

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR – FAKTOR PELATIHAN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN KASIR
PT. GIANT HYPERMARKET MASPION (Tbk) SURABAYA**

HENDRA PRASETYA *)
ANDRIKA BAGUS WISUDA MULIA*)

ABSTRAKSI

Semakin banyaknya perusahaan yang berdiri maka kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil dan profesional merupakan kebutuhan yang sangat penting, agar mampu bersaing dan terus berkembang. Dengan tenaga kerja yang berkualitas diharapkan dapat membantu proses pencapaian tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh faktor – faktor pelatihan yang terdiri dari kemampuan pelatih, metode pelatihan, materi pelatihan, peserta pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan Departemen kasir PT, Giant Hpermarket Tbk Surabaya. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dengan jumlah karyawan departemen kasir sebanyak 60 orang, yang kembali dan diolah sebanyak 52 buah, yang rusak 2 buah, yang tidak lengkap 6 buah.

Kata Kunci : Kemampuan Pelatih, Metode Pelatihan, Materi Pelatihan, Peserta Pelatihan dan Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

Latar belakang

Perkembangan dunia usaha pada masa sekarang ini membuat perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang terampil dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat serta ketidak pastian dan gejolak perekonomian. Kemampuan sumberdaya manusia dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan perlu diperhatikan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Salah satu cara yang dapat digunakan dalam peningkatan kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan adalah melalui program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan pelatihan dan pengembangan diharapkan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan yang mereka perlukan dalam menjalankan tugas yang dibebankan perusahaan (Handoko, 1998: 104). Pimpinan perusahaan seharusnya menyadari bahwa pelatihan yang dilakukan perusahaan bagi karyawan walaupun membutuhkan biaya yang cukup besar kelak akan memberikan manfaat yang besar bagi peningkatan prestasi kerja karyawan, sebab dengan pelatihan akan meningkatkan kemampuan karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas persahaan secara keseluruhan.

*) Staf Pengajar FE Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

Berdasarkan ilmu manajemen SDM pelatihan dan pengembangan adalah proses sistematik pengubahan perilaku para karyawan sebagai usaha menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan dan tanggung jawab di lingkungan organisasi. Menurut Simamora (2004:273) pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana kalangan karyawan dapat memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan dalam suatu perusahaan tidak hanya berguna bagi karyawan baru yang telah melalui proses seleksi, tetapi juga berlaku untuk karyawan lama. Bagi karyawan baru pelatihan membantu mereka untuk lebih mengenal perusahaan tetapi juga untuk mempersiapkan mereka dalam menjalankan tugasnya secara baik dan benar. Sedangkan bagi karyawan lama pelatihan dibutuhkan karena adanya tuntutan dari tugas – tugasnya yang sekarang ataupun sebagai sarana untuk mempersiapkan dirinya ditranfer atau dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.

Pelatihan dan pendidikan dirancang untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan dengan tetap memperhatikan kepentingan karyawan/pegawai. Oleh karena itu tujuan pelatihan dan pendidikan yang akan di capai adalah :

1. mendukung pencapaian kinerja yang unggul sesuai dengan yang telah diciptakan.
2. mendukung pengembangan karir karyawan.
3. proses kaderisasi untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.
4. meningkatkan kompetensi karyawan dalam bidang keterampilan, pengetahuan, dan sikap perilaku yang dibutuhkan.

Menurut Carey (1995 : 56) seperti dikutip oleh Ariyani (1997 : 22) agar suatu program pelatihan efektif maka program tersebut harus mengandung dua faktor kunci sebagai penentu kerberhasilannya adalah :

1. memilih orang yang tepat untuk dilatih atau didik.
2. menentukan tujuan program yang tepat.

Program pelatihan karyawan ini dapat menggunakan pelatih dari dalam perusahaan sendiri atau dapat menggunakan jasa pelatihan dari luar perusahaan seperti misalnya konsultan manajemen, tenaga pengajar dari perguruan tinggi atau lembaga – lembaga pelatihan dan pendidikan. Pelaksanaan program pelatihan ini dapat dilakukan langsung dalam perusahaan atau diluar perusahaan. Banyak perusahaan yang mengadakan program pelatihan dan pengembangan bagi para karyawan – karyawannya tetapi tidak diadakan upaya untuk menilai pengaruhnya pada prestasi kerja karyawan tersebut. Sehingga pada akhirnya banyak karyawan yang kurang bisa menerapkan hasil pelatihan yang didapatkan dari pekerjaannya, bahkan tidak jarang mereka merasa tidak mendapatkan hasil yang berarti dalam pelatihan yang diikutinya. Hal ini disebabkan karena perusahaan kurang tanggap terhadap faktor–faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya program pelatihan yang diadakan. Dengan lebih memperhatikan faktor–faktor pelatihan yang penting, perusahaan akan terhindar dari kerugian akibat tidak efektifnya pelatihan.

Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam efektivitas program pelatihan antara lain :

1. Pelatih (*Trainer*) Pelatih atau instruktur adalah orang yang akan memberikan pelatihan. Para pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (professional) karena instruktur ini mempunyai peranan yang sangat menentukan terhadap keberhasilan suatu pelatihan. Peranan pelatih yang dianggap penting adalah kemampuan pelatih, kualifikasi mereka serta kemauan (motivasi) para pelatih dalam memberikan program pelatihan. Kemampuan pelatih dalam hal ini adalah tingkat pengetahuan yang dimiliki, berwawasan luas dan mampu berfikir secara logis. Disamping itu pelatih harus mempunyai keterampilan dalam mengajar artinya dia mampu mengajarkan pengetahuan yang dimilikinya dengan baik dan peserta pelatihan mampu menyerap apa yang diajarkan sehingga karyawan bisa menerapkan hasil dari pelatihan pada pekerjaannya dengan baik dan benar yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Peran instruktur sangat menentukan berhasil tidaknya suatu pelatihan. Suatu metode yang tepat misalnya akan sia-sia apabila instruktur tidak bisa menyampaikan materi-materinya dengan baik kepada pesertanya.
2. Peserta pelatihan adalah komponen yang penting sebab keberhasilan program pelatihan sangat tergantung pada pesertanya. Para peserta pelatihan harus dispesifikasikan secara jelas sesuai dengan program pelatihan yang diadakan. Faktor penting yang harus diperhatikan adalah kemampuan peserta pelatihan serta motivasi mereka untuk mengikuti program pelatihan, karena orang tidak akan pernah belajar jika dia tidak mempunyai motivasi untuk itu. Semakin tinggi motivasi seorang karyawan semakin cepat dia mempelajari keterampilan atau pengetahuan. Peserta pelatihan merupakan orang-orang yang terpilih dan dianggap mampu untuk mengikuti pelatihan karena karyawan adalah asset perusahaan yang sangat berharga. Jika perusahaan mampu melatih peserta pelatihan dengan tepat maka tidak hanya akan meningkatkan prestasi kerja tetapi juga akan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan secara keseluruhan.
3. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan atau sasaran dari pelatihan. Materi pelatihan harus mencakup ruang lingkup dan pekerjaan serta tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Materi pelatihan harus memberikan pemahaman yang mendalam kepada peserta dan bermanfaat untuk meningkatkan kinerja peserta pelatihan.
4. Metode pelatihan yaitu cara bagaimana pelatihan dilaksanakan. Pemilihan metode yang sesuai merupakan langkah penting dalam setiap pelaksanaan program pelatihan. Metode pelatihan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan peserta pelatihan, oleh karena itu metode harus dipilih dengan dasar bagaimana metode itu dapat memenuhi kebutuhan perorangan dan mencapai sasaran.

