
2. Meningkatkan efisiensi
3. Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin
4. Mengurangi kecelakaan kerja
5. Meningkatkan pelayanan
6. Menjadikan moral karyawan lebih baik
7. Mempunyai kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan
8. Manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill*-nya lebih baik.

2.2.1 Metode Pelatihan

Menurut Hamalik (2000:62-66), metode pelatihan adalah strategi dan metode yang digunakan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan kurikulum pelatihan. Ada dua metode pelatihan yang dapat dipilih dan digunakan sesuai dengan kebutuhan proses pembelajaran yang hendak dilaksanakan oleh pelatih:

1. Model Komunikasi Ekspositif

Pengajaran menggunakan berbagai strategi dan taktik. Prosedurnya tergantung pada ketelibanan pelatih, tujuan yang hendak dicapai, besarnya kelompok dan factor-faktor lainnya.

2. Model Komunikasi Diskoveri

Model ini lebih efektif bila dilaksanakan dalam kelompok kecil, namun dapat juga dilaksanakan dalam kelompok yang lebih besar. Kendati tidak semua peserta terlibat dalam proses diskoveri namun model ini bermanfaat bagi peserta latihan. Pola ini dapat dilaksanakan dalam bentuk komunikasi satu arah atau komunikasi dua arah, bergantung pada besarnya kelas.

3. Teknik Komunikasi Kelompok Kecil

Kelompok kecil yang terdiri dari 10 orang peserta dapat melakukan komunikasi dua arah secara efektif. Teknik-teknik yang dapat digunakan adalah :

a. Tutorial perorangan

Metode ini dianggap sebagai cara belajar ideal, karena satu orang tutor berhadapan dengan satu orang peserta. Teknik ini penting untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan konseptual

b. Tutorial kelompok

Seorang pelatih membimbing satu kelompok peserta, yang terdiri dari lima sampai dengan tujuh orang pada waktu yang sama. Tutorial ini menitikberatkan pada bimbingan terhadap individu-individu dalam kelompok

c. Lokakarya

Peserta mendapat informasi tentang prosedur kerja dan asas-asas pelaksanaan suatu topik dengan metode tertentu. Selanjutnya para peserta menerapkan informasi tersebut dalam bentuk tugas-tugas nyata dengan pilihannya sendiri, sedangkan pelatih memberikan bimbingan

d. Diskusi kelompok

Pemimpin kelompok merumuskan topik yang akan dibahas dan bertindak sebagai ketua kelompok. Kegiatan belajar terjadi dalam bentuk pertukaran pengalaman, pemikiran dan informasi di kalangan para peserta sendiri

4. Pembelajaran Berprogram

Model ini dapat dilihat sebagai proses yakni proses umum untuk merancang materi pelajaran, dan dapat dilihat sebagai produk yakni suatu bentuk sistem pembelajaran dimana peserta belajar sendiri untuk mencapai tujuan tingkah laku dengan menggunakan materi pelajaran yang telah disiapkan sebelumnya, serta tidak memerlukan dukungan dari pihak pelatih

5. Pelatihan dalam Industri

Metode ini mengembangkan pendekatan standar pengajaran dan latihan dalam pekerjaan. Prosedur latihan lebih sederhana terutama dalam latihan industri. Metode ini diterapkan dalam berbagai bentuk seperti latihan kepemimpinan, latihan keselamatan, latihan untuk perbaikan dan latihan pekerjaan

6. Teknik Simulasi

Teknik simulasi dapat digunakan hampir pada semua program pelatihan yang berorientasi pada tujuan-tujuan tingkah laku. Latihan keterampilan menuntut praktek yang dilaksanakan dalam situasi nyata (dalam pekerjaan tertentu), atau dalam situasi simulasi yang mengandung cirri-ciri kehidupan yang nyata. Latihan simulasi adalah berlatih melaksanakan tugas-tugas yang akan dikerjakan sehari-hari

7. Metode Studi Kasus

Metode ini merupakan suatu bentuk simulasi yang bertujuan untuk memberikan pengalaman kepada peserta tentang cara membuat keputusan mengenai apa yang harus dikerjakan lebih lanjut, latihan memecahkan kasus-kasus social. Kasus-kasus yang dipelajari berdasarkan kejadian nyata, menggunakan informasi yang ada, tidak terlalu sederhana, sesuai dengan minat peserta, dan punya dampak tertentu terhadap peserta. Pelaksanaan studi kasus dimulai dari menghimpun data dari berbagai sumber tentang kasus itu, menafsirkannya, merumuskan kesimpulan dan upaya pemecahan serta upaya perbaikan

Berdasarkan data yang penulis dapatkan, metode pelatihan yang telah dilaksanakan PT. Agrimitra Utama Persada terhadap karyawannya adalah berupa lokakarya dan pelatihan dalam industry dan juga adanya simulasi pekerjaan. Perusahaan melakukan pelatihan minimal 3 kali dalam 1 tahun. Pembimbing didatangkan dari luar perusahaan. Karena perusahaan ini tergabung dalam sebuah

organisasi yang bernama ASPADIN (Asosiasi Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan), maka pembimbing bisa didapatkan dari organisasi ini. Sebagai contoh, pada pertengahan tahun 2010, pembimbing didatangkan dari perusahaan air minum terkenal yaitu *Aqua*. Pelatihan ini disambut antusias oleh karyawan. Pelatihan itu berlangsung selama 3 hari dan karyawan mengaku banyak pelajaran yang bisa dipetik dari pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut, pelatih menyiapkan materi yang bermanfaat untuk peningkatan keterampilan, keahlian, dan kesadaran karyawan dalam bekerja. Pelatih juga menceritakan bagaimana karyawan *Aqua* bekerja sehingga karyawan menjadi termotivasi. Pelatih juga menyelenggarakan simulasi untuk menjelaskan teknik-teknik yang benar dalam bekerja.

2.3. Lingkungan Kerja

Menurut Gapersz dalam Azis(2009:24), lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan tempat melaksanakan pekerjaan dengan suasana yang kondusif sehingga dapat memberikan motivasi dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai kesesuaian produk. Lingkungan kerja mencakup faktor fisik, sosial, psikologis dan lingkungan (temperatur, kelembaban dan komposisi udara). Lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi, karena secara psikologis jika seseorang bekerja ditempat yang nyaman dan mendukung, seseorang tersebut akan bekerja dengan perasaan senang sehingga hasil pekerjaannya tersebut baik bagi perusahaan. Sedangkan menurut Lussier dalam Anbri (2010:21) , lingkungan kerja adalah kualitas internal

organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya. Sementara itu, menurut Steers dalam Anbri (2010:21) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan ciri-ciri dalam organisasi yang mempengaruhi tingkah laku pekerja. Menurut Nitisemito dalam Khoiriyah(2009:46) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Perusahaan harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. . Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya motivasi kerja karyawan. Indikator dalam lingkungan kerja ini adalah penerangan, kebersihan, adanya komunikasi dan keamanan.

1. Penerangan

Penerangan sangat menentukan dalam semangat kerja karyawan, karena karyawan cenderung tidak bersemangat dalam bekerja, namun ada juga sebagian karyawan yang agak terganggu dengan kondisi yang terang. Itulah tugas dari perusahaan untuk bisa mengatur penerangan sebaik mungkin, bisa dilihat dari jenis pekerjaan, apakah pekerjaan itu sulit atau tidak sehingga membutuhkan intensitas cahaya yang tepat.

2. Kebersihan

Kebersihan merupakan faktor penting dalam menjaga *mood* karyawan dalam bekerja. Jika melihat kondisi perusahaan, penulis melihat kondisi perusahaan sangat bersih. Bahkan sangat steril. Karena sebagai perusahaan air minum sangat menjaga kebersihan dan sterilisasi.

3. Komunikasi

Komunikasi antar karyawan harus tetap dijaga agar menciptakan kondisi yang kondusif di lingkungan pekerjaan. Penulis melihat komunikasi antar karyawan PT. Agrimitra Utama Persada cukup baik namun tetap dalam kapasitas pekerjaan masing-masing.

4. Keamanan

Keamanan perusahaan cukup terjaga yang ditandai dengan adanya *security* yang siap 24 jam untuk menjaga perusahaan. Selama perusahaan ini berdiri belum pernah terjadi kemalingan ataupun pengrusakan yang dilakukan oknum tertentu. Ini menandakan bahwa kinerja *security* cukup baik. Namun keamanan perusahaan tidak hanya dijaga oleh *security* saja, dibutuhkan kesadaran bagi setiap karyawan untuk sama-sama menjaga keamanan perusahaan demi kenyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi internal yang dirasakan secara secara terus menerus oleh

karyawan yang sangat mempengaruhi tingkah laku karyawan dalam bekerja baik itu berupa penerangan, kebersihan, adanya komunikasi dan keamanan yang dapat mempengaruhi kinerja individu-individu yang ada dalam perusahaan.

2.4. Review Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Hasil yang diperoleh
Sutoyo (2006)	Analisis Pengaruh Penerapan System Manajemen ISO 9001:2000 terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Brantas Abipraya Wilayah I Medan.	Variable bebas meliputi: kompetensi, infrastruktur, dan lingkungan kerja. Variable terikat meliputi: Kinerja karyawan.	Terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan yaitu kompetensi, kesadaran dan pelatihan, infrastruktur dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
Lubis (2008)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan	Variabel Dependen : Kinerja Karyawan Variabel Independen : Pelatihan dan Motivasi Kerja	Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan
Hermanto (2005)	Analisis Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Pembinaan Karyawan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Sorong Papua	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen : Pelatihan, Pendidikan dan Pembinaan Karyawan	Pengembangan Sumber Daya Manusia termasuk pelatihan staf, pendidikan staf dan pemeliharaan staf berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Sorong Papua

Anhar Azis (2009)	Pengaruh Penerapan System Manajemen ISO 9001:2000 terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Insentif dan Kepuasan Kerja sebagai Variable Moderating di PT (Persero) Pelabuhan Indonesia Unit I Terminal Peti Kemas Belawan.	Variable bebas meliputi: kompetensi, kesadaran dan pelatihan, infrastruktur, dan lingkungan kerja. Variable terikat meliputi: kinerja pegawai. Variable Moderatingnya adalah: Pemberian Insentif dan kepuasan kerja.	Bahwa tidak terdapat pengaruh penerapan ISO 9001:2000 terhadap kinerja pegawai. Dan pemberian insentif dan kepuasan kerja bukanlah variable permoderasi.
Anbri (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk KCP Pulo Brayan Medan	Variabel Dependen : Kinerja Karyawan Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk KCP Pulo Brayan Medan

2.5. Hubungan antara pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

Pelatihan adalah suatu tindakan yang berupa proses belajar mengajar yang dilakukan terhadap seseorang atau kelompok orang yang dilakukan secara berkesinambungan dengan menggunakan teknik atau metoda yang konseptional dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja seseorang atau kelompok orang demi mencapai tujuan sebuah organisasi. Pada dasarnya karyawan sangat membutuhkan pelatihan untuk memulai pekerjaannya. Karena pada dasarnya mereka harus menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan yang baru. Dan juga pelatihan

harus konsisten dilaksanakan perusahaan agar kinerja karyawan tetap terjaga dan meningkat sehingga bisa member pengaruh positif terhadap perusahaan.

