

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. X BATAM

Sri Langgeng Ratnasari
Fakultas Ekonomi, Universitas Batam
E-mail: sarisariid@yahoo.com

Abstract : Influence Factors Of Training On Employee Performance Production Department Pt. X Batam. This research objective is to find the impact of training to performance. Performance function is as a dependent variable on this research. Training functionate as independent variable. The sample of this research included fifty permanent worker in Production Departement of PT. X Batam, acquired by purposive sampling. Data is collected through questionnaire and analyzed by multiple regression analysis method by Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Keywords: training and performance

Abstrak : Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi Pt. X Batam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak pelatihan terhadap kinerja. Kinerja berfungsi sebagai variabel dependen pada penelitian ini. Pelatihan berfungsi sebagai variabel independen. Sampel penelitian ini adalah termasuk lima puluh pekerja permanen di Departemen Produksi PT. X Batam, diperoleh dengan cara *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui metode kuesioner dan dianalisis dengan teknik analisis regresi berganda menggunakan bantuan alat analisis Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS).

Kata kunci: pelatihan dan kinerja

PENDAHULUAN

Globalisasi pada saat ini mendorong perusahaan agar responsif dalam meningkatkan keterampilan dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki agar bisa bersaing dengan perusahaan sejenis. Kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan harus diperhatikan, salah satunya dengan cara meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan melalui pelatihan atau *training*. Melalui pelatihan dan pengembangan diharapkan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang dibebankan perusahaan (Handoko, 2001:104).

Pimpinan perusahaan seharusnya menyadari bahwa pelatihan yang dilakukan perusahaan bagi karyawan sangat penting, meskipun untuk memberikan pelatihan tersebut membutuhkan biaya yang sangat besar. Tetapi pelatihan tersebut akan memberikan manfaat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang

akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Program pelatihan adalah suatu program yang membantu karyawan dalam membentuk, meningkatkan keterampilan dan tingkah laku agar dapat mencapai standar yang sesuai dengan tuntutan jabatan dan juga akan dapat memperbaiki sikap serta pengetahuan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Karyawan yang telah berpengalaman mungkin memerlukan latihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang kurang baik atau mempelajari keterampilan-keterampilan kerja baru yang akan meningkatkan prestasi kerja mereka dalam mencapai sasaran-sasaran pekerjaan yang telah ditetapkan (Handoko, 2001:107). Sedangkan prestasi kerja menurut Gomes (2000:195) adalah ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas.

PT. X Batam merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang

otomotif yang memproduksi *spare parts* mobil. Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, maka perusahaan berusaha untuk tetap menjaga kualitas produk yang diproduksi, salah satu cara yang dilakukan adalah meningkatkan kemampuan kerja karyawan dengan cara melakukan pelatihan. Program pelatihan karyawan ini dapat menggunakan pelatih dari dalam perusahaan sendiri dan dapat menggunakan jasa pelatihan dari luar perusahaan seperti konsultan manajemen, tenaga pengajar dari perguruan tinggi atau lembaga-lembaga pelatihan dan pendidikan. Pelaksanaan program pelatihan ini dapat dilakukan langsung dalam perusahaan dan di luar perusahaan. Setelah karyawan mengikuti pelatihan maka dilakukan penilaian terhadap hasil pelatihan yang disebut dengan evaluasi. Evaluasi dapat dilakukan oleh atasan langsung sehingga dapat dilihat apakah program pelatihan yang telah diikuti bermanfaat dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan atau tidak. Evaluasi yang dilakukan harus melihat faktor-faktor dalam pelatihan seperti pelatih atau instruktur dan metode pelatihan.

Tujuan Penelitian

Secara spesifik penelitian bertujuan untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh faktor-faktor pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis faktor pelatihan manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan

Program pelatihan merupakan suatu program yang membantu karyawan dalam membentuk, meningkatkan keterampilan dan tingkah laku, memperbaiki sikap serta pengetahuan sesuai yang diharapkan perusahaan. Simamora (2005:287) menyebutkan 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.