Menurut UNESCO dalam paradigma baru pendidikan yang terbaru menekankan bahwa sasaran pendidikan diarahkan pada (1) *learning to know*; (2) *learning to do*; (3) *learning to be*; (4) *learning to live together* atau dapat diartikan *learning to work together*. Di masa depan siapa pun peserta atau penyelenggaranya, proses pembelajaran perlu diarahkan pada kegiatan “ belajar untuk belajar “ sehingga terbentuklah masyarakat Indonesia sebagai masyarakat belajar; pelatihan hendaknya dikemas bukanlah untuk membentuk orang yang mandiri dan terampil namun dengan kepribadian nol.

TELAAH PUSTAKA

Pengertian Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan semakain baik, sesuai dengan standart. Simamora (1995:287) menyatakan bahwa:“ Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian–keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian–keahlian atau pengalaman tertentu. Program pelatihan berusaha mengajarkan bagaimana melaksanakan aktivitas atau pekerjaan tertentu “.Handoko (1998:104) menyatakan bahwa:“ Pelatihan (*training*) adalah penciptaan suatu lingkungan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Latihan menyiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaan–pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat –sifat kepribadian. Jadi pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang “.

Simamora (2004:273) menyatakan bahwa:“ Pelatihan (*training*) adalah penciptaan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan keahlian khusus bagi para karyawan atau membantu membenahi kelemahan kinerja mereka. Sedangkan pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi “.

Nitisemito (2000:53) menyatakan bahwa: “ Pelatihan adalah kegiatan dari perusahaan/instansi yang dimaksudkan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari pegawai/karyawan, sesuai dengan keinginan dari perusahaan/instansi yang bersangkutan“.Wexley dan Yukl (1976:282) seperti yang dikutip oleh Mangkunegara (2003:49–50) mengemukakan bahwa:“ *Training and development are terms referring to planned efforts designed facilitate the acquisition of relevant skills, knowledge and attitudes by organizational members* “.Selanjutnya Wexley dan Yukl menjelaskan pula:“ *Development focuses more on improving the decision making and human relations skills of middle and upper level management, while training involves lower level employees and the presentation of more factual and narrow subject matter* “. Wexley dan Yukl berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan istilah – istilah yang berhubungan dengan usaha–usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penugasan skill, pengetahuan, dan sikap – sikap pegawai atau anggota organisasi.

Tujuan Pelatihan

Pada dasarnya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan atau instansi bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam bekerja, sehingga diharapkan produktivitas perusahaan akan meningkat dan karyawan akan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2003:52) tujuan pelatihan dan pengembangan yaitu: (1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan idiologi,(2) Meningkatkan produktivitas kerja.(3) Meningkatkan kwalitas kerja.(3) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.(4) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.(5)Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maximal.(6)Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.(7) Menghindarkan keusangan (*obsolescence*).(8) Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai. Tujuan pelatihan menurut Moekijat (1991:38) adalah: (1)Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.(2) Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat di selesaikan secara rasional.(3) Untuk mengembangkan sikap sehingga menumbuhkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan.

Faktor – faktor Pelatihan

Menurut Hasibuan (2005 : 51) menyebutkan faktor–faktor dari pelatihan adalah sebagai berikut (1)Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.(2) Para pelatih (*trainer*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (professional).(3) Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.(4) Metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.(5)Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Kemampuan Pelatih

Kemampuan pelatih dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan terhadap kemampuan pelatih dalam memberikan materi pelatihan kepada peserta pelatihan. Menurut Hasibuan (2005:74–75) Pelatih yang baik hendaknya memiliki syarat sebagai berikut: *Teaching Skill* (kemampuan mengajar), *Communication Skill* (kemampuan berkomunikasi), *Personality Authority*, *Social Skill* (kemampuan bersosialisasi), *Technical Competen* (kemampuan teknis), Stabilitas Emosi. Variabel kemampuan pelatih dapat diukur dengan indikator: (a) Kemampuan pelatih dalam mengajar.(b) Kemampuan dalam memotifasi peserta supaya semangat untuk belajar.(c) Penguasaan materi pelatihan.(d) Kesungguhan dalam melatih.(e) Kemampuan menguasai peserta.

Metode Pelatihan

Adalah suatu cara kerja yang bersistem, teratur dan terpikir baik untuk memudahkan pelaksanaan kegiatan pelatihan supaya mencapai tujuan yang ditetapkan. Pelaksanaan pengembangan (*training and education*) harus didasarkan pada metode–metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan, menurut Hasibuan (2005: 77) metode pelatihan yang baik tergantung kepada beberapa variabel antara lain: Efektivitas biaya, Isi program yang diinginkan, Prinsip–prinsip pembelajaran, Kelayakan fasilitas–fasilitas, Referensi dan kemampuan peserta pelatihan, Referensi dan kemampuan pelatih. Variabel metode pelatihan dapat diukur menggunakan indikator:(a) Kesesuaian metode dengan spesifikasi pekerjaan karyawan.(b) Kevariasian metode pelatihan yang diberikan.(c) Kesesuaian metode pelatihan dengan materi pelatihan.(d) Kesesuaian sarana dengan metode pelatihan yang diterapkan.

