

EMPLOYEE MOTIVATION
PERSONNEL MANAGEMENT

TESIS

KK.
TPS. 21/04
SUN
P

**PENGARUH KONDISI PELATIHAN, TINGKAT PENDIDIKAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP TINGKAT PRESTASI KERJA
OPERATOR FORKLIF PADA UNIT USAHA TERMINAL SERBAGUNA
DI PELABUHAN TANJUNG PERAK SURABAYA**

PENELITIAN EKSPERIMENTAL LABORATORIS



MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

SUNUSMO

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2003

KOMMA
Copy Service

TESIS

**PENGARUH KONDISI PELATIHAN, TINGKAT PENDIDIKAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP TINGKAT PRESTASI KERJA
OPERATOR FORKLIFT PADA UNIT USAHA TERMINAL SERBAGUNA
DI PALABUHAN TANJUNG PERAK SURABAYA**

PENELITIAN EKSPERIMENTAL LABORATORIS

**MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
2003**

**PENGARUH KONDISI PELATIHAN, TINGKAT PENDIDIKAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP TINGKAT PRESTASI KERJA
OPERATOR FORKLIF PADA UNIT USAHA TERMINAL SERBAGUNA
DI PELABUHAN TANJUNG PERAK SURABAYA**

T E S I S

Untuk Memperoleh Gelar Magister
Dalam Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia
pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga



Oleh :

S U N U S M O
NIM. 090013995 M

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2003**

**TESIS INI TELAH DISETUJUI
TANGGAL 27 FEBRUARI 2003**

Oleh

Pembimbing Ketua



Dr.H.Haryadi Soeparto,dr,DOR,M.Sc.APU
NIP. ..140.048.402..

Pembimbing

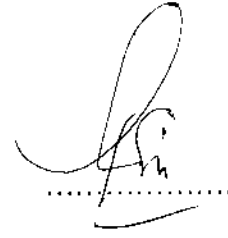


Dra.P.Si.Siti Sulasmi,M.Sc
NIP. 130.787.690...

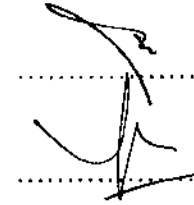
**Telah diuji
Pada tanggal, 27 Pebruari 2003**

PANITIA PENGUJI TESIS


Ketua Penguji : Prof.H.Haryono Suyono, **PhD**



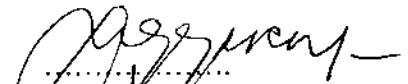
Anggota :1. Dr.H.Haryadi Soeparto,dr,DOR,M.Sc.APU;



2. Dr.Sunarjo,dr,MS,M.Sc



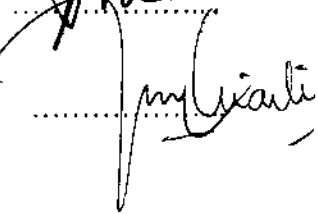
3. dr.Sugiri Syarif,MPA



4. Dra.P.Si.Siti Sulasmi,M.Sc



5. Drs.H.Yusuf Irianto,M.Com



UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan mengucapkan segala puja dan puji kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, maka penulisan tesis ini dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal waktu yang ditetapkan.

Tesis ini disusun dengan mengambil judul **"Pengaruh kondisi pelatihan, tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap tingkat Prestasi Kerja Operator Forklif di Usaha Terminal Serbaguna pada Pelabuhan Cabang Tanjung Perak Surabaya"**. Penulis menyadari bahwa penyusunan atau pembuatan tesis ini masih jauh dari baik apalagi sempurna, baik dilihat dari segi penguasaan ilmu pengetahuan maupun dari penyajiannya. Hal ini terjadi dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis meskipun telah berusaha semaksimal mungkin dalam penyusunan tesis ini. Oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak untuk penyempurnaan dimasa mendatang sangat diharapkan.

Selanjutnya pada kesempatan ini, penulis dengan hati yang tulus menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Med, dr. H. Puruhito, SpB-TKV, selaku Rektor Universitas Airlangga Surabaya.
2. Bapak Prof. Dr. H.M. Amin, dr, selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya.
3. Bapak Prof. H. Haryono Suyono, PhD selaku Ketua Program Studi Magister Sumber Daya Manusia Universitas Airlangga Surabaya.

4. Bapak Dr.Haryadi Soeparto, dr, M.Sc, DOR, APU, selaku Dosen Pembimbing Utama penyusunan Tesis ini.
5. Ibu Dra.Psi. Hj. Siti Sulasmi, M.Sc, selaku Dosen Pembimbing penyusunan tesis ini.
6. Bapak dan ibu Dosen beserta seluruh staf pada Pasca Sarjana Program Magister Sumber Daya Manusia Universitas Airlangga Surabaya.
7. Para Dosen Penguji tesis ini.
8. Direktur Personalia dan Umum PT.(PERSERO) Pelabuhan Indonesia III, General Manager Pelabuhan Cabang Tanjung Perak Surabaya dan Kepala Divisi Usaha Terminal Serbaguna Surabaya beserta jajarannya yang telah memberi kesempatan untuk belajar, membantu penulis dengan memberikan ijin penelitian dan memberikan data-data yang diperlukan dalam melengkapi penyusunan tesis ini.
9. Isteri dan anak-anak yang tercinta yang dengan setia mendampingi serta mendorong dalam penyelesaian studi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang turut membantu dan mendorong terselesaikannya tesis ini.

Penulis tidak dapat memberikan atau membalas kebaikan Bapak dan Ibu yang telah diberikan selain hanya mengucapkan terima kasih dan do'a kepada Tuhan Yang Maha Esa, semoga budi baik dan jasa yang telah diberikan tersebut semuanya dibalas oleh-Nya. Amin.

Surabaya, Pebruari 2003

Penulis

Ringkasan

Pelabuhan Tanjung Perak adalah salah satu pelabuhan terbesar di Indonesia di Lingkungan PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III dengan kantor pusat di Surabaya, yang melayani kegiatan bongkar muat barang, hewan dan penumpang untuk Indonesia bagian Timur pada khususnya. Melihat dari tugas pokok yang sangat strategis, meskipun perusahaan telah dilengkapi dengan peralatan bongkar muat peti kemas dan barang yang modern serta sistim dan prosedur yang sistematis, maka tanpa dioperasikan oleh sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap mental (*attitude*) yang baik dan siap.

Kinerja pelabuhan dapat dilihat dari jumlah jasa pelayanan bongkar muat baik dari jumlah unit kapal yang datang maupun dari jumlah atau volume bongkar muat barang dalam periode tertentu. Kondisi kegiatan operasional selama 5 (lima) tahun terakhir mengalami peningkatan. Prestasi kerja seseorang karyawan/operator forklif pada dasarnya adalah hasil kerja seorang operator selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target / sasaran. Keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan kemampuan organisasi merupakan kunci utama organisasi untuk dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai khususnya operator forklif. Dalam penelitian ini diteliti pengaruh dari pelatihan, tingkat pendidikan dan motivasi kerja dalam hubungannya dengan prestasi kerja pegawai operator forklif pada Divisi Usaha Terminal Serbaguna di Pelabuhan Cabang Tanjung Perak Surabaya.

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai pada Divisi Usaha Terminal Serbaguna sebanyak 139 orang. Sampel yang diambil adalah 60 orang pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif yang menjelaskan hubungan antara pelatihan, tingkat pendidikan dan motivasi dengan prestasi kerja. Dari sampel yang diteliti didapatkan 65 % responden berpendidikan SMA atau sederajat, dan 83,37 % responden sudah bekerja lebih dari 10 tahun.

Hasil penelitian menunjukkan 43,3 % pegawai berhasil menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu setelah dilakukan pelatihan, bahkan 56,7 % berhasil menyelesaikan lebih cepat. Temuan ini menunjukkan betapa pentingnya pelatihan bagi peningkatan prestasi pegawai, baik di lihat dari kecepatan, kedisiplinan, inisiatif dan kerja sama.

Pengujian hasil dari kuisioner dilakukan dengan Program SPSS ver 10.00. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dilakukan uji regresi linier berganda. Dari hasil pengolahan data didapatkan bahwa ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung kuat karena memiliki R sebesar 0,884. Prestasi kerja memang dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dan motivasi karyawan. Prestasi kerja dipengaruhi oleh pelatihan, tingkat pendidikan dan motivasi sebesar 71,2 % (R^2), sisa sebesar 18,8 % ditunjukkan oleh variabel lain selain variabel yang diteliti. Model regresi yang didapat dari penelitian mempunyai tingkat kesalahan yang kecil. Variasi variabel bebas dan variabel tergantung yang cukup

besar ini menunjukkan kekuatan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel tergantung.