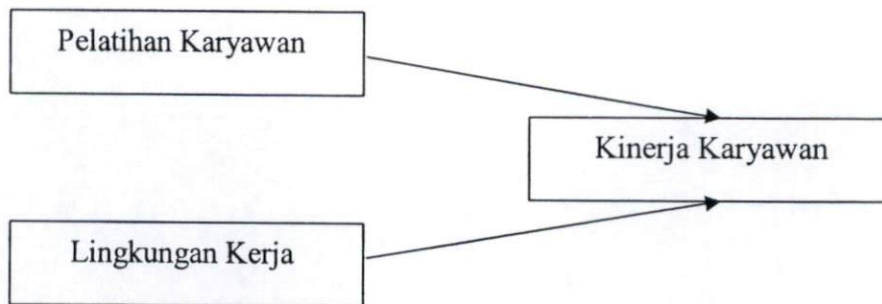
Lingkungan kerja adalah suatu kondisi internal yang dirasakan secara secara terus menerus oleh karyawan yang sangat mempengaruhi tingkah laku karyawan dalam bekerja baik itu berupa penerangan, kebersihan, adanya komunikasi dan keamanan yang dapat mempengaruhi kinerja individu-individu yang ada dalam perusahaan. Lingkungan kerja ini sangat berpengaruh terhadap baik atau tidaknya hasil dari suatu pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan yang ada diperusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan akan berkaitan langsung dengan lingkungan kerja dalam berorganisasi yang akhirnya akan menimbulkan kinerja karyawan sehingga terlihat adanya hubungan pelatihan dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

2.6. Kerangka Pemikiran

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan sekaligus untuk mempermudah dalam pemahaman, maka perlu dijelaskan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pemahaman

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



2.7. Hipotesa

Bertitik tolak dari perumusan masalah diatas, maka didapat hipotesa “diduga ada pengaruh faktor pelatihan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrimitra Utāma Persada”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Agrimitra Utama Persada. Sedangkan lokasi penelitian adalah di pabrik perusahaan ini yang beralamat di Jl. Raya Padang Bukittinggi km51 Desa Tarok Sicincin Sumatera Barat

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan anggota produksi PT. Agrimitra Utama Persada. Adapun data jumlah karyawan PT. Agrimitra Utama Persada yaitu :

Tabel 3.1
Data Jumlah Karyawan

Jabatan	Jumlah Karyawan
Top Manager	4 orang
Middle	43 orang
Anggota produksi	158 orang

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (1999:73), sampel adalah bahagian dari populasi yang menjadi sumber informasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Karena keterbatasan penulis dan mengantisipasi kejadian yang

tak terduga, untuk itu penulis melakukan penelitian terhadap 100 karyawan yang dianggap sebagai sampel

3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *simple random sampling* yaitu sebuah sampel yang diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi menurut Sumarni&Wahyuni(2006 :73). Cara ini dilakukan karena populasi bersifat homogen. *Simple Random Sampling* merupakan metoda probabilitas, dimana tiap unit dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel penelitian. Alasan penggunaan metoda ini adalah lebih menghemat biaya dan waktu dibandingkan dengan teknik sampling lainnya.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang akan diukur, yaitu:

1. Variabel Dependen (Y)

Yaitu variabel yang akan menjadi tumpuan utama penulis dalam meneliti. Dalam hal ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan PT. Agrimitra Utama Persada.

2. Variabel Independent (X)

Yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependent. Dalam hal ini yang menjadi variabel independent adalah faktor pelatihan karyawan(X1), dan lingkungan kerja(X2)

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berikut penulis tampilkan operasionalisasi variabel yang penulis teliti :

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	tingkat keberhasilan yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan standar, target dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan telah disepakati bersama (data diolah : Cahayani, 2005:89 ; Azis, 2009:9 ; Siswanto dalam Hermanto, 2005:3 ; Rivai & Basri dalam Lubis, 2008:39)	-kemampuan karyawan dalam bekerja, -keandalan dan efektifitas kerja, -kerjasama dan -kualitas kerja	Likert
Pelatihan Karyawan (X1)	suatu tindakan yang berupa proses belajar mengajar yang dilakukan terhadap seseorang atau kelompok orang yang dilakukan secara berkesinambungan dengan menggunakan teknik atau metoda yang konseptional dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja seseorang atau kelompok orang demi mencapai tujuan sebuah organisasi. (data diolah: Ruky, 2002:163; Siagian dalam Lubis, 2008:28; Hamalik, 2000:11)	-keterampilan, -keahlian, -kesadaran, dan -pendidikan karyawan	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	suatu kondisi internal yang dirasakan secara terus menerus oleh karyawan yang sangat mempengaruhi tingkah laku karyawan dalam bekerja	-penerangan, -kebersihan, -komunikasi -keamanan	Likert

	<p>dapat berupa penerangan, kebersihan, adanya komunikasi dan keamanan (data diolah : Garpersz dalam Azis, 2009:24; Lussier dalam Anbri, 2010:21; Steers dalam Anbri, 2010:21; Nitisimento dalam Khoiriyah 2009:40)</p>		
--	---	--	--

3.5. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner yang bertujuan untuk mendapatkan dan mengetahui pendapat responden. Pernyataan yang diberikan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert, yang dinilai berupa skor positif. Pengukuran menggunakan skala ordinal, dimana tanggapan dan responden dikategorikan pada dua bagian, yaitu penilaian responden terhadap kinerja dan aspek yang telah diterima dan harapan responden terhadap masing-masing aspek tersebut. Atas tanggapan yang diminta tersebut setiap aspeknya diberi skor dengan cara sebagai berikut:

5 = sangat setuju

4 = setuju

3 = ragu-ragu

2 = tidak setuju

1 = sangat tidak setuju

3.6. Jenis dan sumber data

3.6.1. Jenis Data

Adapun data yang digunakan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah diolah terlebih dahulu oleh pihak-pihak atau instansi yang terkait. Data sekunder yang penulis dapatkan adalah data jumlah karyawan PT. Agrimitra Utama Persada.

2. Data Primer

Data primer adalah data asli yang langsung penulis dapatkan selama melakukan penelitian di lapangan. Pengumpulan data dilakukan dengan field research yaitu penelitian terhadap karyawan PT. Agrimitra Utama Persada

3.6.2. Sumber Data

a. Library Research

Dengan mempelajari buku-buku, jurnal dan situs yang berkaitan dengan perumusan masalah

b. Field research

Metoda yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu dengan cara mengunjungi perusahaan menjadi sample objek penelitian, dan melakukan wawancara

3.7 Pengolahan Data

Data yang telah diperoleh selanjutnya diproses melalui beberapa tahapan, seperti yang dikemukakan Sumarni & Wahyuni (2006:97-101) yakni:

- a. Editing, meneliti setiap kuisisioner yang terkumpul agar dapat terisi dengan lengkap
- b. Coding, yaitu pemberian angka tertentu pada kolom tertentu yang menyangkut keterangan tertentu pula. Setiap data yang terkumpul atau pada setiap kuisisioner yang terkumpul, agar mempermudah dalam pengolahan data
- c. Tabulasi, proses peringkasan data dan menampilkannya dalam bentuk yang lebih rapi untuk kepentingan analisis lebih lanjut

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dilakukan adalah dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi masing2 variabel

x₁ = pelatihan karyawan

x² =Lingkungan kerja

e = error term

Data penelitian dianalisis melalui penggunaan alat bantu statistik yaitu:

1. Uji kualitas data

Ada 2 prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji kualitas data, yaitu:

a. Uji Reliabilitas.

Reliabilitas mengindikasikan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Sugiyono dalam Azis(2008 :62), pengujian reliabilitas dengan internal konsistensi dilakukan dengan cara mencoba instrument sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan titik tertentu” dalam hal ini teknik yang digunakan adalah *chronbach alpha*. Perhitungan reliabilitas dilakukan hanya untuk item- item yang sudah memiliki validitas. Suatu instrument dikatakan *reliable* apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dan 0,60. Sedangkan menurut Sekaran dalam Azis (2008:63) bahwa “reliabilitas yang kurang dan 0,60 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima dan reliabilitas diatas 0,8 adalah baik”

b. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menjawab pertanyaan apakah instrumen penelitian yang disusun benar-benar akurat sehingga mampu mengukur apa yang harusnya diukur (variabel kunci yang diteliti). Menurut Sugiyono(1999 p109), valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang

seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Didalam penelitian ini, untuk menguji validitasnya, penulis akan mencoba menyebar kuesioner ke beberapa responden

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Dilakukan untuk mengetahui simetris tidaknya distribusi data. Uji dideteksi melalui analisa grafis yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Ghazali dalam Azis (2008:64), menyatakan bahwa jika data menyebar normal disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali dalam Azis (2008:64), bahwa mendeteksi gejala-gejala terjadinya multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat tolerance dan lawannya 'VIF (*Variable Inflation Factor*). Syarat suatu model regresi yang bebas multikolinier adalah :

a. Mempunyai nilai VIF di sekitar angka 1

- b. Mempunyai angka *Tolerance* mendekati 1
- c. Koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (di bawah 0,5).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam Azis (2008:64), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Agrimitra Utama Persada

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Dimulai tahun 1978 PT.

Golden Mississippi di Indonesia dengan Merk AQUA, sampai saat ini telah banyak perusahaan yang bergerak dalam industri air minum dalam kemasan, dengan melihat kebutuhan penduduk, Indonesia akan air minum yang sehat dan terjamin mutunya sehingga kehidupan lebih baik, semula AMDK. (Air minum dalam kemasan) merupakan kebutuhan konsumen bagi kalangan tertentu (menengah atas), tapi saat ini sudah semua kalangan membutuhkan AMDK dengan alasan praktis, sehat dan bergengsi sehingga semakin banyak kompetensi dalam merebut konsumen. Dengan kondisi dan kesempatan yang tercipta tersebut dan dengan adanya perubahan selera konsumen akan air minum yang sudah terpola pada AMDK, maka PT. Agrimitra Utama Persada ikut berperan dalam menyielatkan masyarakat banyak, dengan memproduksi AMDK-SMS, sejak 2003 yang dimulai pada daerah pemasaran di Sumatera Barat dan Riau.

Alasan Utama PT. Agrimitra Utama Persada ikut dalam ramainya pasar AMDK, saat ini, karena visi dan misi usaha yang ingin membagi kebahagiaan pada orang banyak terutama menyangkut air minum untuk konsumen yang praktis, sehat dan bermutu serta mudah didapat. Semula dimulai dari niat tulus

pendiri akan usaha yang dapat membagi kebahagiaan pada orang banyak dari pilar utama yang telah ada sebelumnya.

Berangkat dari usaha jasa konstruksi yang sudah berjalan lebih 20 tahun di Sumatera Barat yang dikenal dengan PT. Statika Mitra Sarana, kemudian lahirlah PT. Agrimitra Utama Persada Industri Air Minum dalam kemasan.