Materi Pelatihan

Materi pelatihan adalah pokok bahasan yang akan disajikan dalam pelatihan. Hasibuan (2005 : 83) menyatakan bahwa: “Materi pelatihan ditentukan oleh identifikasi kebutuhan dan sasaran – sasaran pelatihan. Pelatihan berupaya untuk mengajarkan berbagai keterampilan tertentu dan menyampaikan pengetahuan yang dibutuhkan, pada dasarnya materi pelatihan yang diberikan harus mudah dipahami, mendukung terhadap penyelesaian tugas/pekerjaan, dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Materi pelatihan yang diberikan harus mendukung tercapainya sasaran dari pengembangan itu, materi pelatihan harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pengembangan itu maksimal. Variabel materi pelatihan diukur dengan menggunakan indikator:(a) Kesesuaian materi latihan dengan kebutuhan pekerjaan.(b) Kemudahan memahami materi pelatihan.(c) Sistematika materi yang praktis.(d) Kemudahan untuk diterapkan dalam pekerjaan.(e)Kesesuaian materi dengan jumlah jam pelajaran.(f) Kesesuaian materi dengan metode.

Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan adalah seseorang yang mengikuti suatu pelatihan yang ditugaskan perusahaan atau kemauan sendiri guna menambah ilmu dan pengalaman. Menurut Hasibuan (2005 : 73) menyatakan bahwa :

Untuk dapat berprestasi penuh dalam training ada beberapa syarat yang harus dipenuhi peserta, antara lain: berminat untuk maju dan berkembang, bermotivasi mengikuti training, bukan terpaksa karena diharuskan atau sekedar memenuhi persyaratan untuk mendapatkan promosi, berpartisipasi dan terlibat penuh dalam training, bersedia untuk bekerja sama, baik antara sesama peserta maupun antar peserta dan trainer, bersedia membuat *follow-up* dan mempraktikkan hasil training dalam hidup dan pekerjaan. Variabel peserta pelatihan dapat diukur dengan menggunakan indikator: (a) Partisipasi dan keterlibatan peserta dalam mengikuti pelatihan.(b) Kerja sama antara peserta dengan pelatih.(c) Minat peserta untuk maju dan berkembang dalam mengikuti pelatihan.(d) Motivasi mengikuti training.

Pengertian Prestasi Kerja

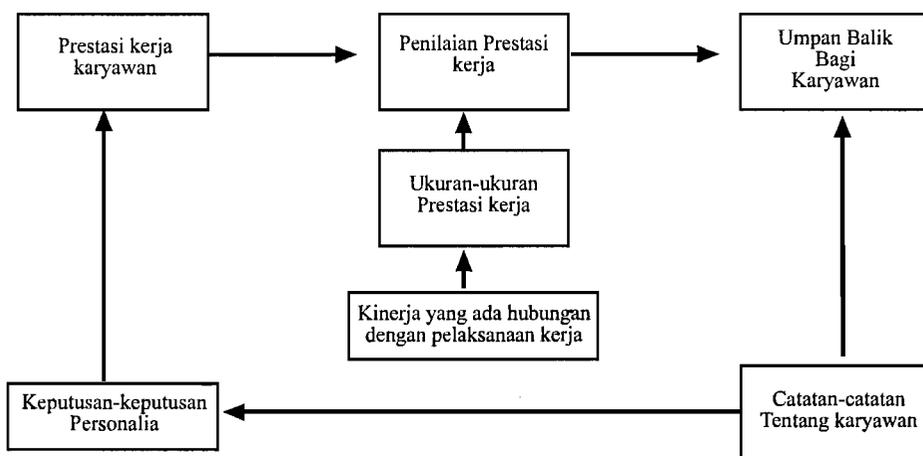
Prestasi kerja menurut Dharma (1985:1), sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang di hasilkan atau diberikan oleh sekelompok orang. Dalam hal ini prestasi merupakan perwujudan dari hasil seseorang yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan keberhasilan dari faktor–faktor yang berpengaruh dalam menentukan apakah seseorang akan bekerja lebih baik atau tidak. Suatu perusahaan atau instansi karyawan merupakan faktor utama dalam produktivitas perusahaan, oleh karena itu karyawan merupakan faktor pelaksana dari segala kegiatan perusahaan.Untuk menciptakan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan maka keberhasilan prestasi kerja karyawan perlu untuk diperhatikan. Prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam waktu tertentu.

Hasibuan (2005:94) menyatakan bahwa:“ Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,pengalaman dan kesungguhan. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan tersebut “Mangkunegara (2001:67) menjelaskan bahwa:“ Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya “.

Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2005 : 87) mengidentifikasi prestasi kerja sebagai:“ Kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian perilaku meliputi penelian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Menilai perilaku ini sulit karena tidak ada standart fisiknya, sedangkan untuk penilaian hasil kerja relative mudah karena ada standart fisik yang dapat dipakai sebagai tolak ukurnya seperti meter, liter, dan kilogram“. Menurut Handoko (1998:137)“ Elemen–elemen pokok sistim penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja, ukuran–ukuran kriteria tersebut dan kemudian memberikan umpan balik kepada karyawan dan perusahaan “. Seperti pada gambar 2.2.

GAMBAR 2.2
ELEMEN – ELEMEN POKOK SISTIM
PENILAIAN PRESTASI KERJA



Sumber : Handoko, 1998 : 138

Hasibuan (2005 : 89 – 90) mengatakan bahwa tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja karyawan adalah :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur kerja, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan atasan (supervisor, manager, administrator) untuk mengobservasi bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan- kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personil dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program kerja latihan tahunan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

Penilaian prestasi kerja berguna untuk perusahaan serta harus juga bermanfaat bagi karyawan. Bagi karyawan penilaian prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka. Mereka merasa bahwa dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai perusahaan dengan sewajarnya dan sekaligus kelemahan – kelemahan yang ada dalam diri individu karyawan dapat diketahui semua. Sedangkan bagi perusahaan penilaian prestasi kerja karyawan memberikan manfaat yang besar karena dengan begitu perusahaan bisa menempatkan seorang karyawan pada jabatan tertentu sesuai dengan prestasi kerja mereka.