Adanya pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja, sesuai dengan penelitian terdahulu, dimana prestasi kerja akan meningkat jika diberikan pelatihan. Hubungan prestasi kerja dengan pelatihan adalah positif 0,445, artinya setiap peningkatan 1 (satu) unit variabel pelatihan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,445 unit dan ditambahkan nilai konstanta sebesar 0,956 sehingga nilai Y (Prestasi Kerja) adalah 1,401 (dengan asumsi variabel yang lain bernilai 0). Setelah dilakukan uji secara parsial terhadap variabel pelatihan, maka variabel pelatihan dapat digunakan sebagai model dalam regresi. Hal ini menunjukkan variabel pelatihan secara signifikan mempengaruhi variabel prestasi kerja.

Motivasi mempunyai hubungan positif 0,409 terhadap perubahan prestasi kerja, artinya motivasi juga mempengaruhi prestasi kerja secara signifikan. Hubungan positif artinya setiap peningkatan terhadap variabel motivasi, maka Prestasi Kerja juga meningkat. Peningkatan 1 (satu) unit motivasi akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,409 unit dan ditambahkan konstanta sebesar 0,956 sehingga nilai Y (Prestasi Kerja) adalah = 1,365 (dengan asumsi variabel yang lain bernilai 0).

Adanya pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja, sesuai dengan penelitian sebelumnya, dimana prestasi kerja akan meningkat jika diberikan pelatihan. Rata-rata jawaban dari pimpinan masing-masing responden juga menyatakan sangat setuju terhadap dampak pelatihan yang diberikan terhadap bawahannya semakin meningkatkan kemampuan karyawan.

Kondisi pelatihan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap variabel prestasi kerja dibandingkan variabel tingkat pendidikan dan motivasi, hal ini ditunjukkan dengan β_1 sebesar 0,626. Motivasi mempengaruhi prestasi kerja sebesar 0,274 dan tingkat pengaruh yang terkecil adalah tingkat pendidikan yaitu sebesar 0,095.

ABSTRACT

The human resource takes a significant position in an organization. Accordingly it needs to be managed professionally to create a balance between the need of the employees and the demand of the organization's capability in achieving the defined goals. The balance is the main key to improve the work achievement of the employees especially the forklift operators. The influence of training, level of education, and in-job motivation on the work achievement of the forklift operators in the Trade Division of Multi Functional Station in the Tanjung Perak Port of Surabaya is explained in this study.

The population of this study, as much as 139 persons, is the employees of the Trade Division of Multi Functional Station. The sample taken comprises of 60 employees. This study is an explanatory research explaining the influence of training, level of education, and motivation on the work achievement of the employees.

The result of the study showed that 43.3% of the employees could accomplish their works punctually after having training; even 56.7% could finish more rapidly. This finding clearly showed that the training was important for the improvement of the work achievement of the employees either in terms of the promptness, discipline, initiative, and teamwork.

In this study, the powerful influence of the independent variables (training, level of education, and motivation) on dependent variable (motivation) was shown by R value = 0.844 and its variation coefficient (R^2) value = 0.712. As a result, the regression model formed was as follows:

$$Y = 0.956 + 0.445X_1 + 0.088X_2 + 0.409 X_3$$

This model has shown that training (X_1), education (X_2), and motivation (X_3) had 0.445, 0.088, and 0.409 of influence value, respectively. It can be concluded that the condition of training and motivation fulfilled the significance criterion as the model that influence the work achievement of the employees. The training condition had higher influence value on the work achievement variable compared with the educational and motivation level which is illustrated by β_1 of 0.626. The educational level and motivation had influence value on work achievement of 0.095 and 0.274, respectively.

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DEPAN	i
SAMPUL DALAM	ii
PRASYARAT GELAR	iii
PERSETUJUAN	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
RINGKASAN.....	viii
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB 1 : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. Landasan Teori.....	9
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2.2. Pendidikan dan Pelatihan.....	12
2.2.3. Ruang Lingkup Penilaian Prestasi Kerja.....	18
2.2.4. Pengertian Prestasi Kerja	24
2.2.5. Penilaian Prestasi Kerja	24
2.2.6. Metode Penilaian Prestasi Kerja	25
BAB 3 : KERANGKA KONSEPTUAL	
3.1. Kerangka Konseptual	36
3.2. Hipotesa	37
BAB 4 : METODE PENELITIAN	
4.1. Rancangan Penelitian.....	38
4.2. Populasi dan Sampel Penelitian	38
4.3. Identifikasi Variabel.....	38
4.4. Definisi Operasional	39
4.5. Lokasi Penelitian	40
4.6. Metode Pengumpulan Data	40
4.7. Model Analisa Data.....	42
4.8. Teknik Analisis Data.....	43

BAB 5 : HASIL ANALISIS PENELITIAN	
5.1. Deskripsi Responden	44
5.2. Pengujian Hipotesis	47
BAB 6 : PEMBAHASAN	
Pembahasan.....	51
BAB 7 : KESIMPULAN DAN SARAN	
7.1. Kesimpulan	55
7.2. Saran.....	56
Daftar Pustaka	57
Lampiran-lampiran.....	59



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Kondisi Kegiatan Operasional Pelabuhan Cabang Tanjung Perak Surabaya.....	3
Tabel 5.1. Tingkat Pendidikan Responden	44
Tabel 5.2. Masa Kerja Responden	45
Tabel 5.3. Hasil Perhitungan Model Regresi	48
Tabel 5.4. Hasil Perhitungan Koefisien Regresi	48
Tabel 5.5. Hasil Perhitungan Koefisien Regresi	50



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model sistem untuk pelatihan	16
Gambar 3.1. Kerangka konseptual	36



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Untuk Karyawan

Lampiran 2. Kuesioner Untuk Pimpinan

Lampiran 3. Tabulasi Data

Lampiran 4. Hasil Output SPSS Ver 10.00

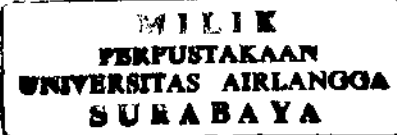




BAB 1 : PENDAHULUAN

BAB 1

PENDAHULUAN



1.1. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia yang dikenal sebagai negara kepulauan yang terdiri dari beribu-ribu pulau yang terbentang dari Sabang sampai Merauke, menunjukkan betapa pentingnya peranan pelabuhan sebagai tempat untuk menghubungkan antara satu pulau dengan pulau lainnya.

Pelabuhan Tanjung Perak adalah salah satu pelabuhan terbesar di Indonesia di Lingkungan PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III dengan kantor pusat di Surabaya, yang melayani kegiatan bongkar muat barang, hewan dan penumpang untuk Indonesia bagian Timur pada khususnya.

Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya yang merupakan salah satu cabang dari PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III yang sedang menuju menjadi salah satu pelabuhan kelas dunia dan mempunyai tugas pokok serta fungsi yang meliputi :

1. Tugas pokok :

Menyediakan dan menyelenggarakan perusahaan jasa pelayanan bongkar muat barang, peti kemas, hewan, penumpang dan usaha-usaha lainnya yang ada hubungannya dengan jasa kepelabuhanan di lingkungan PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III, sesuai arah, sasaran dan strategi bisnis perusahaan.

2. Fungsi :

- a. Penyediaan dan pelaksanaan perusahaan jasa pelayanan operasi kapal, operasi lapangan dan operasi gudang serta penyediaan dan perusahaan jasa tambat, dermaga, penumpukan peti kemas, barang dan air kapal bagi kapal-kapal peti

kemas maupun kapal barang yang bertambat di dermaga Pelabuhan Cabang Tanjung Perak Surabaya.

- b. Perencanaan dan pengembangan, pelaksanaan pengelolaan, pengusahaan dan pemasaran usaha jasa baru, rupa-rupa usaha(persewaan gedung, pas dan parkir) serta usaha jasa-jasa lainnya.
- c. Pelaksanaan penyediaan, pengoperasian dan pemeliharaan fasilitas dan peralatan bongkar muat barang, hewan, peti kemas dan penumpang di pelabuhan cabang Tanjung Perak Surabaya serta pelaksanaan program pembangunan;
- d. Perencanaan dan pengelolaan keuangan dan logistik pelabuhan cabang Tanjung Perak Surabaya;
- e. Pelaksanaan urusan kepegawaian dan kesejahteraan, urusan tata usaha dan rumah tangga, hukum dan humas serta pemasaran, pengamanan lingkungan kerja serta pengelolaan sistim informasi.