Menurut Nitisemito (2001:53) pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang dimaksudkan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari karyawan atau pegawai, sesuai dengan keinginan dari perusahaan atau instansi yang bersangkutan. Dalam sebuah perusahaan, pelatihan akan sangat berguna bagi karyawan dalam mengembangkan kemampuannya agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Handoko (2001: 104) mengungkapkan bahwa pelatihan adalah perbaikan penguasaan teknik pelaksanaan kerja tertentu dan keterampilan, terinci dan rutin. Latihan menyebabkan karyawan lebih siap untuk melakukan pekerjaan sekarang, di lain pihak latihan berguna apabila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan tertentu di waktu yang akan datang. Dengan diadakannya pelatihan, akan sangat membantu perusahaan dalam mengatasi adanya keusangan kemampuan karyawan yang dapat mengganggu efektivitas kerja dalam organisasi.

Dari berbagai pengertian pelatihan seperti yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik sebuah simpulan yaitu pelatihan merupakan suatu proses pendidikan dalam jangka waktu tertentu yang telah dilakukan oleh perusahaan yang bertujuan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan keahlian, keterampilan, kecakapan dan pengetahuan karyawan dalam menghadapi pekerjaan sesuai dengan jabatan mereka pada saat ini yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Prestasi Kerja

Gomes (2000:195) mengemukakan definisi prestasi kerja karyawan adalah ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan Soeprihanto (2000:7) memberikan batasan mengenai kinerja sumber daya manusia yang dilihat dari sudut pandang prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. Prestasi kerja adalah hasil seseorang pegawai dalam periode

tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dengan demikian prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dalam waktu tertentu.

Dharma (2001:1) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Lain halnya menurut Hasibuan (2001:105) bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Samsudin (2005:159) mendefinisikan prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Daft (2006:13) mendefinisikan kinerja adalah kemampuan organisasi untuk mempertahankan tujuannya dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Kemampuan ini merupakan prestasi yang telah diraih oleh para pegawai tersebut secara akumulasi menjadi suatu

prestasi kerja. Kemudian prestasi kerja akan menjadi tingkat efektivitas suatu organisasi atau kinerja. Semakin tinggi efektivitas kerjanya maka semakin tinggi kinerjanya.

Pengertian prestasi kerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

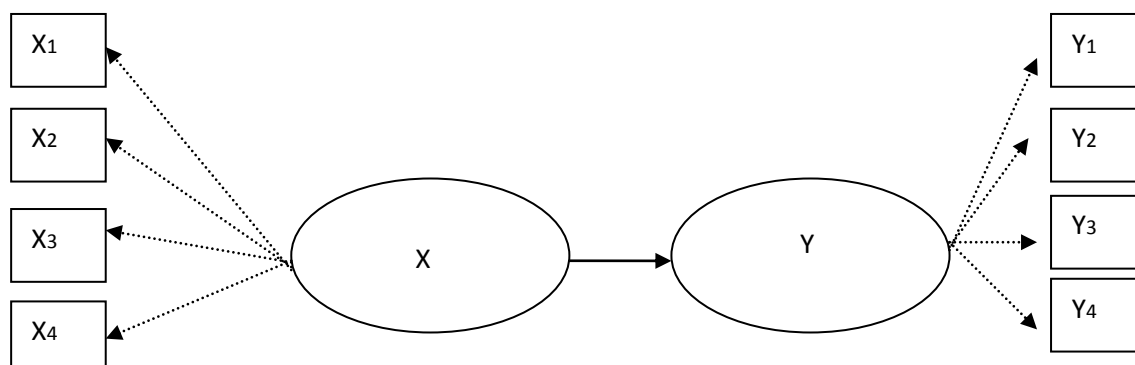
Berdasarkan beberapa uraian diatas dapat dijelaskan bahwa perusahaan perlu memandang kinerja sumber daya manusianya sebagai persoalan strategis sebagai sarana membantu dalam meraih keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian menggunakan metode *purposive sampling*, penentuan sampel berdasarkan tujuan tertentu, dilakukan dengan mengambil sampel dari anggota populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian disebut *explanatory research* karena bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian berkaitan dengan perilaku manusia, dimana psikologi memandang bahwa perilaku manusia (*human behavior*) merupakan reaksi yang dapat bersifat kompleks maupun sederhana, sehingga penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dari persepsi responden (*explanatory perceptual research*). Model penelitian sebagaimana Gambar 1.