Hubungan Pelatihan dengan Prestasi Kerja

Menurut Moekijat (1995:120) menyatakan bahwa:“ Pelaksanaan pekerjaan yang kurang baik dapat menunjukkan kebutuhan akan pelatihan. Demikian pula pelaksanaan pekerjaan yang baik dapat menunjukkan potensi yang belum tau yang tidak dipergunakan yang perlu dikembangkan. Handoko (1998:136) menjelaskan bahwa:“ Kebutuhan akan pelatihan merupakan kegunaan penilaian prestasi kerja karena dengan prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan akan pelatihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan. Dengan adanya program latihan yang diselenggarakan untuk

meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut “.Simamora (2003:346) menerangkan bahwa :“ Salah satu tujuan pelatihan adalah memperbaiki kinerja, dimana para karyawan bekerja tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan-keterampilan merupakan calon-calon utama pelatihan, kendatipun pelatihan tidak bisa menyelesaikan semua masalah kinerja yang tidak efektif. Program pelatihan dan pengembangan yang sehat kerap berfaedah untuk meminimalkan masalah ini “.

Menurut Hasibuan (2005:84) menjelaskan:“Apabila prestasi kerja/produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kwantitas kerjanya meningkat berarti metode pengembangannya yang ditetapkan cukup baik. Tetapi jika prestasi kerjanya tetap berarti metode pengembangannya yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan “.

Hipotesis dan Model Analisis

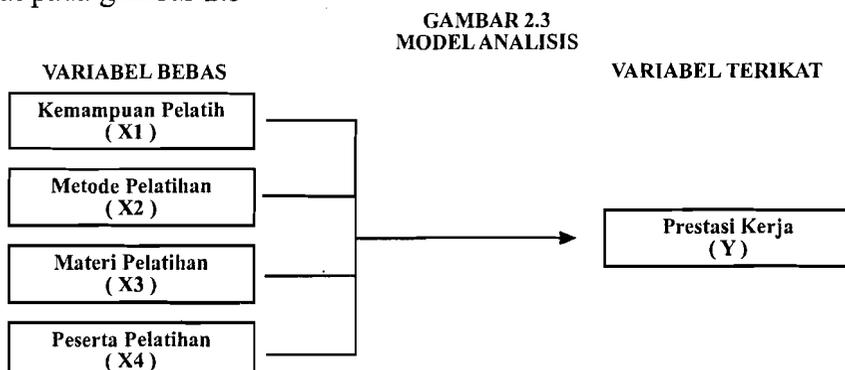
Hipotesis

Berdasarkan landasan teori, tujuan penelitian, rumusan masalah maka hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Faktor-faktor pelatihan yang terdiri dari kemampuan pelatih, metode pelatihan, materi pelatihan, dan peserta pelatihan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Departemen Kasir PT. Giant Hypermarket Maspion (Tbk) Surabaya.
2. Faktor-faktor pelatihan yang terdiri dari kemampuan pelatih, metode pelatihan, materi pelatihan, dan peserta pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Departemen Kasir PT. Giant Hypermarket Maspion (Tbk) Surabaya.
3. Diantara empat faktor pelatihan tersebut, diduga metode pelatihan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan Departemen Kasir PT. Giant Hypermarket Maspion (Tbk) Surabaya.

Model Analisis

Sehubungan dengan permasalahan dan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Maka model analisis berdasarkan pendekatan permasalahan yang diajukan dapat dilihat pada gambar 2.3



METODA PENELITIAN

Penentuan Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, penyebaran kuesioner dilakukan pada :
Populasi : Karyawan PT. Giant Hypermarket Maspion (Tbk) Surabaya
Sampel : Karyawan Departemen Kasir PT. Giant Hypermarket Maspion (Tbk) Surabaya

Sampel : Menggunakan teknik sensus, yaitu teknik sampel yang diambil dari seluruh karyawan departemen kasir.

Definisi Operasional Variabel

Prestasi Kerja (Y)

Variabel ini diukur berdasarkan penilaian terhadap prestasi kerja masing-masing karyawan setelah mengikuti program pelatihan. Penilaian dan pernyataan biasanya dilakukan oleh seorang pimpinan langsung (Kepala Bagian). Menurut Hasibuan (2005:94) menyatakan bahwa:“ Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan tersebut “ Indikator penilaian variabel prestasi kerja yang digunakan adalah:

- a. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
- c. Pengalaman dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
- d. Kesungguhan dalam mengerjakan tugas.
- e. Loyalitas terhadap pekerjaan dan instansinya.
- f. Partisipasi pegawai dalam mengangkat citra instansinya.

Kemampuan Pelatih (X_1)

Kemampuan pelatih dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan terhadap kemampuan pelatih dalam memberikan materi pelatihan kepada peserta pelatihan. Menurut Hasibuan (2005 : 74 – 75) Pelatih yang baik hendaknya memiliki syarat sebagai berikut: *Teaching Skill* (kemampuan mengajar), *Communication Skill* (kemampuan berkomunikasi), *Personality Authority*, *Social Skill* (kemampuan bersosialisasi), *Technical Competen* (kemampuan teknis), Stabilitas Emosi. Variabel kemampuan pelatih dapat diukur dengan indikator: (a) Kemampuan pelatih dalam mengajar.(b) Kemampuan dalam memotivasi peserta supaya semangat untuk belajar.(c) Penguasaan materi pelatihan.(d) Kesungguhan dalam melatih.(e) Kemampuan menguasai peserta.

Metode Pelatihan (X_2)

Adalah suatu cara kerja yang bersistem, teratur dan terpicik baik untuk memudahkan pelaksanaan kegiatan pelatihan supaya mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pelaksanaan pengembangan (*training and education*) harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan, menurut Hasibuan (2005:77) metode pelatihan yang baik tergantung kepada beberapa variabel antara lain: Efektivitas biaya, Isi program yang diinginkan, Prinsip-prinsip pembelajaran, Kelayakan fasilitas-fasilitas, Refrensi dan kemampuan peserta pelatihan, Referensi dan kemampuan pelatih. Variabel metode pelatihan dapat diukur menggunakan indikator: (a) Kesesuaian metode dengan spesifikasi pekerjaan karyawan.(b) Kevariasian metode pelatihan yang diberikan.(c) Kesesuaian metode pelatihan dengan materi pelatihan.(d) Kesesuaian sarana dengan metode pelatihan yang diterapkan.