Untuk semua itu dipilihlah lokasi yang sangat ideal dan strategis baik demografi maupun infrastruktur pendukungnya, terutama Sumber Daya Alam yang mempunyai nilai jual sehingga keberadaannya dapat dipertanggungjawabkan dan mempunyai nilai lebih dari sekedar pelepas dahaga/haus untuk minum orang banyak.

Merajut semua itu, sebagai pengusaha dengan pilar yang telah ada, dimulailah persiapan untuk industri air minum dalam kemasan dengan merk SMS yang payung usaha PT. Agrimitra Utama Persada, dengan lokasi di Desa Tarok Lubuk Bunta Sicincin Kecamatan 2 x 11 Enam Lingkung, Kabupaten Padang Pariaman dengan jarak 51 KM dari kota Padang.

Sumber mata air yang digunakan untuk produksi dari sumber mata air yang sudah terkenal dengan nama Lubuk, Bunta Sicincin yang terletak di pegunungan Tandikat di kaki gunung Singgalang, di mana alam sekitar sampai saat ini sangat terawat dan terjaga serta bebas dari polusi dan kontaminasi polusi industri cemaran lainnya.

Sumber mata air yang mengalir sendiri yang dipipakan ke ruangan produksi secara gravitasi merupakan faktor utama dalam sebuah industri air

minum dalam kemasan yang dapat menjamin hasil produk, lebih baik disamping faktor teknis lainnya sehingga mutu dapat dijamin.

Dengan demikian ditetapkan lokasi pabrik air minum dalam kemasan di Desa Tarok, Lubuk Bunta di mana jarak pabrik dari jalan raya Padang-Bukittinggi +/-300 meter sehingga dapat menunjang kelancaran Distribusi pada semua segment sasaran.

Pada Februari 2003 dilakukan uji coba produk ke pasar dengan beragam respon dari semua kalangan maupun konsumen, berangkat dari semua itu kami selalu melihat ke depan dengan memperhatikan selera konsumen dan tidak pernah berhenti memperbaiki mutu serta meningkatkan hasil produksi sejalan dengan peningkatan mutunya sesuai standarisasi nasional Industri dan total Quality Management yang ketat SDM yang handal sesuai bidangnya sehingga dapat mencapai kepuasan pelanggan yang sesungguhnya.

Kami yakin konsumen akan selalu kritis dengan produk, yang dikonsumsi, untuk itu kami ingin menjadi yang terbaik, dan merupakan prioritas utama pilihan konsumen dalam memenuhi kebutuhan minimnya, yaitu dengan memilih air minum dalam kemasan merk "SMS".

Kami yakin dapat bermitra dengan pemerintah daerah sehingga secara langsung maupun tidak langsung telah ikut berpartisipasi dalam meningkatkan PAD serta menjadikan usaha dan Industri ini untuk pemberdayaan SDM tempatan lebih baik sehingga memperkecil tingkat pengangguran dan dapat menumbuhkembangkan anak nagari lebih maju ke depan dengan kehidupan yang

layak berkecukupan, di samping kami sangat peduli dengan lingkungan hidup sehingga kelestarian alam tetap terpelihara dan terjaga kelestarian alam tetap terpelihara dan terjaga sesuai Kurnia Tuhan Yang Maha Esa sampai ke generasi mendatang.

Visi dan misi perusahaan akan diimplementasikan secara bertahap sesuai perkembangan usaha sehingga dapat dirasakan oleh masyarakat tempatan, konsumen, mitra usaha dan karyawan keseluruhannya dengan moto :

“SMS Menjadi Leader AMDK Karena Mutu dan Kualitas Untuk Membahagiakan Orang Banyak,”

Air minum dalam kemasan dengan merk “SMS” sebagai solusi minuman sehat yang diproses dengan higienis menggunakan mesin modern dengan sistem filtrasi, ozoniasi (O₃) dan ultra violet (UV) oleh PT. Agrimitra utama persada yang bersumber dari mata air alami yang mengalir sendiri di kaki gunung Singgalang dan mengandung mineral-mineral yang dibutuhkan oleh tubuh manusia, dengan jaminan mutu sesuai standard SNI serta Depkes. RI.

- SNI : 01-3553-1996
- Sertifikat No : 00225/LSPPro-PSA/SNI-W/II/2003
- Dep. Kes. RI : MD. 249103001018
- PP No : PO>01.02.51.673.PKPI/MD/03/03/1742

4.1.2 Keunggulan AMDK-SMS

Adapun keunggulan AMDK-SMS adalah :

1. Merupakan perusahaan putra daerah yang cukup besar
2. Memiliki kelengkapan legal formal dengan standarisasi yang sertifikasi mutu sni dan dep. Kes. Ri dan bpom serta label halal dari mui
3. Sumber bahan baku air yang berlimpah dari mata air alami yang mengalir sendiri yang terlindung dan terjamin di lingkungan yang jauh dari pencernaan
4. Air baku yang mengandung mineral-mineral yang dibutuhkan oleh tubuh
5. Mempunyai pilihan produk dengan kemasan 5 galon, 1500 ml, 600 ml dan 240 ml.
6. Memiliki pabrik cup 240 ml sendiri dengan bahan pp yang belum dimiliki oleh industri amdk lain di sumbar- riau sehingga keterjaminan sterilisasi bahan kemas untuk amdk
7. Memiliki jaringan distribusi yang luas dan terpadu.
8. Dikelola dan dikerjakan oleh sdm handal dan profesional pada bidang baik di produksi maupun pemasaran
9. Mempunyai sistem produksi terencana, terukur dan teruji dengan dokumentasi yang tercatat dengan menerapkan sistem total quality management dan rpic sehingga keberadaan produk selalu dapat dimonitor dan tersedia tepat waktu dengan mutu serta jumlah yang tepat.
10. Industri AMDK- SMS merupakan *member's* dari statika mitra sarana group yang bergerak, pada bidang jasa konstruksi yang cukup mapan.

4.1.3 Standarisasi AMDK

Sesuai dengan keputusan menteri perindustrian dan perdagangan RI No 705/MPP/Kep/11/2003, tentang persyaratan teknis industri air minum dalam kemasan dan perdagangan untuk itu secara umum, standar AMDK antara lain:

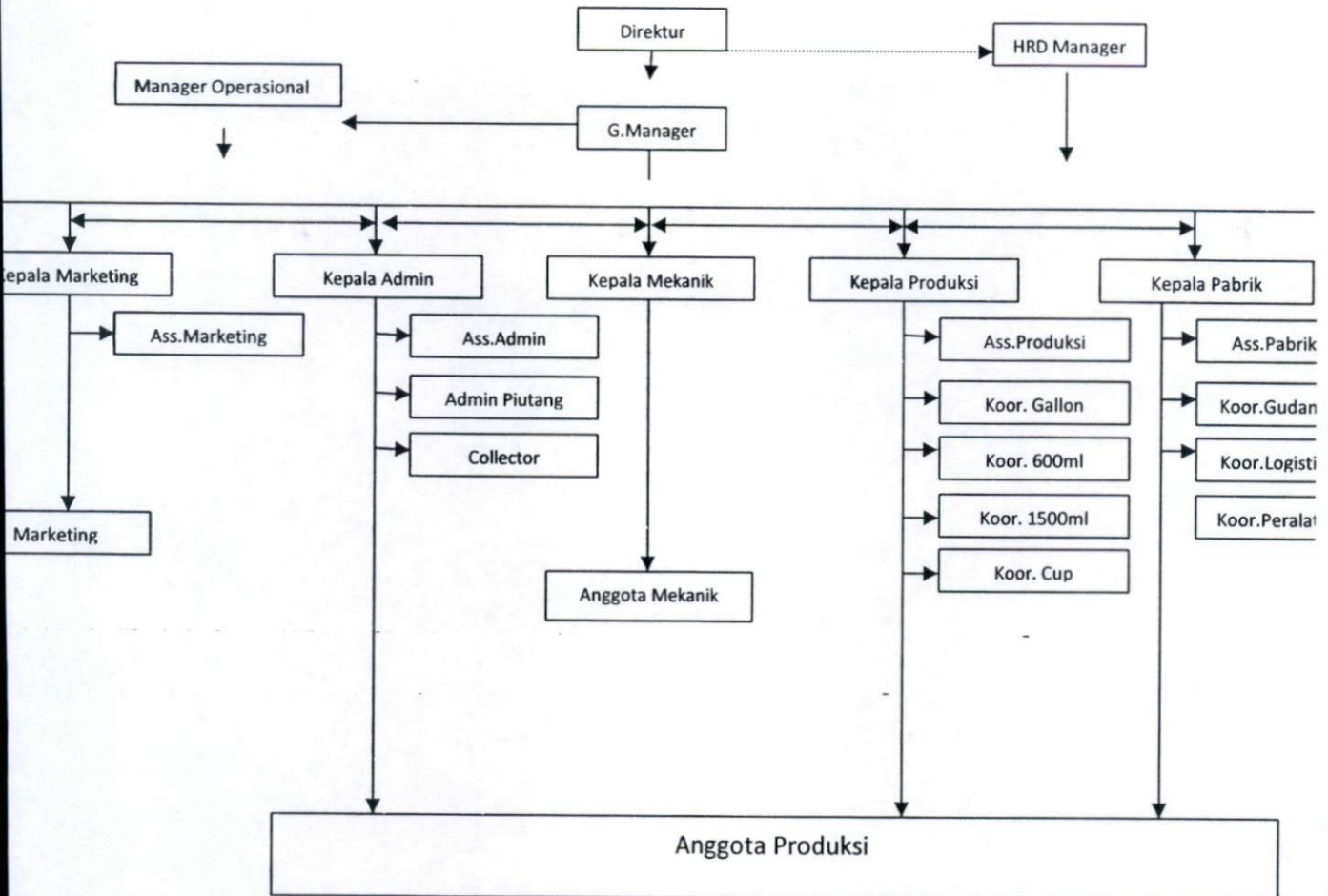
- Tidak mempunyai rasa
- Tidak berbau atau beraroma
- Tidak mempunyai warna

AMDK yang ada beredar dipasaran saat ini semua melalui proses water treatment, di mana setiap perusahaan AMDK/ Merk mempunyai cara yang berbeda satu sama lainnya. Dan semua itu tergantung pada jenis sumber air yang digunakan semakin rendah mutu air yang digunakan semakin tinggi sistem perlakuan treatment yang diterapkan.

4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur perusahaan PT. Agrimitra Utama Persada mendeskripsikan secara jelas tanggung jawab dan wewenang masing-masing bagian dalam perusahaan. Adapun struktur perusahaan tersebut adalah seperti berikut ini (sumber: Djoko Susilo, Ass Pabrik) :

Gambar 4.1
Struktur organisasi



Seperti terlihat dalam struktur organisasi diatas, bahwa direktur membawahi semua bagian di perusahaan ini, dengan berkoordinasi langsung dengan HRD (*Human Resources Development*) Manager. HRD Manager berperan sebagai perpanjangan tangan dari setiap keputusan direktur, dan juga membawahi semua karyawan baik itu dalam hal pengembangan karyawan maupun pengembangan perusahaan. Seperti variabel penelitian ini, kinerja

karyawan secara otomatis menjadi tanggung jawab HRD Manager, ia lah yang menerapkan strategi agar kinerja karyawan selalu terus meningkat dan terjaga.