Gambar 1.
Model Konseptual Penelitian



Hipotesis Penelitian

1. Faktor-faktor pelatihan yang terdiri materi pelatihan, kemampuan pelatih, metode pelatihan, dan peserta pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Faktor kemampuan pelatih mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

Populasi, Sampel, Besar Sampel, dan Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah karyawan Departemen produksi PT. X Batam yang berjumlah 85 orang. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 50 karyawan berdasarkan pendapat Arikunto (2008: 120-121) yang menyatakan bahwa jika populasi terlalu besar maka pengambilan sampel adalah sebesar 10%-15% atau 20%-30% atau lebih. Sampel yang diambil berdasarkan purposive sampling (Singarimbun, 2005:169) dimana penentuan sampel berdasarkan tujuan tertentu.

Uraian Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yakni pelatihan (X) sebagai variabel eksogen, dan variabel endogen yakni prestasi kerja karyawan (Y). Definisi operasional variable sebagai berikut:

1. Pelatihan (X) adalah pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang dimaksudkan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari karyawan atau pegawai, sesuai dengan keinginan dari perusahaan atau instansi yang bersangkutan, konsep yang dikembangkan oleh Nitisemito (2001), terdiri dari 4 dimensi yakni materi pelatihan (X1), kemampuan pelatih (X2), metode pelatihan (X3), dan peserta pelatihan (X4).
2. Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang pada periode waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja diukur dengan konsep prestasi kerja yang sudah ditetapkan oleh PT. X Batam, terdiri dari 4 dimensi yakni disiplin kerja (Y1), tingkat ketepatan pengerjaan tugas (Y2), kualitas

pengerjaan (Y3), dan kerjasama dengan karyawan lain (Y4).

Prosedur Pengumpulan Data

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner. Bersama kuisisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisisioner dan waktu pengembalian kuisisioner yang telah diisi oleh responden. Teknik penyerahan kuisisioner diantar langsung ke perusahaan, dimana teknik ini lebih baik dibandingkan dengan melalui pengiriman kuisisioner lewat pos karena dapat memperkecil perbedaan interpretasi antara responden dengan peneliti.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS *release 17 (Statistical Package for the Social Sciences)*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum PT. X Batam

PT. X Batam adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri pembuatan komponen mobil (*spare parts*) dan produk-produk konstruksi. PT. X Batam dirintis pada tahun 1962 oleh Bapak H. Achmad Thoyib Abdul Kadir dan masih berupa usaha kecil dalam bidang pandai besi. Usahanya meliputi pembuatan alat-alat pertanian berupa cangkul dan sabit. Pada permulaan usaha tersebut mempekerjakan 10 orang karyawan. Pada tahun 1970 usaha tersebut dikembangkan dengan memproduksi alat-alat otomotif yang proses pengerjaannya dilakukan dengan alat-alat tradisional dan hanya memproduksi gagang spion.

Seiring perkembangan teknologi industri dan tuntutan industri dan pertumbuhan ekonomi masyarakat, pada tahun 1980 PT. X Batam membeli mesin-mesin yang digunakan untuk produksi. Jumlah karyawan departemen produksi PT. X Batam tahun 2010 sebanyak 85 orang dan perusahaan sudah memiliki sertifikat ISO 9002.

Deskripsi Sampel Penelitian

Responden terdiri dari 50 responden, semuanya pria. Usia rata-rata responden 30 tahun, dimana usia termuda 27 tahun dan usia paling tua adalah 50 tahun. Pendidikan responden sebagian besar adalah SMA yakni sebanyak 49 orang sedangkan sarjana (S1) hanya 1 orang.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SPSS.