Materi Pelatihan (X₃)

Materi pelatihan adalah pokok bahasan yang akan disajikan dalam pelatihan. Materi pelatihan dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan sebagai responden terhadap pokok bahasan tersebut yang diberikan dalam pelatihan. Hasibuan (2005:83) menyatakan bahwa: “ Materi pelatihan ditentukan oleh identifikasi kebutuhan dan sasaran-sasaran pelatihan. Pelatihan berupaya untuk mengajarkan berbagai keterampilan tertentu dan menyampaikan pengetahuan yang dibutuhkan, pada dasarnya materi pelatihan yang diberikan harus mudah dipahami, mendukung terhadap penyelesaian tugas/pekerjaan, daan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Materi pelatihan yang diberikan harus mendukung tercapainya sasaran dari pengembangan itu, materi pelatihan harus ditetapkan secara sistimatis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistim evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pengembangan itu maksimal. Variabel materi pelatihan diukur dengan menggunakan indikator: (a) Kesesuaian materi latihan dengan kebutuhan pekerjaan.(b) Kemudahan memahami materi pelatihan.(c) Sistimatika materi yang praktis.(d) Kemudahan untuk diterapkan dalam pekerjaan.(e) Kesesuaian materi dengan jumlah jam pelajaran.(f) Kesesuaian materi dengan metode.

Peserta Pelatihan (X₄)

Peserta pelatihan adalah seseorang yang mengikuti suatu pelatihan yang ditugaskan perusahaan atau kemauan sendiri guna menambah ilmu dan pengalaman.

Menurut Hasibuan (2005:73) menyatakan bahwa:

Untuk dapat berprestasi penuh dalam training ada beberapa syarat yang harus dipenuhi peserta, antara lain: berminat untuk maju dan berkembang, bermotivasi mengikuti training, bukan terpaksa karena diharuskan atau sekedar memenuhi persyaratan untuk mendapatkan promosi, berpartisipasi dan terlibat penuh dalam training, bersedia untuk bekerja sama, baik antara sesama peserta maupun antar peserta dan trainer, bersedia membuat *follow - up* dan mempraktikkan hasil training dalam hidup dan pekerjaan. Variabel peserta pelatihan dapat diukur dengan menggunakan indikator: (a) Partisipasi dan keterlibatan peserta dalam mengikuti pelatihan.(b) Kerja sama antara peserta dengan pelatih.(c) Minat peserta untuk maju dan berkembang dalam mengikuti pelatihan.(d) Motivasi mengikuti training. Variabel independen dinyatakan dalam scoring menurut Skala Likert (1-5)

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis-jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Adalah data yang didapat secara langsung dari penelitian, meliputi:

1. Hasil dari penyebaran kuesioner kepada responden
2. Observasi ke lapangan atau obyek penelitian.
3. Wawancara langsung dengan pihak terkait.

Penelitian ini menggunakan data primer yang meliputi faktor-faktor pelatihan dan prestasi kerja karyawan yang diperoleh melalui kuesioner.

b. Data Sekunder

Data tentang kondisi perusahaan yang mendukung penelitian ini. Data yang diperoleh dari data yang telah ada serta telah diolah oleh perusahaan, termasuk didalamnya dokumen pelaksanaan program pelatihan dan catatan-catatan lain yang mendukung penelitian ini.

Sumber Data

Data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden (data primer). Sedangkan data lain diperoleh dari pihak Departemen Kasir PT. Giant Hypermarket Maspion (Tbk) Surabaya (data sekunder). Data ini untuk melengkapi data primer dalam membantu menyelesaikan masalah.

Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Survey Pendahuluan

Dalam tahap ini dilakukan pendekatan kepada pihak manajemen perusahaan untuk memperoleh gambaran apakah penelitian bisa dilakukan ditempat ini dan sampai seberapa jauh akses yang mungkin bisa dilakukan.

2. Studi Lapangan dan Penelitian

Pada tahap ini dilakukan penyebaran kuesioner serta mengadakan pengamatan langsung dan melakukan wawancara dengan pihak-pihak terkait. wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang sebenarnya dari pengaruh pelaksanaan program pelatihan.

Teknik Analisa

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan maka diperlukan suatu teknik analisis, pengujian hipotesis tidak akan menghasilkan kesimpulan yang benar jika alat yang digunakan untuk pengumpulan data tidak valid dan *reliable*. Sebelum model regresi tersebut diterapkan maka analisis model regresi harus memenuhi beberapa pengujian sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (1999:106), suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Hasil penelitian valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi di obyek yang diteliti. Validitas

sebuah alat ukur diketahui dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan total skor masing-masing item. Item atau indikator dikatakan valid jika r hitung atau nilai *corrected item total correlation* mempunyai nilai lebih besar dari r standart yaitu 0,3 (Solimun, 2003)

2. Uji Reliabilitas

Bertujuan untuk mengetahui keandalan dari kuesioner yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas tinggi atau dapat di percaya jika alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang relative sama. Untuk menguji reliabilitas suatu instrumen dapat digunakan Alpha Cronbach. Malhotra (1996:305) mengemukakan bahwa kriteria (alpha) dikatakan realibel apabila koefisien lebih besar dari 0,6. Tetapi apabila sebaliknya koefisien lebih kecil atau kurang dari 0,6 hal ini menunjukkan tidak adanya konsistensi.