General Manager yang berada dibawah Direktur,yang berkoorodinas dengan Manager Operasional membawahi langsung Kepala Marketing, Kepala Administrasi, Kepala Mekanik, Kepala Produksi dan Kepala Pabrik. Seluruh kepala perusahaan dalam pekerjaannya berkoordinasi satu sama lain. Seluruh kepala perusahaan ini masing-masing membawahi karyawan sesuai bagiannya didampingi oleh 2 orang asisten untuk masing-masing bagian. Kecuali Kepala mekanik tidak mempunyai asisten. Kepala perusahaan berkoordinasi dengan bawahannya masing-masing. Kepala Marketing didampingi asisten marketing, membawahi anggota marketing. Kepala Admin berkoordinasi Asisten Admin, Admin Piutang, dan Collector. Kepala Mekanik membawahi anggota mekanik. Kepala Produksi berkoordinasi dengan Asisten Produksi, Koordinator Gallon, Koordinator 1500ml, 600ml, dan *Cup*. Kepala Pabrik berkoordinasi dengan Asisten Pabrik, Koordinator Gudang, Koordinator Logistik dan Koordinator Peralatan. Pada dasarnya, seluruh kepala perusahaan ini membawahi seluruh anggota produksi. Karena anggota produksi disini merupakan sosok penting yang harus dijaga, dibimbing, dikembangkan, dan disejahterakan. Karena baik atau tidaknya produksi AMDK, ditentukan oleh baik atau tidaknya hasil pekerjaan anggota produksi. Disinilah sangat terasa bagaimana perusahaan sangat memperhatikan anggota produksinya yang berjumlah 158 orang. Dengan harapan anggota produksi selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

4.2 Analisa Data

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pelatihan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Agrimitra Utama Persada yang beralamat di Jalan Raya Padang – Bukittinggi Km 51 Desa Tarok Sicincin Sumatera Barat. Adapun obyek penelitian yang dilakukan pada seluruh karyawan PT. Agrimitra Utama Persada. Untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan tersebut, dilakukan pengumpulan informasi dengan metode survei melalui penyebaran kuisisioner kepada karyawan PT. Agrimitra Utama Persada. Melalui informasi yang diperoleh dari pengisian kuisisioner dapat diketahui kemungkinan terjadinya perbedaan pandangan yang timbul sebagai perwujudan dari perasaan puas atau tidak puas yang dirasakan karyawan atas kinerjanya selama ini. Dengan cara ini karyawan juga sebagai responden dalam penelitian ini dapat melihat indikator apa saja yang turut mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam lembaran kuisisioner ini, responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi responden. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga kerahasiaan sumber informasi yang diberikan oleh responden. Pernyataan dalam kuisisioner dikembangkan dengan menggunakan dua pendekatan. Pertama, pernyataan yang bersifat terbuka, pernyataan ini dimaksudkan untuk memperoleh data tentang jenis kelamin, umur, masa kerja, pendidikan terakhir dan status karyawan. Kedua, pernyataan bersifat tertutup. Pernyataan ini merupakan respon tentang pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Agrimitra Utama

Persada. Respon responden ditunjukkan dengan alternatif jawaban dan skor jawaban yang telah ditetapkan oleh peneliti.

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Reliabel berarti instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 1999 :109).

Untuk memperoleh hasil yang lebih terarah, uji validitas dan reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS 15 for Windows*.

Kriteria dari validitas yaitu bila koefisien masing – masing pertanyaan dengan r_{tabel} atau lebih besar dari r_{tabel} maka butir instrumen dinyatakan valid (nilai r_{tabel} dengan responden 30 orang adalah 0,361)

4.2.1.1 Uji validitas

Sebagai analisa awal, uji validitas dilakukan terhadap 30 orang responden. Hasil uji validitas terhadap 27 butir pernyataan yang terdiri dari 12 pertanyaan tentang pelatihan kerja, 7 pertanyaan tentang lingkungan kerja dan 8 pertanyaan tentang kinerja karyawan. Hasil rangkuman uji validitas terhadap ketiga variabel yang diuji dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Hasil Rangkuman Uji Validitas

No	Pertanyaan/ indikator	rtabel	rhitung	Ket
	Pelatihan Kerja			
1	Pertanyaan 1	0.361	0.551	Valid
2	Pertanyaan 2	0.361	0.674	Valid
3	Pertanyaan 3	0.361	0.891	Valid
4	Pertanyaan 4	0.361	0.423	Valid
5	Pertanyaan 5	0.361	0.648	Valid
6	Pertanyaan 6	0.361	0.503	Valid
7	Pertanyaan 7	0.361	0.847	Valid
8	Pertanyaan 8	0.361	0.776	Valid
9	Pertanyaan 9	0.361	0.854	Valid
10	Pertanyaan 10	0.361	0.918	Valid
11	Pertanyaan 11	0.361	0.522	Valid
12	Pertanyaan 12	0.361	0.658	Valid
	Lingkungan Kerja			
1	Pertanyaan 1	0.361	0.850	Valid
2	Pertanyaan 2	0.361	0.529	Valid
3	Pertanyaan 3	0.361	0.932	Valid
4	Pertanyaan 4	0.361	0.972	Valid
5	Pertanyaan 5	0.361	0.638	Valid
6	Pertanyaan 6	0.361	0.619	Valid
7	Pertanyaan 7	0.361	0.839	Valid
	Kinerja Karyawan			
1	Pertanyaan 1	0.361	0.383	Valid
2	Pertanyaan 2	0.361	0.815	Valid

3	Pertanyaan 3	0.361	0.473	Valid
4	Pertanyaan 4	0.361	0.624	Valid
5	Pertanyaan 5	0.361	0.765	Valid
6	Pertanyaan 6	0.361	0.497	Valid
7	Pertanyaan 7	0.361	0.483	Valid
8	Pertanyaan 8	0.361	0.604	Valid

Sumber : data diolah

Berdasarkan hasil uji validitas dengan bantuan program *SPSS 15 for windows*, diperoleh nilai r hitung untuk masing – masing butir pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel (0.361). Dengan demikian untuk 27 butir pernyataan yang diuji dinyatakan valid. Butir pernyataan yang mempunyai validitas tertinggi adalah butir pernyataan nomor 4 pada variabel lingkungan kerja yaitu mengenai adanya hubungan yang cukup baik dengan pegawai lain. Pernyataan ini memiliki koefisien korelasi sebesar 0.972. Sedangkan butir pernyataan yang memiliki validitas paling rendah adalah butir pernyataan nomor 1 pada variabel kinerja karyawan yaitu mengenai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Nilai koefisien korelasi untuk pertanyaan ini adalah 0.383.

4.2.1.2 Uji reliabilitas

Uji validitas terhadap 3 variabel yang diuji yaitu pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah pertanyaan	Keterangan
Pelatihan kerja	0.928	12	<i>Reliable</i>
Lingkungan kerja	0.922	7	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0.844	8	<i>Reliable</i>

Sumber : Data diolah

Dari tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa nilai *alpha cronbach* untuk pelatihan kerja sebesar 0.928, nilai *alpha cronbach* untuk lingkungan kerja 0.922 dan nilai *alpha cronbach* untuk kinerja karyawan sebesar 0.844. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 dinyatakan kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan 0,8 dinyatakan baik. Dari hasil penelitian diperoleh nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6. dengan demikian seluruh instrumen yang diuji dalam penelitian ini dapat dinyatakan *reliable/* handal.

4.2.2 Analisa Deskriptif

Seperti yang telah dijelaskan, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Penelitian ini dilakukan dengan wawancara dan membagikan kuesioner kepada 100 orang responden, dimana yang menjadi responden adalah karyawan PT. Agrimitra Utama Persada.

Analisa deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran umum karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, umur, masa kerja, pendidikan terakhir dan status karyawan. Selain itu juga menjelaskan gambaran

responden terhadap pertanyaan – pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner, dimana jumlah pertanyaan keseluruhan adalah 27 butir pertanyaan yang terdiri dari 8 butir pertanyaan untuk variable kinerja karyawan (y), 8 butir pertanyaan untuk pelatihan kerja (x1) dan 7 butir pertanyaan untuk lingkungan kerja.

Berikut dapat dijelaskan karakteristik responden dalam penelitian ini.

4.2.2.1 Gambaran Umum Responden

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	45	45
2	Perempuan	55	55
	Jumlah	100	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner, data diolah

Berdasarkan hasil penyebaran data pada tabel 4.3, dapat dijelaskan bahwa dari 100 orang responden dalam penelitian ini mayoritas adalah perempuan yaitu sebesar 55% sedangkan laki – laki hanya 45%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Agrimitra Utama Persada adalah perempuan.

2. Karakteristik responden berdasarkan umur

Karakteristik responden berdasarkan umur, dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok umur. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan Umur

No	Kelompok Umur	Frekuensi	%
1	18-23	14	14
2	23-28	70	70
3	>28	16	16
	Jumlah	100	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner, data diolah

Dari tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan PT. Agrimitra Utama Persada yang menjadi responden dalam penelitian ini berumur antara 23 – 28 tahun yaitu sebanyak 70%. Sedangkan karyawan yang berumur antara diatas 28 tahun sebanyak 16% dan karyawan yang berumur antara 18-23 tahun sebanyak 14%. Dengan demikian terlihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Agrimitra Utama Persada berumur antara 23 – 28 tahun.

3. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	%
1	0-1 tahun	32	32
2	1-2 tahun	40	40
3	>2 tahun	28	28
	Jumlah	100	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner, data diolah

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa dari 100 orang responden, mayoritas telah bekerja antara 1 – 3 tahun yaitu sebanyak 40%. Sedangkan responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 32% dan

karaywan yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun sebanyak 28%. Dengan demikian rata – rata masa kerja karyawan pada PT. Agrimitra Utama Persada antara 1 – 3 tahun.

4. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Dalam penelitian ini pendidikan responden dikelompokkan menjadi 2 kelompok. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan terakhir	Frekuensi	%
1	SMA	83	83
2	S1	17	17
	Jumlah	100	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner, data diolah

Dari tabel 4.6 dapat dijelaskan, dari 100 orang responden, 83% diantaranya berpendidikan SMA dan hanya 17% yang berpendidikan S1. Ini menunjukkan bahwa rata – rata pegawai atau karyawan pada PT. Agrimitra Utama Persada adalah masih rendah yaitu tamatan SMA, untuk itu masih diperlukan pelatihan kerja untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam lingkungan kerja PT. Agrimitra Utama Persada.

5. Karakteristik responden berdasarkan status karyawan

Berdasarkan status karyawan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu seperti yang terlihat pada tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7
Karakteristik Responden berdasarkan status karyawan

No	Status karyawan	Frekuensi	%
1	Karyawan Tetap	70	70
2	Karyawan Kontrak	30	30
	Jumlah	100	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner, data diolah

Dari tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa dari 100 orang responden, 70% adalah karyawan tetap sedangkan karyawan kontrak hanya 30%. Dengan demikian sebagian besar karyawan PT. Agrimitra Utama Persada adalah karyawan tetap perusahaan tersebut.