Melihat dari tugas pokok yang sangat strategis tersebut dan meskipun perusahaan telah dilengkapi dengan peralatan bongkar muat peti kemas dan barang yang modern serta sistim dan prosedur yang sistematis, maka tanpa dioperasikan oleh sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap mental (*attitude*) yang baik dan siap serta mampu menghadapi perubahan lingkungan dan persaingan yang sangat kompetitif niscaya tidak akan berhasil

Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia tentulah harus didahulukan mengingat manusialah sumber daya utama dalam pembangunan, dialah yang mengatur pemanfaatan dan pengembangan sumber daya lainnya mengingat potensi manusia sebagai khafilah di muka bumi ini.

Sejalan dengan pemikiran di atas, sumber daya manusia menempati posisi yang sangat penting bagi suatu organisasi. Oleh karena itu perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan kemampuan organisasi untuk mencapai hasil atau tujuan yang telah ditetapkan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi untuk dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai khususnya operator forklif.

Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai/operator forklif mampu meningkatkan prestasi kerjanya sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu rata-rata 25 ton/jam atau 45.000 ton/bulan.

Secara organisasi kinerja pelabuhan dapat dilihat dari jumlah jasa pelayanan bongkar muat baik dari jumlah unit kapal yang datang maupun dari jumlah atau volume bongkar muat barang dalam periode tertentu. Kondisi kegiatan operasional selama 5(lima) tahun terakhir mengalami peningkatan meskipun tidak sesuai dengan yang diharapkan, yang meliputi kegiatan pelayanan kapal, pelayanan barang sebagaimana Tabel 1.1

Tabel 1.1.

Kondisi Kegiatan Operasional Pelabuhan Cabang Tanjung Perak Surabaya

NO.	Uraian	Sat	Tahun				
			1997	1998	1999	2000	2001
1.	Kunjungan Kapal.	Unit	1.794	1.920	2.012	1.588	2.907
2.	Arus barang	T/M3	928.220	1.413.072	1.695.985	820.225	1.875.550

Sumber : Statistik Pelabuhan Tanjung Perak, tahun 2000.

Peningkatan kegiatan operasional tersebut memerlukan dukungan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas agar dapat mengantisipasi permasalahan yang diluar dugaan muncul pada pengguna jasa pelabuhan dengan kualitas pelayanan tinggi dan prima. Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia harus didahulukan mengingat manusia merupakan sumber daya utama dalam pelaksanaan pembangunan, dan manusialah yang mengatur pemakaian dan merubah sumber-sumber lainnya dengan potensi yang ada di dalam dirinya sendiri.

Prestasi kerja seseorang karyawan/operator forklif pada dasarnya adalah hasil kerja seorang operator selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target / sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Berhasil tidaknya prestasi kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut tercapai sangat tergantung pada faktor manusia melebihi faktor-faktor lainnya seperti tingkat pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja.

Pada Divisi Usaha Terminal Serbaguna terdapat 60 orang operator forklif yang mempunyai tingkat pendidikan sebagai berikut :

1. SD = 8 orang;
2. SMP = 24 orang;
3. SMA/STM = 38 orang.

Sumber data : Divisi Uster.

Sedangkan Divisi Uster di dalam usaha meningkatkan prestasi kerja operator forklif selalu memberikan berbagai macam pelatihan baik yang khusus

menangani/mengoperasikan forklif maupun pelatihan yang khusus menangani barang.

Adapun jasa bongkar muat yang dapat dihasilkan oleh operator forklif selama triwulan I 2001 (Januari-Maret) = 281.332 ton/M3, sedangkan untuk triwulan II 2001 (April-Juni) = 225.066 ton/M3 berarti terjadi penurunan prestasi kerja operator forklif sebesar 19,99 % dari sebelumnya.

Arus barang melalui pelabuhan cabang Tanjung Perak Surabaya pada tahun 2001 sebesar 1.875.550 ton/M3 atau rata-rata 156.296 ton/M3 per bulan. Dari jumlah tersebut hanya berkisar 12 % -15 % yang dapat diraih dan ditangani oleh operator forklif pada Divisi Usaha Terminal Serbaguna, berarti prestasi kerja operator forklif masih di bawah target yang telah ditentukan. Dari prestasi kerja yang menurun terus, akan diteliti apakah pelatihan yang telah diberikan selama ini kurang memberikan pengaruh . Demikian juga dengan pendidikan para operator forklif yang diduga ikut serta memberikan pengaruh terhadap menurunnya prestasi tersebut. Berdasarkan berbagai faktor tersebut di atas, dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh dari pelatihan, tingkat pendidikan dan motivasi kerja yang menarik untuk diteliti dengan obyek penelitian operator forklif pada Divisi Usaha Terminal Serbaguna di Pelabuhan cabang Tanjung Perak Surabaya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian mengenai pelatihan, tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap tingkat prestasi kerja operator forklift pada Divisi Usaha Terminal Serbaguna di pelabuhan cabang Tanjung Perak Surabaya dengan judul : “ **Pengaruh kondisi pelatihan, karakteristik pekerja dan motivasi kerja terhadap tingkat**

prestasi kerja operator forklift pada Divisi Usaha Terminal Serba Guna di Pelabuhan Cabang Tanjung Perak Surabaya. “

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat dirumuskan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Berapa besar pelatihan, tingkat pendidikan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap tingkat prestasi kerja operator forklift pada Divisi Usaha Terminal Serbaguna di Pelabuhan Cabang Tanjung Perak Surabaya ?
2. Faktor-faktor manakah yang paling berpengaruh terhadap tingkat prestasi kerja operator forklift ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah tersebut diatas, maka dapat disampaikan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Untuk mempelajari besar pengaruh pelatihan, tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap tingkat prestasi kerja operator forklift pada Divisi Usaha Terminal Serbaguna di Pelabuhan Cabang Tanjung Perak Surabaya, sedangkan
- Untuk membandingkan besar pengaruh pelatihan, tingkat pendidikan dan motivasi kerja dengan tingkat prestasi kerja operator forklif.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah tersebut diatas, maka dapat ditetapkan manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja bagi operator forklif, utamanya yang dihubungkan dengan pelatihan, tingkat pendidikan dan motivasi kerja yang seharusnya dimiliki oleh operator forklif.
2. Sebagai masukan / sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam ilmu Managemen Sumber Daya Manusia.





BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Dari beberapa penelitian lain yang membahas mengenai pengaruh pelatihan, tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap tingkat prestasi kerja karyawan atau sejenisnya, pada umumnya para peneliti tersebut memberikan kesimpulan yang sama yaitu pada intinya bahwa prestasi kerja karyawan dapat lebih meningkat bila telah diberikan pelatihan.

Dengan memperhatikan kesimpulan dari para peneliti terdahulu tersebut, maka peranan pelatihan, tingkat pendidikan dan motivasi kerja adalah sangat penting dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Siswadi Aprilianto (2001 : 46), dengan judul penelitiannya Dampak Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Pemerintah Kabupaten Gresik, menyimpulkan bahwa dampak pendidikan dan latihan dapat dirasakan manfaatnya, baik bagi individu sendiri maupun secara kelembagaan, sehingga keberadaan diklat dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil khususnya di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik.

Peneliti lainnya yaitu Panoet (2001 : 68), dengan penelitiannya yang berjudul Hubungan Antara Pelatihan Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Jasa Konstruksi, Anggota GAPENSI Kabupaten Magetan Sub Bidang Bina Marga, memberikan kesimpulan terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dan produktivitas kerja pada karyawan jasa konstruksi, anggota DPC Kualifikasi C-1

dan B Sub Bidang Pengairan. Semakin baik mutu pelatihan, semakin besar perannya dalam meningkatkan produktivitas.

2.2. Landasan Teori

Dalam tinjauan pustaka ini terdapat beberapa hal yang perlu dibahas secara singkat dengan maksud untuk menunjukkan cakupan teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian karena pada dasarnya penelitian yang bersifat deskriptif menuntut adanya teori maupun sejumlah data sebelum kegiatan penelitian dilaksanakan. Sebelum kajian dilakukan, maka akan peneliti kemukakan beberapa definisi atau pengertian pokok yaitu sebagai berikut :

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia dalam suatu organisasi merupakan asset organisasi yang harus diarahkan, dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi terbaiknya bagi pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manusia memiliki pengetahuan, ketrampilan, pengalaman, kepribadian, perasaan dan kemampuan yang berbeda-beda. Oleh karena itu diperlukan ilmu pengetahuan khusus untuk mengarahkannya yaitu ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (1987 : 4) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Menurut Taliziduhu Ndraha (1999 : 15) menyatakan bahwa “sumber daya manusia sebagai budak; sumber daya manusia sebagai beban; sumber daya manusia

sebagai potensi; sumber daya manusia sebagai kenyataan dan akhirnya sumber daya manusia sebagai sesuatu yang unggul”.