Tabel 1
HASIL UJI PARSIAL

Variabel-Variabel Pelatihan	Korelasi (r)	r ²
Materi Pelatihan	0,480	0,230
Kemampuan Pelatih	0,637	0,405
Metode Pelatihan	0,418	0,174
Peserta Pelatihan	0,419	0,175

Sumber: Hasil Olahan

Tabel 2
HASIL UJI-t

Variabel-Variabel Kepuasa Kerja	T Hitung	T Tabel	Keterangan
Materi Pelatihan	3,669	2,016	Signifikan
Kemampuan Pelatih	5,536	2,016	Signifikan
Metode Pelatihan	3,088	2,016	Signifikan
Peserta Pelatihan	3,099	2,016	Signifikan

Sumber: Hasil Olahan

Hipotesis pertama yakni bahwa faktor-faktor pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan diterima, berarti terbukti bahwa faktor-faktor pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hipotesis kedua yakni bahwa faktor pelatihan berupa kemampuan pelatih faktor yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja, berarti hipotesis kedua terbukti.

Pembahasan

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SPSS.

Hipotesis pertama yakni bahwa faktor-faktor pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan diterima, berarti terbukti bahwa faktor-faktor pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dari hasil perhitungan program SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R squared) sebesar 0,5891 dengan probabilitas 0,000004836 artinya bahwa seluruh variabel bebas (X1, X2, X3, X4) yang digunakan dalam persamaan regresi ini secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan departemen produksi PT. X Batam sebesar 58,91%. Nilai F hitung adalah sebesar 18,240 dan F tabel

untuk sampel 50 responden dengan df (degree of freedom) 43 dan taraf nyata sebesar 0,05 menunjukkan hasil 2,016 sehingga nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, sedangkan keeratan hubungan antara seluruh variabel bebas (X) terhadap prestasi kerja ditunjukkan dari koefisien regresi (Multiple R) sebesar 0,7675.

Berdasarkan dari data di atas dapat dikatakan bahwa pada taraf nyata 5% ($p \leq 0,05$) faktor-faktor pelatihan: materi pelatihan, kemampuan pelatih, metode pelatihan, dan peserta pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan atau bermakna terhadap prestasi kerja karyawan Departemen Produksi PT. X Batam, dengan kata lain bahwa pada taraf signifikansi 5% hipotesis 1 diterima atau terbukti. Hal ini mendukung hasil penelitian Alamsyah (2005), Glorianto (2005), Hasanah (2010), Kurniawan (2009), Lumbanraja (2010), Muktiany (2009), dan Musafir (2010) yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Hipotesis kedua yakni bahwa faktor pelatihan yakni kemampuan pelatih merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja, berarti hipotesis kedua terbukti. Berdasarkan perhitungan SPSS pada Tabel 1 variabel kemampuan pelatih dapat dilihat bahwa koefisien regresi variabel kemampuan pelatih adalah 0,3822

atau 38,22% terhadap koefisien variabel pelatihan lainnya dengan probabilitas 0,0001. Artinya bahwa dalam taraf nyata 0,05 variabel kemampuan pelatih mampu memberikan kontribusi sebesar 38,22% dibandingkan variabel pelatihan lainnya dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan Departemen Produksi PT. X Batam. Koefisien r^2 partial untuk variabel kemampuan pelatih sebesar 0,5536 yang artinya bahwa bila variabel pelatihan yang lain konstan, peningkatan satu satuan variabel kemampuan pelatih akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 55,36 satuan dimana sumbangan dari variabel ini adalah sebesar 55,36% dibandingkan variabel pelatihan lainnya terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan data perhitungan dengan SPSS menunjukkan bahwa variabel kemampuan pelatih mempunyai peran yang cukup tinggi dibandingkan variabel pelatihan lainnya, hal ini berarti mengandung implikasi bahwa hendaknya perubahan pada variabel kemampuan pelatih akan berdampak cukup tinggi pada perubahan perilaku karyawan Departemen Produksi PT. X Batam dalam prestasi kerjanya. Variabel materi pelatihan, pada Tabel 2 terlihat bahwa variabel materi pelatihan mempunyai koefisien regresi berganda 0,3669 yang artinya materi pelatihan mampu memberikan kontribusi sebesar 36,69% terhadap prestasi kerja karyawan Departemen Produksi PT. X Batam dengan probabilitas 0,00301. Peningkatan satu satuan variabel materi pelatihan, apabila variabel pelatihan lainnya konstan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 36,69%, berdasarkan r^2 partial pada Tabel 2 yaitu 0,230.