4.2.2.2 Gambaran Umum Jawaban Responden

Respon responden terhadap pertanyaan yang diajukan ditunjukkan dengan alternatif jawaban dan skor jawaban yang telah ditetapkan oleh peneliti dengan menggunakan skala likert, sebagai berikut :

Sangat tidak setuju (STS)	diberi skor 1
Setuju (S)	diberi skor 2
Kurang setuju (KS)	diberi skor 3
Tidak Setuju (TS)	diberi skor 4
Sangat setuju (SS)	diberi skor 5

Tanggapan responden ditinjau dari masing-masing variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut

4.2.2.2.1 Variabel Pelatihan kerja

Pelatihan (*training*) merupakan suatu tindakan yang berupa proses belajar mengajar yang dilakukan terhadap seseorang atau kelompok orang yang dilakukan secara berkesinambungan dengan menggunakan teknik atau metoda yang konseptional dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja seseorang atau kelompok orang demi mencapai tujuan sebuah organisasi. Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu, setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian besar. Pelatihan merupakan suatu kegiatan, untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang atas teknis pelaksanaan kerja tertentu.

Pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi sebagai upaya untuk pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu siklus yang harus terjadi terus menerus. Hal ini terjadi karena organisasi itu harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan-perubahan di luar organisasi tersebut. Untuk itu, maka kemampuan sumberdaya manusia atau karyawan organisasi harus terus-menerus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan organisasi

Tabel 4.8
Distribusi frekuensi responden mengenai pelatihan kerja

Item Pertanyaan	Persentase Jawaban Responden				
	SS	S	R	TS	STS
	5	4	3	2	1
Pertanyaan 1	55	39	3	1	2
Pertanyaan 2	23	62	15	0	0
Pertanyaan 3	32	40	26	1	1
Pertanyaan 4	22	61	13	4	0
Pertanyaan 5	24	51	19	5	1
Pertanyaan 6	19	57	18	3	3
Pertanyaan 7	31	46	17	4	2
Pertanyaan 8	24	47	23	3	3
Pertanyaan 9	30	41	24	4	1
Pertanyaan 10	31	51	13	3	2
Pertanyaan 11	31	55	11	2	1
Pertanyaan 12	50	37	5	4	1
Rata - rata	31	49	16	3	1

Sumber : data hasil olahan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada tabel 4.8, jawaban Sangat Setuju paling banyak pada pertanyaan ke 1 yaitu 55%, sedangkan jawaban Setuju paling banyak pada pertanyaan ke 2 yaitu 62%, sedangkan jawaban Ragu-Ragu paling banyak pada pertanyaan ke 3 yaitu 26%, jawaban Tidak Setuju paling banyak ditunjukkan pada pertanyaan ke 5 yaitu sebesar 5%, sedangkan jawaban Sangat Tidak Setuju paling banyak ditunjukkan oleh pertanyaan ke 6 dan 8 yaitu sama-sama 3%.

Namun secara umum, rata - rata dimana terdapat 31% responden menyatakan sangat setuju, 49% responden menyatakan setuju, 16% responden menyatakan ragu - ragu, 3% responden menyatakan tidak setuju dan hanya 1% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden menilai bahwa pelatihan kerja yang diadakan oleh PT. Agrimitra

Utama Persada sudah sangat baik dan mampu meningkatkan produktifitas/kinerja karyawan.

4.2.2.2.2 Variabel lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan adalah suatu kondisi internal yang dirasakan secara secara terus menerus oleh karyawan yang sangat mempengaruhi tingkah laku karyawan dalam bekerja baik itu berupa penerangan, kebersihan, adanya komunikasi dan keamanan yang dapat mempengaruhi kinerja individu-individu yang ada dalam perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya motivasi kerja karyawan.

Tabel 4.9
Distribusi frekuensi responden mengenai lingkungan kerja

Item Pertanyaan	Persentase Jawaban Responden				
	SS	S	R	TS	STS
	5	4	3	2	1
Pertanyaan 1	59	34	6	1	
Pertanyaan 2	20	63	16	1	
Pertanyaan 3	37	48	13	1	
Pertanyaan 4	31	55	12	2	
Pertanyaan 5	34	50	12	4	
Pertanyaan 6	23	56	15	5	1
Pertanyaan 7	44	44	7	2	3
Rata – rata	35	50	12	2	2

Sumber : data hasil olahan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada tabel 4.9, jawaban Sangat Setuju paling banyak pada pertanyaan ke 1 yaitu 59%, sedangkan jawaban Setuju paling banyak pada pertanyaan ke 2 yaitu 63%, sedangkan jawaban Ragu-Ragu paling banyak pada pertanyaan ke 2 yaitu 16%, jawaban Tidak Setuju paling banyak ditunjukkan pada pertanyaan ke 6 yaitu sebesar 5%, sedangkan jawaban Sangat Tidak Setuju paling banyak ditunjukkan oleh pertanyaan ke 7 yaitu 3%.

Namun secara keseluruhan, secara rata – rata dimana terdapat 35% responden menyatakan sangat setuju, 50% responden menyatakan setuju, 12% responden menyatakan ragu – ragu, 2% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan lingkungan kerja yang ada di PT. Agrimitra Utama Persada seperti penerangan, keamanan, kebersihan, hubungan dengan pegawai lain serta atasan sudah sangat baik dan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja/ produktifitas kerja karyawan.

4.2.2.2.3 Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan standar, target dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan telah disepakati bersama

Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik

seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya. Selain itu umpan balik dari penilaian kinerja akan memotivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan dimasa yang akan datang.

Tabel 4.10
Distribusi frekuensi responden Mengenai kinerja karyawan
PT. Agrimitra Utama Persada

Item Pertanyaan	Persentase Jawaban Responden				
	SS	S	KS	TS	STS
	5	4	3	2	1
Pertanyaan 1	61	35	3	1	
Pertanyaan 2	15	68	14	3	
Pertanyaan 3	35	51	14		
Pertanyaan 4	27	57	15	1	
Pertanyaan 5	32	43	22	3	
Pertanyaan 6	28	54	14	4	
Pertanyaan 7	34	53	12	1	
Pertanyaan 8	46	42	12		
Rata-rata	35	50	13	2	

Sumber : data hasil olahan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada tabel 4.10, jawaban Sangat Setuju paling banyak pada pertanyaan ke 1 yaitu 61%, sedangkan jawaban Setuju paling banyak pada pertanyaan ke 2 yaitu 68%, sedangkan jawaban Ragu-Ragu paling banyak pada pertanyaan ke 5 yaitu 22%, jawaban Tidak Setuju paling banyak ditunjukkan pada pertanyaan ke 6 yaitu sebesar 4%, tetapi tidak satupun responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju.

Secara umum rata – rata kinerja karyawan PT. Agrimitra Utama Persada adalah dimana terdapat 35% responden menyatakan sangat setuju, 50% responden menyatakan setuju, 13% responden menyatakan ragu dan 2% responden

menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai kinerja karyawan PT. Agrimitra Utama Persada sudah sangat baik.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

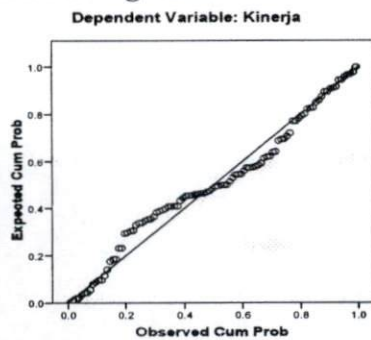
Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian uji normalitas data dan bebas dari asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, linearitas dan heterokedastisitas.

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna melihat apakah variabel independen maupun variabel dependen mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik normal plot dimana jika titik – titik menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi normal.

Dari hasil uji normalitas yang dilakukan terhadap penelitian ini diperoleh sebagai berikut:

Gambar 4.2
Uji Normalitas
Normal P-P Plot of regression Standardized Residual



Sumber : Data diolah (lihat lampiran)

Pada grafik 4.1, grafik normal Q – Q memperlihatkan dimana titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal atau membentuk garis normal.

4.2.3.2 Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berupa garis lurus (hubungan linier).

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearity

Variabel	Fhitung	Linearity
Pelatihan Kerja – Kinerja Karyawan	1.850	0.000
Lingkungan Kerja – Kinerja Karyawan	3.262	0.000

Sumber : Data diolah (lihat lampiran)

- a. Uji Linieritas Pelatihan kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Dari hasil analisis data diperoleh harga Fhitung sebesar 1,850, harga ini dikonsultasikan dengan Ftable pada taraf signifikansi (α) = 5% dan derajat bebas

(23,75) sebesar = 1,67. Hasilnya adalah $1.850 > 1,64$, jadi regresi variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah regresi linier atau berupa garis lurus.

b. Uji Linieritas Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Dari hasil analisis data diperoleh harga Fhitung sebesar 3.262, harga ini dikonsultasikan dengan Ftabel pada taraf signifikansi (α) = 5% dan derajat bebas (13,85) sebesar = 1,84. Hasilnya adalah $3.262 > 1,837$, jadi regresi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah regresi linier atau berupa garis lurus.

4.2.3.3 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi yang kuat, maka dapat dikatakan telah terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi. Ghazali dalam Azis (2008:64) menyatakan pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinear adalah :

- d. Mempunyai nilai VIF di sekitar angka 1
- e. Mempunyai angka *Tolerance* mendekati 1
- f. Koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (di bawah 0,5).

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Faktor Pribadi	0.916	1.092	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Faktor Psikologis	0.916	1.092	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data diolah (2010)

Dari tabel 4.12 hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai VIF terletak disekitar angka 1. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinear antar variabel independen.

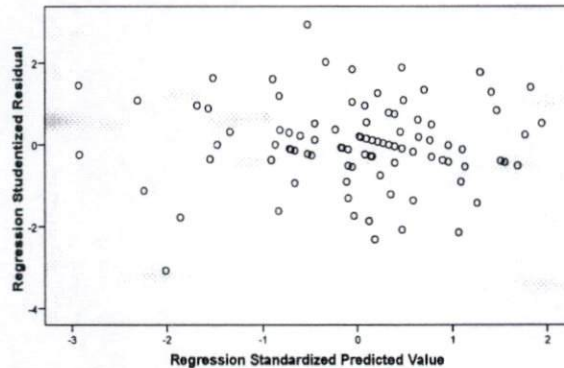
4.2.3.4 Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik harus memiliki persamaan *variance* residual antara suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan lain. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui adanya masalah heterokedastisitas yaitu perbedaan *variance* residual antara suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan lain. Suatu model penelitian yang baik adalah tidak terdapat heteroskedastisitas.

Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan, pada penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan Grafik *Scatterplot* yaitu dengan melihat pola *scatterplot* yang menunjukkan kelayakan model regresi untuk digunakan. Apabila terdapat gejala heterokedastisitas, maka titik-titik pada grafik akan membentuk suatu bentuk yang sistematis. Sebaliknya, jika tidak terdapat gejala heterokedastisitas, maka titik-titik pada grafik tidak akan membentuk suatu bentuk sistematis atau memiliki bentuk acak.

Berdasarkan proses estimasi data yang telah dilakukan maka ditemukan ringkasan hasil pengujian seperti terlihat pada Gambar 4.3 dibawah ini :

Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedastisitas
Dependent Variable: Kinerja



Sumber : Data diolah 2010

Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini bisa dilihat pada titik – titik grafik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y dan titik – titik tidak membentuk suatu pola.

4.2.4 Analisa Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan menguji koefisien regresi variable independen tersebut. Pengujian terhadap koefisien regresi variabel-variabel independen dilakukan dengan dua arah (*two tail*) dengan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan (df) sebesar 97 ($n-k-1 = 100 - 2 - 1$).

Hasil analisis regresi berganda yang meliputi variable pelatihan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan disajikan dalam tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.13
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandarize d Coefficient (B)	Standarized Coefficient (B)	T hitung	Signifikansi
Konstanta	2.051	.334		
Pelatihan Kerja	.147	.064	2.297	.024
Lingkungan Kerja	.368	.071	5.175	.000
R	= 0.552			
R Square	= 0.305			
Adjusted R Square	= 0.291			
F Hitung	= 21.284			
Signifikan F	= 0.000			

Dependent Variabel : Kinerja karyawan

Sumber : hasil olahan data

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan program *SPSS 15.0 for*

Windows, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2.051 + 0.147X_1 + 0.368X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut diatas berarti bahwa nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 2.051 mengindikasikan bahwa jika skor nilai rata – rata untuk variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka tingkat nilai kinerja karyawan adalah sebesar 2.051.

Nilai koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0.147 artinya pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan karena koefisien regresi variable pelatihan kerja bernilai positif. Hal ini berarti setiap skor nilai rata – rata pelatihan kerja meningkat sebesar 1 (satu) satuan dengan menganggap nilai

faktor lain konstan/ tetap maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.147. Artinya semakin sering karyawan mengikuti pelatihan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.368 artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, karena koefisien regresi variable lingkungan kerja bernilai positif. Hal ini berarti setiap skor nilai rata – rata untuk variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 (satu) satuan dengan menganggap nilai faktor lain konstan/ tetap maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,368. Artinya semakin baik lingkungan kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

4.2.5.1 Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria tingkat signifikan pada pengujian ini adalah 5% dengan dasar pengambilan keputusan adalah jika probabilitas lebih kecil dari 0,05, berarti semua variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen, dan sebaliknya jika probabilitas lebih besar dari 0,05, berarti semua variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian ini adalah sebagai berikut :mm

Tabel 4.14
Hasil Analisa Uji F
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.293	2	2.147	21.284	.000(a)
	Residual	9.783	97	.101		
	Total	14.076	99			

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

b Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah 2010

Dari tabel 4.14 diketahui nilai f hitung sebesar 21.284 dan tingkat signifikan sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan ftabel pada derajat bebas (df) = $n-k-1 = 100-2-1 = 97$, dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen, nilai t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) adalah 3.090. Dengan demikian f hitung > f tabel ($21.284 > 3.090$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan bagi pegawai/ karyawan serta lingkungan kerja yang baik bagi karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

4.2.5.2 Uji T

Uji t dilakukan untuk menguji tingkat pengaruh masing-masing variabel independen (pelatihan kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen

(kinerja karyawan). Pengujian ini adalah untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen atau pengujian secara individu (parsial) pada tingkat alpha 5% yang merupakan batas kesalahan menolak data.

Hasil analisa Uji T dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 4.15
Hasil Analisa Uji T

Variabel	T hitung	Signifikansi	Keterangan
Pelatihan Kerja	2.297	0.024	Signifikan
Lingkungan Kerja	5.175	0.000	Signifikan

Sumber : Data diolah 2010

4.2.5.2.1 Pengaruh pelatihan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan

Dari tabel 4.15 diperoleh nilai thitung untuk pelatihan kerja adalah sebesar 2.297 dengan signifikansi 0.024. Jika dibandingkan dengan ttabel pada derajat bebas (df) = $n-k-1 = 100-2-1 = 97$, dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen, nilai t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) adalah 1.985. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.297 > 1.985$) dan nilai signifikansi sebesar 0,024 ($sig < 0,05$). Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agrimitra Utama Persada

4.2.5.2.2 Pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan

Dari tabel 4.15 diperoleh nilai thitung untuk lingkungan kerja adalah sebesar 5.175 dengan signifikansi 0.000. Jika dibandingkan dengan ttabel pada

derajat bebas (df) = $n-k-1 = 100-2-1 = 97$, dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen, nilai t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) adalah 1.985. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.175 > 1.985$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($sig < 0,05$). Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agrimitra Utama Persada .

4.2.5.3 Uji R dan Uji R²

Tabel 4.16
Hasil Uji R dan Uji R²

Model	R R Square Change	R Square F Change	Adjusted R Square df1	Std. Error of the Estimate df2
1	.552(a)	.305	.291	.31757

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

b Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah 2010

Dari tabel 4.16 diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.552. Hal tersebut menunjukkan seberapa besar hubungan antara variabel dependen dalam hal ini pelatihan kerja dan lingkungan kerja dengan variabel independen (kinerja karyawan). Nilai R sebesar 0,552 menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 55.2%.

Nilai koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah diantara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Dalam penelitian ini, nilai R^2 sebesar 0,305 mempunyai arti bahwa kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh pelatihan kerja dan lingkungan kerja sebesar 30.5%. Sedangkan sisanya 69.5% (100- 30.5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi sebagai berikut: $Y = 2.051 + 0.147X_1 + 0.368X_2$. Artinya dengan seringnya karyawan mengikuti pelatihan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Sedangkan lingkungan kerja yang tenang, bersih, bercahaya terang, keamanan yang baik dan komunikasi yang baik akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Hal ini menimbulkan perasaan tidak bosan, sehingga dengan cara demikian dapat mengurangi atau menghindari pemborosan waktu dan biaya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil uji hipotesis pertama dengan uji t regresi memperoleh thitung variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 2.297 yang diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Hal ini berarti pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin sering dilakukan pelatihan karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Penerimaan hipotesis pertama tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hermanto (2005), Lubis (2008), dan Anbri (2010), dimana salah satu variabel dalam penelitiannya yaitu pelatihan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai sasaran yang jelas yang mencerminkan perilaku dan kondisi yang diinginkan serta berfungsi sebagai standar – standar prestasi kerja divudal dan efektifitas program yang dapat diukur. Hal ini tentunya dengan berupaya untuk memberikan pengajaran berbagai keterampilan tertentu dan menyampaikan pengetahuan yang dibutuhkan atau mengubah sikap untuk mencapai tujuan – tujuan dari unit pelaksana PT. Agrimitra Utama Persada.

Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu, dengan berorientasi pada tugas yang harus dilaksanakan (*job orientation*). Pentingnya pelatihan bukanlah semata-mata bagi karyawannya atas pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi organisasi. Dengan

meningkatkan kemampuan atau keterampilan para karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek bagi para karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan teknik operasional, teknis secara sistematis. Sedangkan pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang bagi para karyawan manajerial untuk memperoleh penguasaan konsep-konsep abstrak dan teoretis secara sistematis.

Suatu organisasi yang berkeinginan agar karyawannya dapat bekerja lebih efektif dan efisien hubungan ini hasil pengujian yang ditunjukkan melalui tidak boleh mengabaikan pelatihan dan pengembangan pegawainya.

Hasil uji hipotesis kedua dengan uji t regresi memperoleh thitung variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 5.175 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin kurang baik lingkungan kerja, maka semakin rendah kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan memperbaiki moral karyawan dan kesungguhan kerja. Komunikasi dan kerja sama yang baik antara seluruh komponen perusahaan, peralatan kerja yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi kerja. Dengan

demikian lingkungan kerja yang baik bagi karyawan akan menciptakan semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutoyo (2006), dan Anbri (2010) dimana lingkungan kerja merupakan salah satu variabel yang juga diteliti, dan berdasarkan hasil penelitiannya dikemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito (2002:18) faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja yaitu kebersihan, penerangan, komunikasi, dan keamanan. Lingkungan kerja yang mendukung merupakan salah satu faktor penting yang mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memerlukan lingkungan kerja yang baik agar dapat mengerjakan tugas dengan baik. Dalam hal ini karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya dan merepotkan. Temperatur, cahaya, keributan dan faktor-faktor lingkungan lainnya dibuat sedemikian rupa sehingga karyawan betah. Di samping itu karyawan perlu didukung fasilitas kerja yang bersih, tidak bising, dan aman.

Pengujian hipotesis ketiga dengan uji F memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21.284 > 3,090$) pada taraf signifikansi 5%, maka pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pelatihan kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ditinjau dari lingkungan kerja, menurut Nitisemito (2002: 25) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para

pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Pada umumnya seorang tenaga kerja menginginkan tempat kerja yang cukup tenang, aman, nyaman dan bersih. Dengan adanya lingkungan yang seperti itu diharapkan para tenaga kerja dapat dengan lebih baik, lebih produktif dan semangat dalam bekerja. Selain itu dengan lingkungan kerja yang lebih baik, para tenaga kerja akan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya dan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja sehingga kinerja akan meningkat.

Hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai R^2 sebesar $= 0,305$ yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30.5%, sedangkan 69.5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya, upah/gaji/ kompensasi, motivasi kerja, komunikasi, sarana dan prasarana, dan jenjang karir. Keadaan ini menunjukkan bahwa dengan melalui pelatihan kerja, kinerja pegawai belum mampu diwujudkan secara maksimal. Hal ini berarti diperlukan faktor-faktor maupun variabel-variabel lainnya untuk menunjang kinerja pegawai pada PT. Agrimitra Utama Persada. Beberapa faktor pengembangan sumber daya manusiaselain pendidikan dan pelatihan yang mungkin dapat investasi yang memerlukan perhatian besar dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan dilakukannya pendidikan dan latihan yang merupakan suatu bentuk investasi.