Menurut Gomes (1999 : 6) yang menyatakan bahwa “sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat”.

Pendapat yang lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2000 : 2), menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Selanjutnya menurut Simamora (1997 : 3), mendefinisikan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

Kemudian definisi yang dikemukakan oleh Siagian (1998 : 12), menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi”.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dari berbagai definisi sebagaimana diuraikan tersebut diatas, maka menurut Gomes (1999 : 3), dikemukakan bahwa “tugas manajemen sumber daya manusia

berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki seefektif mungkin, sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi organisasi”.

Dapat pula dikatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia menyangkut kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen yang meliputi kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan dan penilaian”,(Dessler, 1997: 2).

Sedangkan “tujuan yang terkandung didalam manajemen sumber daya manusia adalah pencapaian tujuan perusahaan, namun sebenarnya bukan hanya pencapaian tujuan organisasi saja, tetapi lebih luas karena menyangkut tujuan kemasyarakatan atau sosial, organisasional, tujuan fungsional dan tujuan pribadi”, (Simamora, 1997 : 50).

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2000 : 2) memiliki 6 (enam) fungsi dalam operasionalnya yaitu meliputi :

1. Pengadaan tenaga kerja, terdiri dari :
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja
2. Pengembangan tenaga kerja, terdiri dari :
 - a. Pendidikan dan pelatihan



- b. Pengembangan (karier)
- c. Penilaian prestasi kerja
- 3. Pemberian balas jasa, terdiri dari :
 - a. Balas jasa langsung meliputi gaji/upah dan insentif.
 - b. Balas jasa tak langsung meliputi keuntungan dan pelayanan / kesejahteraan.
- 4. Integrasi, terdiri dari :
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja
- 5. Pemeliharaan tenaga kerja, terdiri dari :
 - a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja
- 6. Pemisahan tenaga kerja, yaitu meliputi pemberhentian karyawan.

2.2.2. Pendidikan dan Pelatihan

1. Pengertian Pendidikan

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud dengan “Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan / atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang”.

Selanjutnya menurut Heidjrachman dan Husnan (1990 : 77), mengemukakan bahwa “pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan”.

2. Pengertian Pelatihan

Menurut Moekijat (1981 : 2), mendefinisikan bahwa “Pelatihan adalah mengembangkan keahlian, pengetahuan dan sikap”.

Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (1987 : 104) mendefinisikan “Latihan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin”.

Menurut Mangkunegara (2000 : 44), menyatakan bahwa “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (1990 : 77), mengemukakan bahwa “Latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dalam penerapannya, guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya”.

Selanjutnya menurut Schuker dan Jackson (1997 : 27) mengemukakan bahwa “Pelatihan merupakan rangkaian dari sosialisasi, latihan dan pengembangan pegawai

merupakan usaha organisasi yang sengaja untuk meningkatkan kinerja karyawan sekarang dan yang akan datang. Dari berbagai definisi tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Pelatihan (Latihan) pada suatu organisasi tersebut adalah “suatu proses pengembangan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, ketrampilan, keahlian maupun sikap dan tingkah laku pegawai yang sengaja untuk meningkatkan kinerja karyawan sekarang dan yang akan datang”.

3. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan adalah untuk menghilangkan kekurangan, baik yang ada sekarang maupun untuk yang akan datang. Latihan untuk meningkatkan performansi sangat penting bagi organisasi-organisasi dengan tingkat produktivitas yang tetap atau menurun. Prestasi kerja dapat ditunjukkan melalui produktivitas kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2000 : 45) “tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, produktivitas kerja, kualitas kerja, ketetapan perencanaan sumber daya manusia, sikap moral dan semangat kerja, rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal, kesehatan dan keselamatan kerja, perkembangan pegawai dan menghindarkan keusangan”.

Sedangkan menurut Simamora (1997 : 346) “tujuan pelatihan adalah untuk memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan, membantu memecahkan permasalahan operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, mengorientasikan karyawan terhadap organisasi dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan pribadi”.

4. Manfaat Pelatihan

Sudah barang tentu manfaat dari pelatihan adalah banyak sekali baik bagi perusahaan atau organisasi maupun bagi karyawan sendiri.

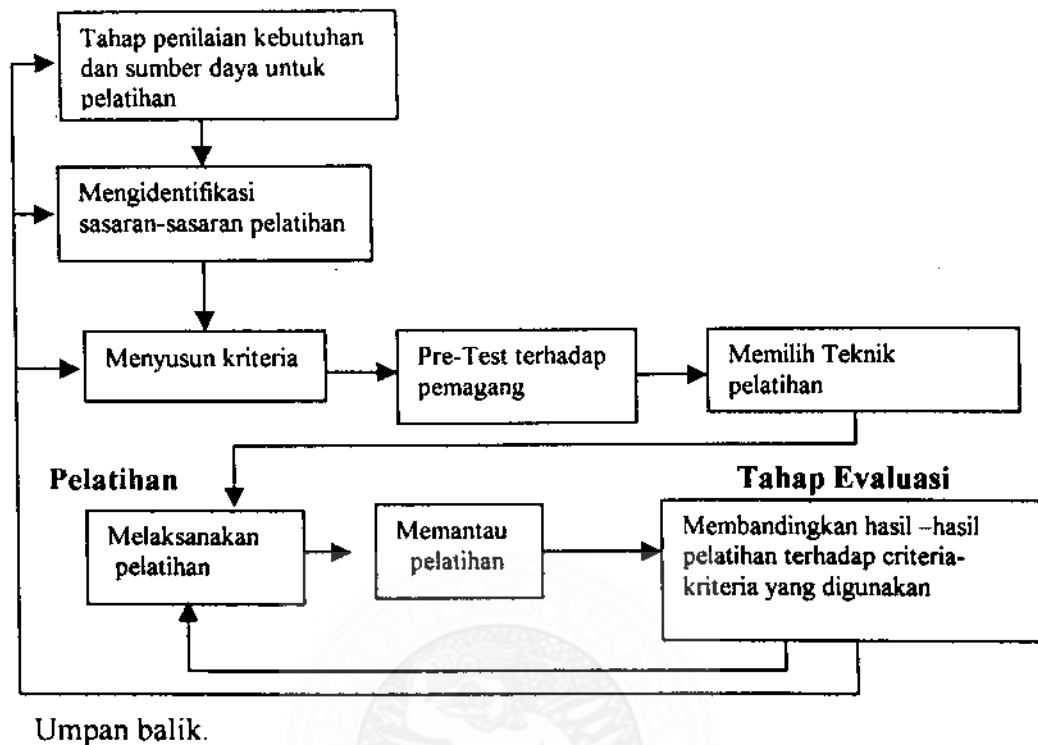
Manfaat pelatihan menurut Saydam (1995 : 69) adalah “ meningkatkan produktivitas kerja perusahaan, terwujudnya hubungan kerja yang serasi antar sumber daya manusia, mempercepat pengambilan keputusan yang tepat, meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, komunikasi akan berjalan lebih efektif, meningkatkan rasa kekompakan dan suasana kekeluargaan dalam perusahaan “.

Sedangkan menurut Simamora (1997 : 349) manfaat dari pelatihan adalah “ untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas, mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima, menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan, memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia, mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja dan membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi karyawan “.