Prosedur analisis data dalam penelitian ini dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan persamaan regresi linier berganda

Adalah analisis yang berkenaan dengan studi ketergantungan suatu variabel yang dinamakan tak bebas terhadap variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh faktor latihan yang terdiri dari kemampuan pelatih, metode pelatihan, materi pelatihan, peserta pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan, maka digunakan regresi linier berganda dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y	: Variabel tergantung yaitu prestasi kerja karyawan
a	: Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: Koefisien regresi
X ₁	: Kemampuan pelatih
X ₂	: Metode pelatihan
X ₃	: Materi pelatihan
X ₄	: Peserta pelatihan
e	: Kesalahan residual (error)

2. Melakukan pengujian hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis digunakan teknik sebagai berikut:

a. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Bila F hitung $>$ F tabel dengan tingkat kepercayaan lebih kecil dari 5 %, maka ada pengaruh yang bermakna dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Atau dapat dikatakan model cocok dan disimpulkan hipotesa pertama diterima. Sebaliknya jika F hitung $<$ F tabel dengan tingkat kepercayaan lebih besar dari 5 %, maka tidak ada pengaruh yang bermakna dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

Analisis Pengaruh Faktor-faktor Pelatihan Terhadap Prestasi kerja Karyawan Departemen Kasir PT. GIANT HIPERMARKET MASPION (Tbk) Surabaya (Hendra Prasetya, Andrika Bagus Wisuda Mulia)

Rumus F hitung yang digunakan adalah :

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

Keterangan : R^2 : Koefisien regresi yang dikuadratkan
 K : Jumlah variabel bebas
 N : Jumlah sampel

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Bila t hitung > t tabel dengan tingkat kepercayaan lebih kecil dari 5 % , maka ada pengaruh yang bermakna dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Sebaliknya jika t hitung < t tabel dengan tingkat kepercayaan lebih besar dari 5 % , maka tidak ada pengaruh yang bermakna dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Rumus t hitung yang digunakan adalah :

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :
 B_i : Koefisien regresi untuk variabel
 S_{b_i} : Standart deviasi untuk variabel
 - Jika < 1,10 maka bearti ada Autokorelasi (+)
 - Jika 1,10 – 1,54 maka berarti tanpa kesimpulan
 - Jika 1,55 – 2,45 maka berarti tidak ada Autokolerasi
 - Jika 2,46 – 2,90 maka berarti tanpa kesimpulan
 - Jika > 2,91 maka berarti ada Autokolerasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Untuk mengetahui latar belakang faktor demografi responden, responden diminta untuk mengisi jenis kelamin (pria atau wanita), pendidikan (SMU sederajat, sarjana), umur (17-25, < 25 Thn), lamanya bekerja (< 5, 1-4 Thn) Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

KETERANGAN	Frekuensi	%
1. Jenis Kelamin		
Pria	5	10
Wanita	47	90
2. Pendidikan		
SMU sederajat	43	82
Sarjana	9	18
3. Umur		
17 – 25 Thn	44	87
< 25 Thn	8	13
4. Lamanya bekerja		
< 5 Thn	7	14
1 – 4 Thn	45	86

Sumber PT. Giant Hypermarket Maspion Tbk. Surabaya

**Analisis Pengaruh Faktor-faktor Pelatihan Terhadap Prestasi kerja Karyawan
Departemen Kasir PT. GIANT HIPERMARKET MASPION (Tbk) Surabaya
(Hendra Prasetya, Andrika Bagus Wisuda Mulia)**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian kasir PT. Giant Hypermarket Maspion Tbk. Surabaya. Berikut ini adalah data yang diambil dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh 60 responden, dengan rincian 2 rusak, 6 tidak lengkap, dan 52 data yang telah memenuhi kriteria untuk diolah lebih lanjut. Hasil pengolahan data mengenai statistik deskriptif disajikan pada tabel 4.2

**Tabel 4.2
Statistik Deskriptif Variabel.**

A	Faktor Kemampuan Pelatih (X1)	\sum STS	\sum TS	\sum N	\sum S	\sum SS	Jumlah
1	Pelatih mempunyai kemampuan dalam mengajar	0	0	0	18	34	52
2	Pelatih mampu memotivasi semangat belajar peserta	0	0	0	19	33	52
3	Pelatih menguasai materi pelatihan	0	0	0	21	31	52
4	Pelatih bersungguh ² dalam memberikan pelatihan	0	0	0	17	35	52
5	Pelatih mampu menguasai peserta pelatihan	0	0	0	20	32	52

B	Faktor Metode Pelatihan (X2)	\sum STB	\sum TB	\sum N	\sum B	\sum SB	Jumlah
1	Metode pelatihan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan	0	0	2	29	21	52
2	Metode pelatihan yang diberikan bervariasi	0	0	0	25	27	52
3	Metode pelatihan sesuai dengan materi pelatihan	0	0	7	16	29	52
4	Metode pelatihan sesuai dengan sarana yang ada	0	1	7	18	26	52

C	Faktor Materi Pelatihan (X3)	\sum STS	\sum TS	\sum N	\sum S	\sum SS	Jumlah
1	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	0	0	0	13	22	52
2	Materi pelatihan mudah dipahami	0	0	0	22	13	52
3	Materi pelatihan diberikan secara sistematis dan praktis	0	0	0	21	14	52
4	Materi pelatihan mudah diterapkan dalam pekerjaan	0	0	0	13	22	52
5	Materi pelatihan sesuai dengan jam pelajaran	0	0	0	22	13	52
6	Materi pelatihan sesuai dengan metode pelatihan	0	0	0	21	14	52

D	Faktor Peserta Pelatihan (X4)	\sum STS	\sum TS	\sum N	\sum S	\sum SS	Jumlah
1	Peserta berpartisipasi dalam pelatihan	0	0	0	21	14	52
2	Peserta dapat bekerja sama dengan pelatih	0	0	0	17	18	52
3	Peserta bersemangat dalam mengikuti pelatihan	0	0	0	20	15	52
4	Peserta termotivasi untuk mengikuti pelatihan	0	0	0	12	23	52

E	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	\sum STS	\sum TS	\sum N	\sum S	\sum SS	Jumlah
1	Pekerjaan diselesaikan dengan tepat	0	0	0	13	22	52
2	Tugas yang diberikan mampu dikerjakan dengan baik	0	0	0	22	13	52
3	Berpengalaman dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	0	0	0	21	14	52
4	Tugas yang diberikan dikerjakan dengan sungguh- sungguh	0	0	0	13	22	52
5	Loyalitas terhadap pekerjaan dan perusahaannya	0	0	0	22	13	52
6	Berpartisipasi dalam mengangkat citra perusahaan	0	0	0	21	14	52

Analisa Model atau Pengujian Hipotesa Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4.3
Nilai Validitas dan Reliabilitas Data