Sumber daya manusia yang telah diperoleh suatu organisasi perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya manusia itu penting searah dengan pengembangan organisasi. Apabila suatu organisasi ingin berkembang,

seharusnya diiiti oleh pengembangan sumber daya manusianya. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan: $Y = 2.051 + 0.147 .X1 + 0.368.X2$ yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,305, ini berarti 30.5% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 69.5% dijelaskan oleh variabel lain, misalnya motivasi kerja, komunikasi, sarana dan prasarana, upah dan jenjang karir.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Agrimitra Utama Persada. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh thitung $X1 = 2.297$ diterima pada taraf signifikansi 5%.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Agrimitra Utama Persada. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t hitung $X2 = 5.175$ diterima pada taraf signifikansi 5%.
4. Pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Agrimitra Utama Persada. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh Fhitung sebesar 21.284 diterima pada taraf signifikansi 5%.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan hendaknya lebih sering memberikan pelatihan/ training kepada karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan atau keterampilan dan mampu meningkatkan produktivitas kerja para karyawan
- b. Perusahaan hendaknya melakukan perbaikan terhadap gedung, fasilitas kerja, dan alat-alat keselamatan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

2. Bagi Peneliti Mendatang

Bagi penelitian yang akan datang sebaiknya mengadakan mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2002. Wawasan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Anbri, Alvi, 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk KCP Pulo Brayan Medan. Skripsi, Universitas Sumatera Utara Medan
- Azis, Anhar, 2009. Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen ISO 9001:2000 terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Intensif dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating di PT(Persero) Pelabuhan Indonesia I Unit Terminal Peti Kemas Belawan. Tesis, Universitas Sumatera Utara
- Cahayani, Ati, 2005. Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Indeks Kelompok Gramedia
- Hamalik, Oemar, 2000. Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Hawley, Casey Fitts, 2005. 201 Cara untuk Mendorong Setiap Karyawan Berkinerja Bintang, Penerbit : Erlangga, Jakarta
- Hermanto, 2005. Analisis Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Fembinaan Karyawan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Sorong. Jurnal. Universitas Al Amin Papua
- Khoiriyah, Lilik. 2009. Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta

Lubis, Khairul Akhir, 2008. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Tesis, Universitas Sumatera Utara

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

Ruky, Achmad S, 2002. Sistem Manajemen Kinerja, Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Sugiyono, 1999. Metode Penelitian Bisnis, Penerbit: CV Alfabeta, Bandung

Sumarni, Murti & Salamah Wahyuni, 2006. Metodologi Penelitian Bisnis, Penerbit : CV Andi Offset, Yogyakarta

Lampiran 1

KUESIONER PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRIMITRA UTAMA PERSADA

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon memberi tanda V (*Check List*) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling benar
2. Isilah identitas Bapak/Ibu jika perlu
3. Sebelum menjawab bacalah pertanyaannya dengan cermat dan teliti
4. Isilah jawaban dengan sebenar-benarnya dan tanpa ada paksaan dari pihak manapun

B. Identitas Responden

- | | |
|---------------------|---|
| Jenis Kelamin | : a. Laki- laki
b. Perempuan |
| Umur | : a. 18-23 tahun
b. 23-28 tahun
c. > 28 tahun |
| Masa Kerja | : a. 0-1 tahun
b. 1-2 tahun
c. > 2 tahun |
| Pendidikan terakhir | : a. SMA
b. S1 |
| Status | : a. Karyawan Tetap
b. Karyawan Kontrak |

(Beri Check List)

C. Keterangan Jawaban

- | | |
|-----|-----------------------|
| SS | : Sangat Setuju |
| S | : Setuju |
| R | : Ragu-Ragu |
| TS | : Tidak Setuju |
| STS | : Sangat Tidak Setuju |

Pelatihan Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Isi program pelatihan yang anda ikuti telah sesuai dengan kebutuhan dan sasaran yang ingin dicapai					
2	Setelah mengikuti pelatihan, kemampuan anda dalam bekerja juga mengalami peningkatan					
3	Pelatihan yang anda ikuti telah meningkatkan kesadaran anda dalam bekerja					
4	Materi pelatihan merupakan materi yang anda perlukan dan dapat diterapkan dalam pekerjaan					
5	Persiapan yang dilakukan perusahaan dalam melaksanakan pelatihan telah baik					
6	Sarana pendukung dalam menunjang program pelatihan telah memadai					
7	Pelatih yang didatangkan sebagai mentor menurut anda merupakan pelatih yang professional					
8	Proses pelatihan yang anda ikuti telah sesuai dengan program perusahaan dalam peningkatan kinerja					
9	Menurut anda, perusahaan telah melaksanakan pelatihan terhadap karyawan secara konsisten					
10	Simulasi yang dilakukan dalam pelatihan telah membantu anda untuk mengetahui bagaimana cara bekerja yang baik dan benar					
11	Simulasi yang dilakukan sangat bermanfaat terhadap peningkatan keandalan anda dalam bekerja					
12	Menurut anda, harus dilakukan banyak evaluasi dalam program pelatihan					

Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Penerangan yang ada telah memadai sehingga memudahkan anda dalam bekerja					
2	Kebersihan perusahaan telah memadai dan terjaga					
3	Lingkungan yang bersih membuat anda nyaman dalam bekerja					
4	Hubungan anda dengan pegawai lain terjalin cukup baik					
5	Hubungan anda dengan atasan terjalin cukup baik					
6	Keamanan perusahaan sampai saat ini cukup baik					

7	Anda dan karyawan lain mempunyai kesadaran dalam menjaga keamanan perusahaan					
---	--	--	--	--	--	--

Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Target yang ditetapkan oleh perusahaan kepada anda selalu terpenuhi					
2	Pekerjaan yang dilaksanakan telah sesuai dengan prosedur yang berlaku					
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan telah dibangun kerja sama yang baik antara anda dengan karyawan lain					
4	Anda mampu menguasai dan memahami tugas-tugas yang diberikan perusahaan					
5	Kualitas kerja yang telah anda lakukan sesuai atau bahkan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan					
6	Anda selalu berinisiatif dalam menjalankan pekerjaan					
7	Anda merasa cocok dengan pekerjaan anda karena sesuai dengan kemampuan anda					
8	Kerjasama anda dengan karyawan lain yang cukup baik membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan anda dengan baik					

Lampiran 2

Tabulasi

Respon den	Jenis Kelamin		Umur (Tahun)			Masa Kerja (Tahun)			Pnddkn Terakhir		Status	
	L	P	18-23	23-28	>32 8	0-1	1-2	>2	SMA	S1	Tetap	Kontrak
1		v		v			v			v	v	
2		v		v		v			v			v
3		v		v			v			v	v	
4		v		v		v			v		v	
5		v		v			v		v		v	
6		v		v		v			v			v
7		v	v				v		v		v	
8		v		v			v			v	v	
9		v	v			v			v			v
10		v		v		v			v			v
11		v		v		v				v		v
12		v		v			v		v		v	
13		v		v		v			v			v
14	v			v			v			v	v	
15		v		v		v			v			v
16	v			v			v		v		v	
17		v	v				v		v		v	
18	v		v				v		v		v	
19		v		v			v		v		v	
20	v			v			v		v		v	
21	v			v			v			v	v	
22	v			v			v		v		v	
23	v			v			v		v		v	
24	v			v			v		v		v	
25	v			v		v			v			v
26	v			v		v			v			v
27	v			v		v			v			v
28	v			v		v			v			v
29	v			v			v		v		v	
30	v			v		v			v			v
31	v			v		v			v			v
32	v			v			v		v		v	
33	v		v			v			v			v
34		v		v			v			v	v	
35	v			v		v			v			v
36	v			v			v		v		v	
37		v	v			v				v		v
38	v			v			v		v		v	

39		v	v			v			v			v
40	v			v			v		v		v	
41	v			v			v		v		v	
42	v			v		v			v			v
43	v			v			v		v		v	
44	v			v			v		v			v
45		v		v			v		v		v	
46	v			v		v			v		v	
47		v	v			v			v		v	
48		v		v		v				v	v	
49		v		v			v		v		v	
50		v	v				v		v			v
51		v	v			v			v			v
52		v		v			v			v	v	
53		v		v			v		v			v
54		v			v			v	v		v	
55	v				v		v		v		v	
56	v				v			v	v		v	
57	v			v				v	v		v	
58	v			v				v	v		v	
59		v			v			v	v		v	
60		v			v			v		v	v	
61	v				v		v		v		v	
62	v				v			v	v		v	
63		v		v				v	v		v	
64		v			v			v	v		v	
65		v			v			v	v		v	
66	v			v			v		v		v	
67		v		v				v	v		v	
68	v			v				v	v		v	
69		v		v				v	v			v
70		v			v			v	v		v	
71	v				v			v	v		v	
72	v			v				v	v		v	
73		v		v				v	v		v	
74	v				v			v		v	v	
75	v			v				v	v		v	
76		v		v				v	v		v	
77	v			v			v		v		v	
78		v		v				v	v		v	
79		v		v				v	v		v	
80	v			v		v				v	v	
81	v			v		v			v		v	
82		v		v				v	v		v	
83	v				v			v	v		v	
84		v			v			v	v		v	

85	v		v			v			v			v
86		v			v			v	v		v	
87		v		v		v			v			v
88		v		v			v			v	v	
89		v		v		v				v		v
90	v			v				v	v		v	
91	v			v				v	v		v	
92		v		v			v		v			v
93		v		v			v			v	v	
94		v		v			v		v		v	
95		v	v			v			v			v
96		v	v			v				v		v
97		v		v		v			v			v
98		v		v			v		v		v	
99		v		v			v		v		v	
100		v	v			v			v			v

Lampiran 3

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pelatihan1	44.2000	49.062	.551	.927
Pelatihan2	44.4667	49.292	.674	.922
Pelatihan3	44.4667	45.154	.891	.913
Pelatihan4	44.6000	51.766	.423	.931
Pelatihan5	44.5000	49.293	.648	.923
Pelatihan6	44.5667	51.151	.503	.928
Pelatihan7	44.5667	45.426	.847	.915
Pelatihan8	44.5333	45.982	.776	.918
Pelatihan9	44.4667	44.671	.854	.914
Pelatihan10	44.4667	45.361	.918	.912
Pelatihan11	44.3667	49.206	.522	.929
Pelatihan12	44.3000	48.148	.658	.923

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan1	24.8333	10.075	.850	.901
Lingkungan2	24.9000	10.714	.529	.935
Lingkungan3	24.7333	9.789	.932	.893
Lingkungan4	24.7667	9.771	.972	.890
Lingkungan5	24.8667	10.395	.638	.923
Lingkungan6	24.7667	10.944	.619	.923
Lingkungan7	24.7333	9.789	.839	.901

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja1	29.1000	11.817	.383	.847
Kinerja2	29.3667	9.895	.815	.796
Kinerja3	29.2000	11.338	.473	.838
Kinerja4	29.5000	10.741	.624	.821
Kinerja5	29.3667	9.551	.765	.800
Kinerja6	29.4333	10.806	.497	.837
Kinerja7	29.4667	10.947	.483	.838
Kinerja8	29.3000	10.286	.604	.823

TABEL FREKUENSI

PROFIL RESPONDEN

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	45	45 %
Perempuan	55	55 %
Jumlah	100	100

Data Responden Berdasarkan Umur

Umur (tahun)	Jumlah	Persentase
18-23	14	14 %
23-28	70	70 %
>28	16	16 %
Jumlah	100	100

Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Jumlah	Persentase
0-1	32	32%
1-2	40	40%
>2	28	28%
Jumlah	100	100

Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	83	83 %
S1	17	17 %
Jumlah	100	100

Data Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Jumlah	Persentase
Karyawan Tetap	70	70 %
Karyawan Kontrak	30	30 %
Jumlah	100	100