5. Model system untuk pelatihan

Sebelum menyusun program pelatihan, maka harus diketahui dan dilaksanakan lebih dulu tahapan-tahapan yang harus tercakup dalam pelatihan yaitu meliputi tahap penilaian kebutuhan, tahap pelatihan dan pengembangan dan tahap evaluasi yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Tahap penilaian kebutuhan



Gambar 2.1. Model Sistem untuk pelatihan
Sumber : Simamora (1997 : 360)

a. Tahap Penilaian

Penilaian kebutuhan pelatihan adalah merupakan tahap yang paling penting dalam proses pelatihan karena apabila tahap ini tidak dilaksanakan dengan teliti, maka program pelatihan tersebut secara keseluruhan akan kurang berhasil. Dalam penilaian ini meliputi kebutuhan pelatihan dan pengembangan harus diperiksa, sumber daya yang tersedia untuk memberikan pelatihan di dalam organisasi maupun lingkungan-eksternal kemudian pertimbangan siapa yang harus dilatih, jenis eksternal kemudian pertimbangan siapa yang harus dilatih, jenis latihan yang dibutuhkan, dan apakah pelatihan tersebut menguntungkan harus dimasukkan dalam

penilaian. Langkah berikutnya adalah mengidentifikasi sasaran pelatihan dan menyusun kriteria pelatihan yang didasarkan pada sasaran awal pelatihan.

b. Tahap Pelatihan

Sebelum pelaksanaan pelatihan, langkah yang ditempuh adalah melaksanakan pretest terhadap calon peserta pelatihan. Selanjutnya dilakukan pemilihan teknik pelatihan dan prinsip-prinsip proses belajar. Proses lebih lanjut adalah pelaksanaan pelatihan yang diikuti dengan pemantauan atau pengawasan.

Pelaksanaan pelatihan yang diikuti oleh para operator diselenggarakan di dalam negeri dengan aktivitas pelatihan yang diikuti yakni pelatihan-pelatihan teknis operasional. Dengan demikian setelah diberi pelatihan dapat meningkatkan kemampuan minimal kemampuan dasar untuk mengoperasikan forklift.

c. Tahap Evaluasi.

Tahap terakhir yang dilaksanakan adalah melakukan evaluasi dari pelatihan tersebut yang dimulai sejak dan selama pelatihan berlangsung. Evaluasi disini disamping mengevaluasi yang bersifat membandingkan antara program pelatihan dengan realisasinya juga evaluasi terhadap peserta apakah pelatihan tersebut membawa manfaat dan apakah hasil pelatihan yang didapat juga ditransfer dalam pelaksanaan pekerjaan yang sesungguhnya.

Panah umpan balik pada gambar 2-1 menunjukkan bahwa pelatihan merupakan proses yang berkelanjutan karena pelatihan tidak memiliki permulaan maupun akhir yang pasti. Pelatihan merupakan proses berkelanjutan dari penilaian kebutuhan-kebutuhan, penyajian program-program, dan evaluasi hasil-hasil untuk menetapkan apakah kebutuhan-kebutuhan perusahaan / organisasi telah terpenuhi.

2.2.3. Motivasi

Telah dikenal ada berbagai macam teori tentang motivasi, yaitu teori isi (*content theories*) salah satunya adalah yang diutarakan oleh Abraham Maslow dan teori proses (*process theories*) yaitu proses motivasi yang muncul dari hati seseorang akibat dari factor eksternal atau lingkungan, masing-masing teori berupaya untuk menerangkan bagaimana manusia itu, dan bagaimana manusia dapat mencapai sesuatu.(Stoner et al,1996).

Menurut Ernest J.Cormick (1985) menyatakan bahwa motivasi kerja, yaitu : sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Abraham Maslow (1954, dalam.Schein, 1991), membagi motivasi menjadi 5(lima) tingkatan, sesuai dengan derajat kebutuhan individu, yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis
 - a. makan, minum, seks dan kesehatan;
 - b. kebutuhan yang bersifat mendasar, merupakan kebutuhan pada hirarkhi yang paling rendah;
 - c. dalam dunia kerja: misalnya gaji.
2. Kebutuhan rasa aman (*security and safety*)
 - a. bebas dari ancaman kriminal, bahaya, bebas dari pertentangan yang menghancurkan, lingkungan hidup dan ketidakpastian;
 - b. kebutuhan hirarkhi ke 2 menurut A.Maslow;
 - c. dalam dunia kerja : misalnya tunjangan kesehatan, asuransi, perumahan dan dana pensiun.

3. **Kebutuhan Sosial (*belongingness*)**
 - a. diterima kelompok, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, persahabatan;
 - b. kebutuhan hirarkhi ke 3 menurut A.Maslow;
 - c. dalam dunia kerja : misalnya serikat pegawai, kelompok arisan atau pengajian atau bintal agama.
4. **Kebutuhan Harga Diri**
 - a. dihormati, dihargai orang lain, gengsi;
 - b. kebutuhan hirarkhi ke 4 menurut A.Maslow;
 - c. dalam dunia kerja : misalnya atasan tidak sewenang-wenang, piagam pengabdian, piagam prestasi.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**
 - a. kebutuhan menggunakan segenap potensi, *skill*, kemampuan, ruang prestasi, berpendapat, mengemukakan ide.dll;
 - b. kebutuhan hirarkhi paling tinggi menurut A.Maslow;
 - c. dalam dunia kerja : misalnya media majalah, forum dengar pendapat, pengumpulan ide kreatif, masukan-masukan yang menyangkut kebijakan strategis, kebutuhan intelektual, kesempatan berkembang;

Menurut pendapat Vroom (1964) sebagaimana dikutip oleh Unaradjan mengatakan bahwa istilah motivasi menunjukan kepada suatu proses yang meliputi

berbagai pilihan yang dibuat oleh orang atau organisasi diantara berbagai bentuk alternatif aktivitas sukarela (Unaradjan dan Purwanto, 1993;4).

Sementara itu Gibson (1997;126) mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan-kekuatan yang bekerja pada seorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Konsep ini di gunakan untuk menjelaskan perbedaan dalam intensitas dan juga untuk menggambarkan arah dari perilaku tersebut.

Motivasi sebagai konsep manajemen dalam kehidupan organisasi memang sangat penting bagi seorang pemimpin, karena motivasi dipandang mempunyai arti tersendiri. Motivasi sebagai sesuatu yang dirasakan sangat penting, tetapi motivasi juga dirasakan sebagai sesuatu yang sulit, hal ini dikarenakan motivasi mempunyai peranan yang penting bagi unsur pimpinan, sebab seorang pemimpin dikatakan berhasil dalam menggerakkan bawahannya apabila mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi bawahan. Sebaliknya motivasi dirasakan sulit karena untuk mengamati dan mengukur motivasi setiap bawahan belum ada kreterianya, demikian juga motivasi yang ada pada setiap orang bawahan tidak sama, berbeda-beda satu dengan yang lain.

Motivasi juga dapat menggambarkan dorongan-dorongan pada diri seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku, karena seorang pemimpin dalam melaksanakan pekerjaannya tidak dapat dilakukan dengan sendirian namun senantiasa memerlukan bantuan orang lain yaitu, bawahannya. Apabila bawahan dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilakukan dengan baik, maka itu merupakan keinginan seorang pimpinan, tetapi apabila pekerjaan tersebut tidak dapat dilaksanakan dengan baik, maka itu merupakan peran seorang pimpinan yang diharapkan untuk memberikan dorongan dan motivasi terhadap bawahannya.

Berdasarkan berbagai pandangan diatas, ada beberapa hal yang dapat dilihat sebagai ciri-ciri motivasi, yaitu :

- a) Adanya dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu.
- b) Adanya tujuan, kemana perilaku itu di arahkan.
- c) Adanya proses yang berlangsung sejak munculnya dorongan sampai dengan waktu mencapai tujuan dengan mengarah kepada pencapaian tujuan.

Dengan banyaknya pandangan para ahli mengenai motivasi, dan antara yang satu dengan yang lain berbeda, maka seorang pimpinan dapat memanfaatkan pengetahuannya untuk menambah pengetahuan dan memperbaiki tentang perilaku individu dalam organisasi. Motivasi yang menyebabkan, menyalurkan dan menunjang perilaku seseorang penting sekali dipahami oleh pimpinan organisasi.

Menurut pendapat Porter dan Miles (1974) sebagaimana dikutip oleh Winardi (1990;469), berpendapat bahwa suatu perspektif sistem motivasi akan sangat bermanfaat bagi para pimpinan organisasi. Hal ini berarti semua kelompok atau sistem kekuatan yang mempengaruhi seorang bawahan harus dipertimbangkan terlebih dahulu sebelum motivasi dan perilaku bawahan dapat dipahami dengan baik.