Variabel	Pertanyaan	Validitas		r Tabel	Cronboch Alpha
		Total Corelation	Signifikan		
X1	X1.1	0,756	0,000	0,177	0,840
	X1.2	0,814	0,000	0,177	
	X1.3	0,827	0,000	0,177	
	X1.4	0,719	0,000	0,177	
	X1.5	0,788	0,000	0,177	
X2	X2.1	0,551	0,000	0,177	0,702
	X2.2	0,631	0,000	0,177	
	X2.3	0,828	0,000	0,177	
	X2.4	0,857	0,000	0,177	
X3	X3.1	0,656	0,000	0,177	0,786
	X3.2	0,770	0,000	0,177	
	X3.3	0,693	0,000	0,177	
	X3.4	0,658	0,000	0,177	
	X3.5	0,702	0,000	0,177	
	X3.6	0,693	0,000	0,177	
X4	X4.1	0,680	0,000	0,177	0,781
	X4.2	0,798	0,000	0,177	
	X4.3	0,829	0,000	0,177	
	X4.4	0,798	0,000	0,177	
Y	X1.1	0,658	0,000	0,177	0,817
	X1.2	0,816	0,000	0,177	
	X1.3	0,781	0,000	0,177	
	X1.4	0,797	0,000	0,177	
	X1.5	0,664	0,000	0,177	
	X1.6	0,628	0,000	0,177	

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, uji validitas data digunakan untuk menunjukkan ketepatan pengukuran sebuah instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep, terkait dengan apa yang seharusnya ingin kita ukur (Sekaran, 1992). Jika hasil korelasi antara tiap-tiap pertanyaan dikorelasikan terhadap nilai skor totalnya menunjukkan hasil yang lebih besar dibandingkan nilai r tabelnya, maka item-item pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid (Memiliki Tingkat Validitas *Konstrukt*), Singarimbun (1995).

Uji Reliabilitas data adalah kemampuan suatu instrumen penelitian menunjukkan kestabilan maupun kekonsistenan di dalam mengukur suatu konsep (Sekaran, 1992). Jika koefisien *Cronbach alpha* sebesar 0,6 atau lebih, maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan *reliable* (Sekaran, 1992). Berdasarkan tabel tersebut di atas nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing indikator variabel penelitian tersebut, lebih dari (0,6) yaitu: X1=0,840, X2=0,702 X3=0,786 X4=0,781 Y=0,817 sehingga dapat dikatakan semua item-item dalam kuesioner penelitian tersebut adalah *reliable* (Andal).

Analisa Persamaan Model Regresi

Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Prestasi kerja karyawan = 2,633 + 0,240.(kemampuan pelatih) + 0,175.(metode pelatihan) + 0,546. (materi pelatihan) + 0,068. (peserta pelatihan) + e

- Koefisien regresi kemampuan pelatih sebesar 0,240 berarti pengaruh antara kemampuan pelatih dengan prestasi kerja karyawan adalah searah, jika kemampuan pelatih meningkat maka prestasi kerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dalam keadaan konstan.
- Koefisien regresi Stimulasi Intelektual sebesar 0,175 berarti pengaruh antara metode pelatihan dengan prestasi kerja karyawan searah, jika metode pelatihan meningkat maka prestasi kerja karyawan akan meningkat dan begitu juga sebaliknya. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dalam keadaan konstan.
- Koefisien regresi materi pelatihan sebesar 0,546 berarti pengaruh antara materi pelatihan dengan prestasi kerja karyawan adalah searah, jika materi pelatihan meningkat maka prestasi kerja karyawan akan meningkat dan begitu juga sebaliknya. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dalam keadaan konstan.
- Koefisien regresi peserta pelatihan sebesar 0,068 berarti pengaruh antara peserta pelatihan dengan prestasi kerja karyawan adalah searah, jika peserta pelatihan meningkat maka prestasi kerja karyawan akan meningkat dan begitu juga sebaliknya. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dalam keadaan konstan.

Pengujian Hipotesa

Uji Hipotesa Pertama (F test), Uji Simultansi Pengaruh

Berdasarkan hasil nilai F hitung sebesar 15,140 menjelaskan secara bersama-sama pengaruh antara kemampuan pelatih, metode pelatihan, materi pelatihan dan peserta pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan secara signifikan (bermakna) dengan bukti bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari tingkat α sebesar 5%). Dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} , dengan kriteria:

- Variabel kemampuan pelatih, metode pelatihan, materi pelatihan dan peserta pelatihan dengan nilai F_{hitung} sebesar (15,140) > dari F_{tabel} (2,58), Signifikansi (0,000) < dari ($\alpha = 0,05$) berarti variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian kasir PT. Giant Hypermarket Maspion Tbk. Surabaya. Hal ini berarti H_0 ditolak, H_1 diterima, berarti Variabel kemampuan pelatih, metode pelatihan, materi pelatihan dan peserta pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.
- Analisa koefisien Determinasi berganda (R)**
Keeratan hubungan secara simultan antara variabel kemampuan pelatih, metode pelatihan, materi pelatihan dan peserta pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 75%. Hal ini menunjukkan derajat hubungan yang sangat kuat.
- Analisa R Square**
Kebaikan model regresi di dalam menjelaskan pengaruh antara variabel kemampuan pelatih, metode pelatihan, materi pelatihan dan peserta pelatihan

terhadap prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 56,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa variasi/perubahan dari prestasi kerja karyawan oleh kemampuan pelatih, metode pelatihan, materi pelatihan dan peserta pelatihan, sedangkan sisanya sebesar 43,7% dijelaskan variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesa Kedua (t Test), Uji Pengaruh Parsial

Berdasarkan tabel t, didapatkan nilai t tabel sebesar 2,011.

Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} , maka didapat hasil sebagai berikut:

- Variabel kemampuan pelatih dengan nilai t_{hitung} (1,555) \leq dari t_{tabel} (2,011), Signifikansi (0,127) $>$ dari ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima berarti variabel kemampuan pelatih tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
- Variabel metode pelatihan dengan nilai t_{hitung} (1,125) \leq t_{tabel} (2,011), Signifikansi (0,266) $>$ dari ($\alpha = 0,05$), maka H_0 Diterima berarti variabel metode pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
- Variabel materi pelatihan dengan nilai t_{hitung} (4,962) $>$ t_{tabel} (2,011), Signifikansi (0,000) $<$ dari ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variabel materi pelatihan secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
- Variabel peserta pelatihan dengan nilai t_{hitung} (0,515) \leq t_{tabel} (2,011), Signifikansi (0,609) $>$ dari ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima, berarti variabel peserta pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Formulasi hipotesisnya:

$H_0, \beta = 0$: kemampuan pelatih, metode pelatihan, materi pelatihan dan peserta pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

$H_a, \beta \neq 0$: kemampuan pelatih, metode pelatihan, materi pelatihan dan peserta pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Keputusan Menerima atau Menolak H_0 :

H_0 diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (2,011)

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,011) berarti H_a diterima.