Variabel metode pelatihan, pada Tabel 2 terlihat bahwa koefisien regresi variabel metode pelatihan adalah 0,3088 dengan probabilitas 0,00746 yang berarti bahwa metode pelatihan memberikan kontribusi sebesar 30,88% terhadap prestasi kerja karyawan Departemen Produksi PT. X Batam. Promosi mempunyai r^2 partial sebesar 0,1740 yang berarti bahwa peningkatan satu satuan variabel ini akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 30,88 satuan, dimana sumbangan variabel metode pelatihan sebesar 30,88% apabila variabel pelatihan lainnya konstan.

Variabel peserta pelatihan, bagi karyawan pengawasan mempunyai dampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan, hal ini terlihat dari tanggapan responden setelah dihitung dengan SPSS seperti pada Tabel 2 bahwa koefisien regresi dari variabel ini sebesar 0,3099 dengan probabilitas 0,00002 artinya pengawasan mampu memberikan kontribusi sebesar 30,99% terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan r^2 partial 0,1750 artinya bahwa bila variabel peserta pelatihan naik satu satuan dan variabel pelatihan lainnya konstan maka prestasi kerja akan naik sebesar 30,99% terhadap prestasi kerja karyawan Departemen Produksi PT. X Batam.

Berdasarkan data dan analisa terlihat bahwa variabel metode pelatihan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,5536 atau 55,36% dan merupakan variabel terbesar dibanding koefisien variabel pelatihan lainnya, sedangkan probabilitas yang dimiliki adalah sebesar 0,00001 yang merupakan probabilitas terkecil dibanding kepuasan kerja lainnya, disamping itu r^2 partialnya sebesar 0,4050 dan merupakan terbesar diantara r^2 partial variabel pelatihan lainnya. Atas dasar uraian yang ada, dan didukung perhitungan SPSS, maka pada taraf nyata 5% hipotesis kedua terbukti atau diterima. Hal ini mendukung hasil penelitian Alamsyah (2005), Glorianto (2005), Hasanah (2010), Kurniawan (2009), Lumbanraja (2010), Muktiany (2009), dan Musafir (2010) yang menyatakan kemampuan pelatih merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Faktor-faktor pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan departemen produksi PT X Batam. Simpulan ini berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 18,240 lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 5,072 pada taraf signifikansi sebesar 5%.

Faktor-faktor pelatihan yang terdiri dari materi pelatihan, kemampuan pelatih, metode pelatihan, dan peserta pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh yang

bermakna terhadap prestasi kerja karyawan departemen produksi PT X Batam. Simpulan ini didasarkan pada hasil t hitung dari variabel X1 sebesar 3,669, variabel X2 sebesar 5, 536, variabel X3 sebesar 3,088 dan variabel X4 sebesar 3,099 yang lebih besar dari t tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,016. Variabel kemampuan pelatih mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan departemen produksi PT X Batam. Simpulan ini didasarkan pada hasil uji parsial dimana koefisien determinasi variabel X2 mempunyai nilai lebih besar dari variabel lain sebesar 0,405

Saran

Untuk variabel metode pelatihan (X3), hendaknya dalam program pelatihan berikutnya harus diperbaiki. Hal ini dikarenakan dalam penelitian yang dilakukan variabel X3 mempunyai pengaruh yang paling kecil, dan ini berarti bahwa metode pelatihan yang dilakukan kurang sesuai dengan kondisi karyawan. Adapun cara yang dapat dilakukan untuk memperbaikinya adalah dengan mencari metode yang paling sesuai dengan kondisi kerja karyawan. Dalam menentukan metode yang tepat maka pihak perusahaan dapat melakukan konsultasi dengan pelatih-pelatih dari lembaga pelatihan atau staf pengajar dari perguruan tinggi yang sesuai dengan bidangnya.

Untuk variabel kemampuan pelatih (X2), hendaknya dipertahankan sebab dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Pihak perusahaan hendaknya tetap mempertahankan pelatih yang telah digunakan pada program pelatihan yang telah dilakukan, sedangkan untuk program pelatihan berikutnya perusahaan dapat menambah pelatih yang lebih berkualitas baik dari lembaga pelatihan atau dari staff pengajar dari perguruan tinggi atau juga dari perusahaan sendiri sehingga akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan yang juga akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan untuk variabel X1 dan X4 pihak perusahaan juga harus melakukan perbaikan agar program pelatihan di waktu yang akan datang lebih berhasil.