Frequency Table Pelatihan Kerja

Pelatihan1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	3.0
	Ragu Ragu	3	3.0	3.0	6.0
	Setuju	39	39.0	39.0	45.0
	Sangat Setuju	55	55.0	55.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pelatihan2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	15	15.0	15.0	15.0
	Setuju	62	62.0	62.0	77.0
	Sangat Setuju	23	23.0	23.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pelatihan3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	2.0
	Ragu Ragu	26	26.0	26.0	28.0
	Setuju	40	40.0	40.0	68.0
	Sangat Setuju	32	32.0	32.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pelatihan4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.0	4.0	4.0
	Ragu Ragu	13	13.0	13.0	17.0
	Setuju	61	61.0	61.0	78.0
	Sangat Setuju	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pelatihan5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	5	5.0	5.0	6.0
	Ragu Ragu	19	19.0	19.0	25.0
	Setuju	51	51.0	51.0	76.0
	Sangat Setuju	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pelatihan6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
	Tidak Setuju	3	3.0	3.0	6.0
	Ragu Ragu	18	18.0	18.0	24.0
	Setuju	57	57.0	57.0	81.0
	Sangat Setuju	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pelatihan7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	4	4.0	4.0	6.0
	Ragu Ragu	17	17.0	17.0	23.0
	Setuju	46	46.0	46.0	69.0
	Sangat Setuju	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pelatihan8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
	Tidak Setuju	3	3.0	3.0	6.0
	Ragu Ragu	23	23.0	23.0	29.0
	Setuju	47	47.0	47.0	76.0
	Sangat Setuju	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pelatihan9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	4	4.0	4.0	5.0
	Ragu Ragu	24	24.0	24.0	29.0
	Setuju	41	41.0	41.0	70.0
	Sangat Setuju	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pelatihan10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	3	3.0	3.0	5.0
	Ragu Ragu	13	13.0	13.0	18.0
	Setuju	51	51.0	51.0	69.0
	Sangat Setuju	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pelatihan11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	3.0
	Ragu Ragu	11	11.0	11.0	14.0
	Setuju	55	55.0	55.0	69.0
	Sangat Setuju	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pelatihan12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	4	4.0	4.0	5.0
	Ragu Ragu	8	8.0	8.0	13.0
	Setuju	37	37.0	37.0	50.0
	Sangat Setuju	50	50.0	50.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Frequency Table Lingkungan Kerja

Lingkungan1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Ragu Ragu	6	6.0	6.0	7.0
	Setuju	34	34.0	34.0	41.0
	Sangat Setuju	59	59.0	59.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lingkungan2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Ragu Ragu	16	16.0	16.0	17.0
	Setuju	63	63.0	63.0	80.0
	Sangat Setuju	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lingkungan3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Ragu Ragu	13	13.0	13.0	14.0
	Setuju	49	49.0	49.0	63.0
	Sangat Setuju	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lingkungan4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Ragu Ragu	12	12.0	12.0	14.0
	Setuju	55	55.0	55.0	69.0
	Sangat Setuju	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lingkungan5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	4.0	4.0	4.0
Ragu Ragu	12	12.0	12.0	16.0
Setuju	50	50.0	50.0	66.0
Sangat Setuju	34	34.0	34.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Lingkungan6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Tidak Setuju	5	5.0	5.0	6.0
Ragu Ragu	15	15.0	15.0	21.0
Setuju	56	56.0	56.0	77.0
Sangat Setuju	23	23.0	23.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Lingkungan7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
Tidak Setuju	2	2.0	2.0	5.0
Ragu Ragu	7	7.0	7.0	12.0
Setuju	44	44.0	44.0	56.0
Sangat Setuju	44	44.0	44.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Frequency Table Kinerja

Kinerja1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Ragu Ragu	3	3.0	3.0	4.0
Setuju	35	35.0	35.0	39.0
Sangat Setuju	61	61.0	61.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Kinerja2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
Ragu Ragu	14	14.0	14.0	17.0
Setuju	68	68.0	68.0	85.0
Sangat Setuju	15	15.0	15.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Kinerja3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu Ragu	14	14.0	14.0	14.0
Setuju	51	51.0	51.0	65.0
Sangat Setuju	35	35.0	35.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Kinerja4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Ragu Ragu	15	15.0	15.0	16.0
Setuju	57	57.0	57.0	73.0
Sangat Setuju	27	27.0	27.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Kinerja5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
Ragu Ragu	22	22.0	22.0	25.0
Setuju	43	43.0	43.0	68.0
Sangat Setuju	32	32.0	32.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Kinerja6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.0	4.0	4.0
	Ragu Ragu	14	14.0	14.0	18.0
	Setuju	54	54.0	54.0	72.0
	Sangat Setuju	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Kinerja7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Ragu Ragu	12	12.0	12.0	13.0
	Setuju	53	53.0	53.0	66.0
	Sangat Setuju	34	34.0	34.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

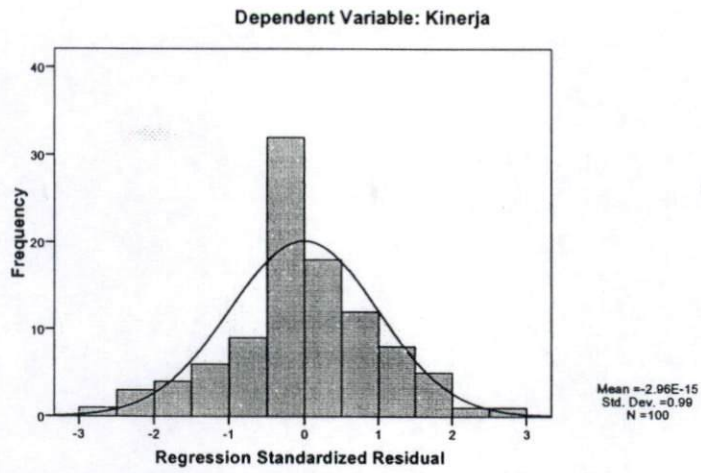
Kinerja8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	12	12.0	12.0	12.0
	Setuju	42	42.0	42.0	54.0
	Sangat Setuju	46	46.0	46.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

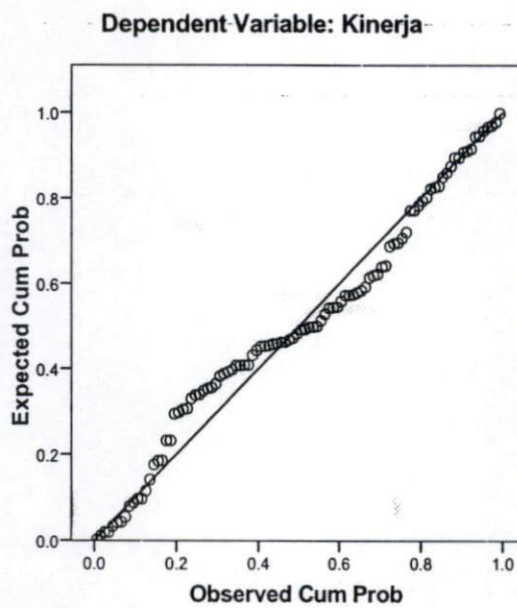
UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Uji Linearitas Kinerja * Pelatihan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Pelatihan Kerja	Between Groups	(Combined)	5.234	24	.218	1.850	.023
		Linearity	1.592	1	1.592	13.503	.000
		Deviation from Linearity	3.642	23	.158	1.343	.171
	Within Groups		8.842	75	.118		
	Total		14.076	99			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Pelatihan Kerja	.336	.113	.610	.372

Kinerja * Lingkungan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	4.919	14	.351	3.262	.000
		Linearity	3.761	1	3.761	34.913	.000
		Deviation from Linearity	1.158	13	.089	.827	.630
	Within Groups		9.156	85	.108		
	Total		14.076	99			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Lingkungan Kerja	.517	.267	.591	.349

3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan Kerja	.916	1.092
	Lingkungan Kerja	.916	1.092

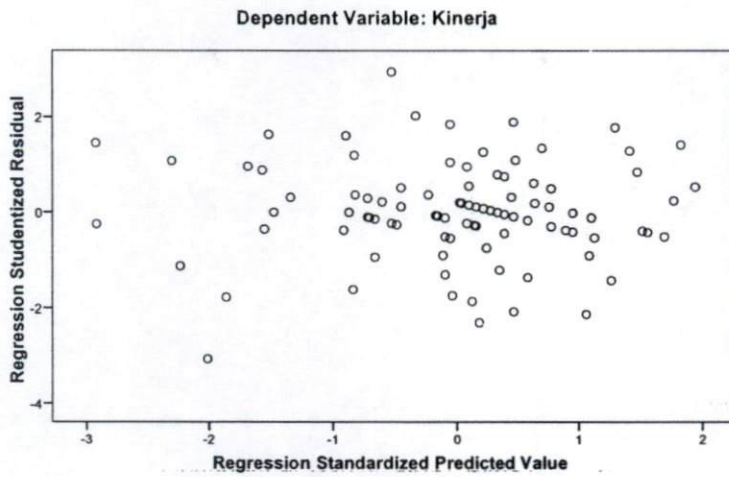
a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficient Correlations^a

Model		Lingkungan Kerja	Pelatihan Kerja
1	Correlations	Lingkungan Kerja	1.000
		Pelatihan Kerja	-.291
	Covariances	Lingkungan Kerja	.005
		Pelatihan Kerja	-.001

a. Dependent Variable: Kinerja

4. Uji Heterokedastisitas



ANALISA REGRESI BERGANDA

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	4.1825	.37707	100
Pelatihan Kerja	4.0525	.52111	100
Lingkungan Kerja	4.1757	.46959	100

Correlations

		Kinerja	Pelatihan Kerja	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.336	.517
	Pelatihan Kerja	.336	1.000	.291
	Lingkungan Kerja	.517	.291	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Pelatihan Kerja	.000	.	.002
	Lingkungan Kerja	.000	.002	.
N	Kinerja	100	100	100
	Pelatihan Kerja	100	100	100
	Lingkungan Kerja	100	100	100

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.552 ^a	.305	.291	.31757	1.867

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.293	2	2.147	21.284	.000 ^a
	Residual	9.783	97	.101		
	Total	14.076	99			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.051	.334		6.142	.000
	Pelatihan Kerja	.147	.064	.203	2.297	.024
	Lingkungan Kerja	.368	.071	.458	5.175	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.5727	4.5881	4.1825	.20824	100
Residual	-.88858	.92658	.00000	.31435	100
Std. Predicted Value	-2.928	1.948	.000	1.000	100
Std. Residual	-2.798	2.918	.000	.990	100

a. Dependent Variable: Kinerja

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Robby Andria
Tempat / Tanggal Lahir : Padang / 13 Februari 1989
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Status : Belum Kawin
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Komplek Puri Lestari blok H/5 Parak Laweh
Padang

PENDIDIKAN FORMAL

1. SD Kartika 1-10 (1994-2000)
2. SMP Negeri 8 Padang (2000-2003)
3. SMA Negeri 10 Padang (2003-2006)
4. Universitas Andalas Fakultas Ekonomi
Jurusan Manajemen (2006-2010)

Demikianlah daftar riwayat hidup ini di buat dengan sesungguhnya.

Padang, Februari 2011

(Robby Andria)