Analisa Partial t Test

Berdasarkan masing-masing t hitung (X1), (X2), (X4) sebesar (1,555), (1,125), (0,515) nilai t hitung \leq dari t tabel sebesar (2,011). Ini berarti bahwa variabel kemampuan pelatih, metode pelatihan dan peserta pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan (X3) materi pelatihan dengan nilai t hitungnya sebesar (4,962) $>$ dari t tabel sebesar (2,011), dengan signifikansi sebesar (0,000) $<$ dari tingkat α sebesar (0,05). Sehingga keputusannya adalah menolak H_0 , dan menerima H_a , hal ini menunjukkan bahwa materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Uji Hipotesa Ketiga (Perhitungan Correlation Partial)

Pada uji hipotesis ketiga ini, variabel materi pelatihan menunjukkan hasil perhitungan yang cukup besar bila dibandingkan dengan variable kemampuan pelatih, metode pelatihan, peserta pelatihan yaitu sebesar (0,343) sedangkan pada variabel kemampuan pelatih hanya sebesar (0,048), variabel metode pelatihan sebesar (0,026), dan variabel peserta pelatihan sebesar (0,005). Hasil dari materi pelatihan sebesar 0,343 didapat dari hasil correlations partial yang dikuadratkan yaitu $0,586^2$. Sedangkan untuk kemampuan pelatih sebesar 0,048 didapat dari $0,221^2$, metode pelatihan sebesar 0,026 didapat dari $0,0162^2$, dan peserta pelatihan sebesar 0,005 didapat dari $0,075^2$.

Dalam pengujian ini dapat menunjukkan bahwa **Hipotesis ke 3** yang diajukan penulis, metode pelatihan berpengaruh secara dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian kasir PT. Giant Hypermarket Tbk.Surabaya, tidak terbukti kebenarannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) hasil uji Simultansi pengaruh (*FTest*) terdapat pengaruh secara signifikan dengan nilai F hitung sebesar (15,140) > F tabel (2,58) dengan nilai signifikansi sebesar (0,000) \leq dari ($\alpha = 0,05$). Sehingga **Hipotesis ke 1** yang diajukan oleh penulis dapat didukung kebenarannya secara empiris, jadi faktor – faktor pelatihan yang terdiri dari kemampuan pelatih, metode pelatihan, materi pelatihan dan peserta pelatihan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- 2) Sedangkan uji parsial (*t Test*), dapat disimpulkan bahwa (X1), (X2), (X4) yaitu kemampuan pelatih, metode pelatihan dan peserta pelatihan tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan (X3) materi pelatihan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, ini dapat dilihat dari T test dan *p-value* nya sebesar (4,962), (0,000). Disini dapat dilihat bahwa **hipotesis ke 2** yang diajukan oleh penulis untuk variabel kemampuan pelatihan, metode pelatihan dan peserta pelatihan tidak dapat didukung kebenarannya. Sedangkan untuk materi pelatihan dapat didukung kebenarannya.
- 3) Dominansi pengaruh terdapat pada variabel materi pelatihan dengan dukungan koefisien determinasi parsial sebesar (0,343) sedangkan pada variabel kemampuan pelatih hanya sebesar (0,048), variabel metode pelatihan sebesar (0,026), dan peserta pelatihan sebesar (0,005). Dalam pengujian ini dapat menunjukkan bahwa **Hipotesis ke 3** yang diajukan penulis, metode pelatihan berpengaruh secara dominan terhadap prestasi kerja karyawan, tidak terbukti kebenarannya.

5.2. Saran

1. Seyogyanya PT. Giant Hypermarket Maspion Tbk. Surabaya senantiasa memperhatikan aspek-aspek internal organisasi yang dapat mendukung aktivitas peningkatan prestasi kerja karyawannya secara berkesinambungan maupun optimal.
2. Sekiranya PT. Giant Hypermarket Maspion Tbk. Surabaya dalam melakukan pelatihan untuk karyawan bagian kasir dilakukan dengan frekuensi yang teratur dan secara berkala berkala.
3. Selain itu . PT. Giant Hypermarket Maspion Tbk. Surabaya diharapkan juga mengambil pelatih tidak hanya dari internal perusahaan melainkan juga dari eksternal perusahaan agar karyawan mendapatkan materi dan metode pelatihan yang baru baik dalam pelayanan, informasi maupun teknologi dan juga tidak kalah bersaing dari hypermarket yang lain.
4. Untuk pelatih internal dari perusahaan diharapkan dapat mengambil intisari yang diberikan oleh para pelatih eksternal yang nantinya bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk kemajuan baik untuk pelatih internal mapun dari karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohammad. 2000. Psikologi Industri. Edisi Keempat. Yogyakarta : Liberty.
- Dessler, Gary. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia : Human Resource Management 7e. Jilid Satu. Jakarta : Prenhallindo.
- Dharma, Agus. 1985. Manajemen Pretasi Kerja. Jakarta : CV. Rajawali.
- Handoko, T. Hani. 1998. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta : Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.
- Hardjana, M. Agus. 2001. Training Sumber Daya Manusia Yang Efektif. Edisi Kedua. Yogyakarta : Kanisius.
- Husnan, Suad dan Heiderachman, Ranupandojo. 1997. Manajemen Personalialia. Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFE.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2003. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Bandung : Refika Aditama.
- Manulang, M. 1994. Manajemen Personalialia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 1995. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia . Bandung : Mandar Maju.
- Sari, Niken. 2006. Analisis Pengaruh Faktor – Faktor Pelatihan Terhadap prestasi Kerja Karyawan Bagian Kredit (MANTRI) PT. (persero) Bank Rakyat Indonesia, Tbk Ponorogo. Skripsi. Surabaya : Universitas Airlangga.
- Nitisemito, Alex. 2000. Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sudjana. 1992. Statistika. Bandung : Tarsito.
- Werther, Wiliam dan Keith Davis. 1996. Human Resources and Personal Management. 5 th Edition. New York : Mc Graw-Hill. Inc