Untuk penelitian lanjutan yang ingin meneliti lebih jauh tentang pengaruh faktor-faktor pelatihan terhadap prestasi kerja

karyawan hendaknya dapat memperluas populasi dan variabel sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih baik.

REFERENSI

- Alamsyah, Fahrul. 2005. Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Karyawan PLN Bandung. Skripsi. Bandung: Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.
- As'ad, Moh. 2001. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Cole D. Nina and Latham P. Gary. 1997. Effect of Training in Procedural Justice on Perceptions of Disciplinary Fairness by Unionized Employees and Disciplinary Subject Matter Expert. *Journal of Applied Psychology*. Vol.82, No.5, p.699-705.
- Daft, Richard L. 2004. *Organization Theory and Design*. Eight Edition. South Western: Thomson.
- Darma, Agus, 2005. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV Rajawali
- Davis, Keith and John W. Newstrom. 2001. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 1 dan 2, Penerjemah Agus Dharma. Jakarta : Erlangga.
- Daft, Richard L., 2004. *Organization Theory and Design*. Eight Edition. South Western: Thomson.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan, Yogyakarta: Andi Offset.
- Glorianto, Friday. 2005. Analisis Pengaruh Motivasi Mengikuti Pelatihan Dan Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Orientasi Pembelajaran (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pekalongan). Tesis. Semarang: Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro.
- Hasanah, D.Sofia, Nanang Fattah, dan Eka Prihatin. 2010. Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan BabakanCikao Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. Vol.11 No.2, Oktober 2010. Hal 90-105.

- Handoko, T. Hani., 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, SP. Melayu, 2001. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hines, Terence. 1987. *Left Brain/Right Brain Mythology and Implication for Management and Training*. *Academy of Management Review*. Vol.12. No.12. pp. 600-606.
- Horwitz, M. Frank. 1999. *The Emergence of Strategic Training and Development: The Current State of Play*. *Journal of European Industrial Training*. Vol.23, No.4, pp. 607-634.
- Kurniawan, Dody. 2009. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pabrikasi Pada PG. Kebon Agung Malang*. Skripsi. Malang: Departemen Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Lumbanraja, Prihatin dan Cut Nizma. 2010. *Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.12, N0.2, September 2010. Hal. 142-155.
- Luthans, F., 2006. *Perilaku Organisasi*. Penerjemah Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie P, dan Winong Rosari, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moekijat, 2001. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Muktiany, E. Ika. 2009. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum. Jasa Tirta I Malang*. Skripsi. Malang: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Murdoko, E.W.Hari. 2006. *Personal Quality Manajemen*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Musafir. 2009. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelabuhan Indonesia IV Gorontalo*. *Jurnal Ichsan Gorontalo*. Vol. 4 No. 2 Edisi Mei-Juli 2009. Hal. 2371-2385.
- Nazir, Mohammad, 2005. *Metode Penelitian*. Cetakan Keempat, Jakarta: Galia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S, 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Olian, JudyD., and Cathy C. Durham. 1996. *Designing Management Training and Development For Competitive Advantage: Lesson From Best*. *Human Resouces Planning Journal*. Vol.39. pp.607-634.
- Panggabean, S.M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, P. Stephen, and Judge, A. Timothy, 2007. *Organizational Behavior*. Twelfth Edition, Pearson Education International, New Jersey.
- Robbins, P. Stephen, and Judge, A. Timothy, 2007. *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa Diana Angelica*. Edisi Keduabelas. Jilid 1 dan 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen, and Mary Coulter. 2007. *Manajemen*. Jilid I, Alih Bahasa Harry Slamet. Edisi Kedelapan, Jakarta : PT. Indeks.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Edisi Kedelapan. Jilid 2. Prenhallindo: Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 2005. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Simamora, Henry, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sumarni, Murti dan Wahyuni, Salamah. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Rajawali.
- Wexley, Kenneth N and Yuki, Gary A. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Alih Bahasa Muh. Shobaruddin. Jakarta: PT. Rineka Cipta.