Sistem tersebut ada tiga faktor utama yang berpengaruh pada motivasi, yaitu :

- a. Karakteristik individu
- b. Karakteristik pekerjaan
- c. Karakteristik lingkungan pekerjaan

a. Karakteristik Individu

Setiap individu membawa minat, sikap dan kebutuhannya kedalam situasi kerja. Jadi jelaslah bahwa mereka akan menunjukkan adanya perbedaan dalam karakteristik tersebut, sehingga motivasi kerja mereka juga akan berbeda. Hal tersebut tergantung dari individu-individu, misalnya orang lain mungkin menginginkan uang atau prestis, sehingga ia dimotivasi untuk memperoleh gaji yang tinggi. Menurut Porter & Steers (1991:21), minat menunjukkan arah dari perhatian seseorang, karena minat dan sifat bawahan akan mempengaruhi cara dan besarnya dorongan eksternal yang akan mempengaruhi perilakunya. Menurut Gibson *et. al.* (1997:102), sikap seseorang tercermin dari kecenderungan perilakunya dalam menghadapi suatu situasi lingkungan yang berhubungan dengannya, seperti orang lain, atasan bawahan maupun lingkungan kerja. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan cara yang ramah, sopan, bermusuhan, menentang, melaksanakan dengan baik dan sebagainya. Kebutuhan, adalah kekurangan yang dialami oleh seseorang pada waktu tertentu (Gibson *et. al.*, 1997:127). Kekurangan tersebut bisa berupa kebutuhan fisiologis (seperti makanan), psikologis (seperti harga diri) atau sosiologis (seperti status sosial).

b. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan dimaksud merupakan keadaan yang berkaitan dengan apa yang dilakukan oleh bawahan dalam bekerja beserta konsekuensi yang diterimanya. Sedangkan karakteristik pekerjaan tersebut terdiri dari :

- a) Tipe imbalan interinsik, yaitu suatu imbalan yang langsung dinikmati oleh bawahan, seperti perasaan berprestasi, pengakuan, tanggung jawab maupun perasaan kehebatan (Unaradjan & Purwanto, 1993:21).



- b) Tingkat otonomi, yaitu suatu tingkat dimana diberikan kebebasan yang hakiki (substansial) bagi individu dalam merencanakan kerja dan menentukan prosedur-prosedur untuk menjalankannya (Unaradjan & Purwanto, 1993:12). Rasa otonomi dapat diciptakan melalui perwujudan keinginan tersebut. Otonomi yang diberikan kepada bawahan juga dapat dianggap sebagai imbalan interinsik bagi bawahan tersebut, dengan otonomi tersebut dengan harapan dapat mempengaruhi tanggung jawab atas hasil kerja mereka.
- c) Jumlah umpan balik prestasi langsung, yaitu pemberian imbalan kepada bawahan berkaitan dengan hasil dari pelaksanaan kegiatan yang disebabkan oleh adanya informasi yang langsung dan jelas yang diperoleh seseorang tentang keefektifan prestasinya (Porter & Steers, 1991:426). Oleh karena itu para pimpinan agar membuat saluran umpan balik agar informasi tentang kualitas dapat ditampilkan secara langsung kepada bawahan.
- d) Tingkat variasi tugas, yaitu suatu tingkat dimana bawahan harus menggunakan beragam peralatan dan prosedur dalam pekerjaan (Gibson *et. al*, 1997:364). Karakteristik dari tugas-tugas yang dilakukan oleh individu mempunyai peranan dalam bentuk motivasi kerja.

c. Karakteristik Lingkungan Kerja

Yang dimaksud dengan karakteristik lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau suasana kerja yang menjelaskan apa yang akan terjadi pada bawahan dalam bekerja dan berinteraksi dengan organisasinya. Misalnya apakah rekan

sekerja merangsang untuk melaksanakan pekerjaan atau tidak. ? Apakah atasan memberikan imbalan untuk hasil pekerjaan yang baik atau tidak. ?

2.2.4. Ruang lingkup penilaian prestasi kerja

Ruang lingkup penilaian prestasi kerja menurut E. Sikula sebagaimana dikutip oleh Mangkunegara (2000 : 73) adalah terdiri dari enam bagian yaitu meliputi 5 W dan 1 H yaitu : *Who* (siapa) : siapa yang harus dinilai dan siapa yang harus menilai, *What* (apa) : apa yang harus dinilai dan dimensi waktu penilaian yaitu prestasi kerja yang dicapai saat ini, *Why* (mengapa) : mengapa penilaian harus dilakukan, *When* (bilamana) : kapan penilaian dilakukan secara formal dan atau informal, *Where* (dimana) : dimana penilaian dilakukan yaitu ditempat kerja atau diluar tempat kerja dan *How* (bagaimana) : bagaimana penilaian dilakukan dengan menggunakan metode tradisional atau metode modern. Keenam bagian tersebut menjadikan penilaian prestasi kerja menjadi baik.

2.2.5. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Mairer sebagaimana dikutip oleh As'ad, prestasi kerja adalah sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan (1998 : 47). Kemudian menurut pendapat Lawler and Porter sebagaimana dikutip oleh As'ad, prestasi kerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatannya (1998 : 47). Dari kedua pendapat tersebut As'ad menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Selanjutnya menurut Soeprianto (1988 : 7) menyatakan bahwa prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode

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

Kemudian menurut Mangkunegara (2000 : 67) “pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari berbagai pendapat sebagaimana tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian prestasi kerja adalah merupakan tingkat keberhasilan yang diperoleh seseorang dari hasil kerjanya baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

2.2.6. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah merupakan salah satu tugas dari seorang pimpinan, karena hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk tindakan kepegawaian selanjutnya dan juga merupakan umpan balik terhadap karyawan tentang prestasi kerja yang diraihinya, dengan demikian penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan secara obyektif adalah merupakan tugas yang relatif sulit dilaksanakan.

Suatu penilaian prestasi kerja yang baik sangat tergantung pada persiapan yang benar-benar matang yaitu memenuhi empat persyaratan ialah keterkaitan langsung dengan pekerjaan, praktis, kejelasan standar dan adanya kriteria yang obyektif.

Menurut Siagian (1991 : 225) yang dimaksud dengan “penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor yaitu :

1. Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
3. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan maksud yaitu :
 - a. Dalam hal penilaian tersebut bersifat positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya.
 - b. Dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
 - c. Jika seseorang merasa mendapatkan penilaian yang tidak obyektif, yang bersangkutan diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.
4. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang.
5. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi

pegawai baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Selanjutnya menurut Handoko (1997 : 135) mengemukakan bahwa “penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut

1. Perbaiki prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan mencerminkan potensi yang harus latihan. Demikian juga prestasi kerja yang baik mungkin dikembangkan.

5. **Perencanaan dan pengembangan karier**
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. **Penyimpangan-penyimpangan proses staffing**
Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. **Ketidak-akuratan informasional**
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri dari pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.
8. **Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan**
Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
9. **Kesempatan kerja yang adil**
Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
10. **Tantangan-tantangan eksternal**
Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-

masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan”.

Dari semua pendapat tentang penilaian prestasi kerja sebagaimana diuraikan tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja terhadap karyawan harus dilaksanakan dengan obyektif, sehingga hasil dari penilaian prestasi kerja tersebut dapat dipergunakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan sebagai bahan untuk pengambilan keputusan di bidang kepegawaian lebih lanjut khusus bagi karyawan yang bersangkutan.

2.2.7. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Agar penilaian prestasi kerja karyawan dapat dilaksanakan dengan baik dan obyektif, maka diperlukan suatu metode atau teknik-teknik penilaian. Tidak ada satupun teknik penilaian prestasi kerja yang sempurna karena masing-masing mempunyai kebaikan dan kelemahan.

Menurut Handoko (1997 : 142) mengemukakan tentang “metode atau teknik-teknik penilaian prestasi kerja karyawan yaitu :

1. Rating scale yaitu evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor-faktor (kriteria) yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut. Kelebihan metode ini adalah tidak mahal dalam penyusunan dan administrasinya; penilai hanya memerlukan sedikit latihan; tidak memakan waktu; dan dapat diterapkan untuk jumlah karyawan yang besar. Kelemahannya adalah kesulitan dalam menentukan kriteria yang relevan dengan pelaksanaan kerja.

2. Checklist yaitu dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan. Penilai biasanya dilakukan oleh atasan langsung, tetapi tanpa diketahui oleh penilai, departemen personalia bisa memberikan bobot dan item-item yang berbeda pada checklist. Metode checklist bisa memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.
3. Metode penilaian kritis (*critical incident method*), merupakan metode penilaian yang mendasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa-peristiwa kritis. Metode peristiwa kritis ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada karyawan, dan mengurangi kesalahan kesan terakhir. Kelemahan metode ini adalah bahwa para atasan sering tidak berminat mencatat peristiwa-peristiwa yang kritis atau cenderung mengada-ada, dan bersifat subyektif.
4. Metode peninjauan lapangan (*field review method*) yaitu bahwa dengan metode ini, wakil ahli departemen personalia turun ke “lapangan” dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang prestasi kerja karyawan. Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada penyelia untuk *review*, perubahan, persetujuan dan pembahasan dengan karyawan yang dinilai. Spesialis personalia bisa mencatat penilaian pada tipe formulir penilaian apapun yang digunakan perusahaan.

5. Tes dan observasi prestasi kerja, bila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan ketrampilan. Tes mungkin tertulis atau peragaan ketrampilan. Agar berguna tes harus reliabel dan valid.
6. Metode penilaian kelompok ada tiga teknik untuk mengevaluasi kelompok-kelompok karyawan, yaitu : metode ranking, metode grading atau *forced distribution*, dan metode poin alokasi atau *point allocation method*. Metode ranking, penilai membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan-karyawan lain untuk menentukan siapa yang lebih baik, dan kemudian menempatkan setiap karyawan dari urutan yang terbaik sampai terjelek. Karyawan yang mempunyai urutan nomor dua bisa jadi hampir sama baiknya dengan karyawan urutan pertama atau sebaliknya sangat jauh bedanya. Kelemahan metode ini adalah kesulitan untuk menentukan faktor-faktor pembanding, subyek kesalahan kesan terakhir dan halo effect. Kebaikannya menyangkut kemudahan administrasi dan penjelasannya. Metode grading, penilaian memisah-misahkan atau “menyortir” para karyawan ke dalam berbagai klasifikasi yang berbeda. Biasanya suatu proporsi tertentu harus diletakkan pada setiap kategori. Metode poin alokasi, merupakan bentuk lain dari grading. Penilai diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan di antara para karyawan dalam kelompok. Para karyawan yang lebih baik diberi nilai lebih besar dari pada para karyawan dengan prestasi lebih jelek. Kebaikan metode alokasi nilai adalah bahwa penilai dapat mengevaluasi perbedaan relatif diantara para karyawan, meskipun kelemahan-kelemahan halo effect dan bias kesan terakhir masih ada”.

Selanjutnya menurut Siagian (1991 : 234) mengemukakan berbagai metode tentang “penilaian prestasi kerja yaitu :

1. Metode “skala peringkat”. Sepanjang diketahui metode ini merupakan metode tertua dan paling banyak digunakan dalam menilai prestasi kerja para pegawai di masa lalu meskipun diakui bahwa metode ini sesungguhnya bersifat subyektif. Metode ini sangat populer dan banyak digunakan antara lain karena mudah mempersiapkan, tidak sulit menggunakan dalam arti para penilai biasanya tidak mengalami kesukaran untuk mengisinya serta dapat digunakan untuk menilai banyak pegawai sekaligus. Metode ini tidak luput dari kelemahan. Kelemahan yang utama terletak pada subyektifitas penilai. Kelemahan lain terletak pada kenyataan bahwa faktor-faktor yang dinilai belum tentu berkaitan langsung dengan tugas pekerjaan seseorang.
2. Metode “*checklist*”. Bagian kepegawaian mempersiapkan formulir isian yang mengandung : nama pegawai yang dinilai, bagian di mana pegawai bekerja, nama dan jabatan penilai, tanggal penilaian dilakukan, faktor-faktor yang dinilai dengan sorotan perhatian terutama ditujukan pada aspek-aspek kritical dalam mengukur keberhasilan seseorang menyelesaikan tugas. Kelemahannya seperti kecenderungan penilaian yang bersifat subyektif, interpretasi yang tidak tepat tentang faktor yang dinilai dan cara pembobotan yang kurang tepat.
3. Metode pilihan terarah. Metode ini mengandung serangkaian pernyataan, baik yang bersifat positif maupun negatif, tentang pegawai yang dinilai. Pernyataan tersebut menyangkut berbagai faktor seperti kemampuan belajar, prestasi

kerja, hubungan kerja dan berbagai faktor lainnya yang biasanya menggambarkan sikap dan perilaku yang bersangkutan.

4. Metode insiden kritikal. Yaitu peristiwa tertentu yang terjadi dalam rangka pelaksanaan tugas seorang pegawai yang menggambarkan perilaku pegawai yang bersangkutan, baik yang sifatnya positif maupun negatif. Kunci keberhasilan metode ini terletak pada ketekunan dan ketelitian para pejabat penilai untuk mencatat semua insiden kritikal yang relevan secara kontinu karena hanya dengan demikianlah obyektifitas dalam penilaian dapat diwujudkan.
5. Skala peringkat yang dikaitkan dengan perilaku. Metode ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja pegawai untuk satu kurun waktu tertentu dimasa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu. Salah satu kelebihan metode ini ialah pengurangan subyektifitas dalam penilaian.
6. Metode evaluasi lapangan. Penggunaan metode ini meletakkan tanggung jawab utama dalam melakukan penilaian pada para ahli penilai yang bertugas di bagian kepegawaian. Artinya ahli penilai itu turut ke lapangan melakukan penilaian atas prestasi kerja para pegawai. Hasil penilaian yang dilakukan kemudian disampaikan kepada dua pihak, yaitu kepada atasan langsung pegawai yang dinilai untuk diteliti, diubah atau disetujui dan kepada pegawai yang bersangkutan sendiri untuk dibicarakan, baik yang menyangkut segi-segi penilaian yang bersifat positif maupun yang negatif. Pada kesempatan

itulah dijelaskan kepada pegawai yang dinilai tentang langkah-langkah apa yang perlu diambilnya dalam rangka pengembangan akrier.

7. Tes dan observasi. Pegawai yang dinilai diuji kemampuannya, baik melalui ujian tertulis yang menyangkut berbagai hal seperti tingkat pengetahuan tentang prosedur dan mekanisme kerja yang telah ditetapkan dan harus ditaati atau melalui ujian praktek yang langsung diamanti oleh penilai. Kebaikan metode ini terletak pada keterkaitan langsung antara prestasi kerja dengan tugas pekerjaan seseorang.

Selanjutnya menurut As'ad (1998 : 24) membagi tiga katagori untuk mengukur prestasi kerja seseorang yaitu :

1. *Subjective Procedures*, yaitu meliputi penilaian ataupun pertimbangan-pertimbangan terhadap kecakapan kerja karyawan yang dilakukan oleh siperior (atasannya), sub ordinates (bawahannya), *Peers* (kelompok kerja rekan-rekan sekerja, *out side observasi* (para observasi dari luar) dan *self* (diri sendiri). Hal yang harus diperhatikan ialah oleh karena prosedur ini sangat tergantung pada pertimbangan dan opini manusia, maka prosedur ini akan diwarnai human errors (kesalahan manusia) yang dasarnya sangat subject.
2. *Direct Measures*, yaitu evaluasi atau penilaian terhadap proficiency kerja personil secara langsung (direct). Misalnya mengukur/menilai jumlah produk yang dihasilkan dalam waktu tertentu, jumlah produk yang tidak terpakai, dan sejumlah kejadian yang tidak diinginkan selama jangka waktu tertentu.
3. *Proficiency Testing*, yaitu merupakan sesuatu pendekatan dalam evaluasi kecakapan karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk mengetes ketrampilan-

ketrampilan karyawan dan pengetahuan yang perlu dimiliki seorang karyawan dalam pekerjaan.

2.2.8. Pengaruh Kondisi Pelatihan

Pelatihan menurut Mangkunegara (2000 : 44), menyatakan bahwa “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Sedangkan kondisi pelatihan yang setiap kali diadakan untuk menghadapi era globalisasi atau perdagangan bebas selalu dalam kondisi yang diinginkan oleh perusahaan baik mengenai fasilitasnya maupun terhadap waktu dan seringkali pelatihan itu dilaksanakan serta mengikutkan peserta dari seluruh operator forklif dari semua tingkat pendidikan dengan harapan setelah diberikan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan yang mengakibatkan prestasi kerja juga meningkat dan dapat membangun motivasi kerja, dinamika kelompok, *team building* dan lain-lain.



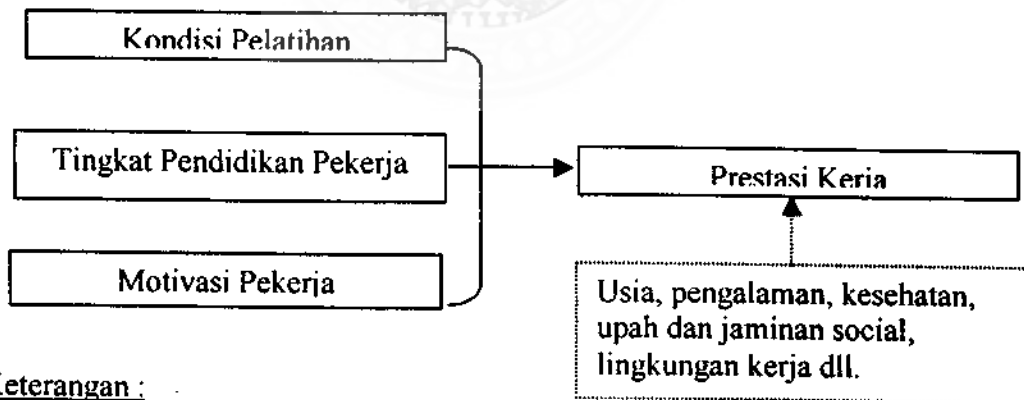
BAB 3 : KERANGKA KONSEPTUAL

BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL

3.1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan permasalahan, tinjauan pustaka dan kajian secara teoritis, maka dalam penelitian ini keterkaitan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel tergantung, dimana variabel bebas terdiri dari kondisi pelatihan, tingkat pendidikan dan motivasi kerja. Variabel tergantung adalah prestasi kerja. Sedangkan usia, pengalaman, kesehatan, upah dan jaminan sosial merupakan variabel-variabel di luar variabel yang di teliti dan mempunyai hubungan variabel tergantung. Hubungan antara variabel bebas dan tergantung secara konseptual dapat ditunjukkan pada gambar sebagai berikut :



Keterangan :

----- Yang tidak diteliti

————— Yang diteliti

Gambar 3.1: Kerangka Konseptual.

Dari gambar 3.1 di atas dapatlah dijelaskan bahwa faktor-faktor pelatihan, tingkat pendidikan dan motivasi kerja merupakan variabel bebas yang mempunyai pengaruh terhadap tingkat prestasi kerja yang merupakan variabel terikat atau tergantungnya.





BAB 4 : METODE PENELITIAN

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif yang menjelaskan hubungan antara sebab akibat antara 2 (dua) atau lebih variabel. Desain penelitian ini dapat dianggap sebagai langkah pertama untuk merumuskan permasalahan di mana pemecahannya dapat menggunakan jenis penelitian lain.

4.2. Populasi dan sampel penelitian.

Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Divisi Usaha Terminal Serbaguna sebanyak 139 orang. Besarnya ukuran sampel dalam penelitian ini ditetapkan secara random sampling yaitu sebesar 60 orang operator Forklif pada unit Usaha Terminal Serbaguna Surabaya atau sekitar 43 % dari populasi yang pernah diberikan pelatihan oleh Cabang Pelabuhan Tg.Perak Surabaya.

4.3. Identifikasi Variabel

Berdasarkan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, maka variabel-variabel yang digunakan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

4.3.1. Variabel tergantung atau terikat (*dependent variable*), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh sejumlah variabel bebas yang dalam hal ini adalah prestasi kerja operator.

4.3.2. Variabel bebas (independent variable), yaitu variabel-variabel yang sifatnya mempengaruhi variabel tergantung atau terikat adalah variabel-variabel yang terdiri dari :

- 4.3.2.1. Pelatihan (X_1);
- 4.3.2.2. Tingkat Pendidikan (X_2);
- 4.3.2.3. Motivasi kerja (X_3).

4.4. Definisi Operasional

Untuk memberi pemahaman yang lebih jelas dari semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka diberikan definisi sebagai berikut :

- 4.4.1. Prestasi kerja operator forklif (Y) adalah peningkatan hasil kerja yang dicapai oleh operator forklift langsung dalam satu periode tertentu (tahun 2000). Indikatornya adalah peningkatan kemampuan melaksanakan tugas, disiplin kerja, kerjasama, inisiatif dan kecepatan waktu bongkar muat yang telah ditentukan oleh perusahaan yang dinyatakan dengan skor menurut skala Likert.
- 4.4.2. Kondisi Pelatihan (X_1) adalah pernyataan pegawai tentang kondisi pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti, dengan indikator : kelengkapan materi yang diberikan dalam pelatihan, kecukupan waktu dan intensitas pelatihan yang dapat dinyatakan dengan skor menurut skala likert;
- 4.4.3. Tingkat pendidikan (X_2) adalah tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh operator forklift langsung dinyatakan dengan skor

sebagai berikut : (SD), (SMP), (SMA atau STM), (DIII/Sarjana Muda), dinyatakan dalam jumlah tahun formal selama mengikuti pendidikan sejak SD;

- 4.4.4. Motivasi kerja (X_3) adalah kesiapan dan semangat dari pekerja yang dapat melandasi atau mendorong operator forklift untuk bekerja, berbuat baik dalam mencapai tujuan. Indikatornya : pengembangan karier, penghargaan dan hukuman.

4.5. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Divisi Usaha Terminal Serbaguna Surabaya, Jalan Tanjung Perak Barat Surabaya.

4.6. Metode Pengumpulan Data

Data primer yang perlu dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yaitu sejumlah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut pelatihan, tingkat pendidikan dan motivasi kerja sesuai dengan variabel yang telah diuraikan pada definisi operasional.

Bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut memberikan gambaran tentang pelatihan, tingkat pendidikan dan motivasi kerja yang dicerminkan dalam sejumlah pertanyaan-pertanyaan dan setiap pertanyaan diberi skor dengan menggunakan enam kemungkinan jawaban sebagai berikut :

Pertanyaan pada Pelatihan dan Motivasi kerja terdapat enam kemungkinan jawaban, untuk jawaban :

- a. diberi skor 5;
- b. diberi skor 4
- c. diberi skor 3
- d. diberi skor 2
- e. diberi skor 1
- f. diberi skor 0

Sedangkan pertanyaan pada Pendidikan terdapat 3(tiga) kemungkinan jawaban, untuk jawaban SD/ sederajat (6 tahun), SLTP/ sederajat (9 tahun), dan SLTA/ sederajat (12 tahun).

Sedangkan data lain (sekunder) sebagai pendukung seperti gambaran umum perusahaan yang meliputi jumlah kunjungan kapal dan jumlah bongkar muat secara total, jumlah dan kemampuan sumber daya manusia dan struktur organisasi pelabuhan cabang Tanjung Perak Surabaya dikumpulkan dengan cara mencatat atau menfoto copy dari laporan-laporan dan brosur-brosur yang ada hubungan dengan penelitian ini.

Asumsi : bahwa setiap pertanyaan mempunyai sifat yang independen dan mempunyai bobot yang sama.

Cara : - bahwa setiap pernyataan diberi skor

- bahwa skor setiap variabel didapat dengan menghitung rata-rata dari pernyataan.

Tabel :

No	No. Resp	Usia	Suku bangsa	Jabatan	Bagian	Mulai kerja	X ₁	X ₂	X ₃	Y

4.7. Model Analisis Data

Berdasarkan permasalahan yang diajukan, maka model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \quad \text{dan} \quad Y = 0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja;

X₁ = Pelatihan;

X₂ = Tingkat Pendidikan;

X₃ = Motivasi kerja;

a = konstanta, nilai Y yang tidak dipengaruhi oleh variable bebas (X);

b_{1,2,3} = koefisien regresi.

4.8. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif, dan penjelasannya dilakukan dengan metode kualitatif.

Adapun teknik analisis yang dilakukan adalah :

Menghitung besarnya pengaruh pelatihan, tingkat pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja operator forklift digunakan rumus sebagaimana contoh berikut :

$$Y = 0,5 + 0,1 X_1 + 0,2 X_2 + 0,3 X_3$$

$$\text{misalkan : } X_1 = 2; X_2 = 1; X_3 = 2,5$$

$$\text{maka } Y = 0,5 + 0,2 + 0,2 + 0,75 = 1,65$$

Sedangkan untuk mencari factor yang paling berpengaruh antara pelatihan, tingkat pendidikan dan motivasi kerja dengan tingkat prestasi kerja operator forklift digunakan rumus sebagaimana contoh berikut :

$$Y = 0 + 0,4 X_1 + 0,3 X_2 + 0,2 X_3$$

Dengan membandingkan koefisien antara variabel-variabel bebas yang satu dengan yang lainnya.

Perbandingan pengaruh faktor X terhadap Y adalah :

$$X_1 = 0,4 \longrightarrow \text{dominan}$$

$$X_2 = 0,3$$

$$X_3 = 0,2$$



BAB 5 : HASIL ANALISIS PENELITIAN

BAB 5

HASIL ANALISIS PENELITIAN

Sesuai dengan model analisis pada penelitian ini, variabel yang diteliti terdiri dari variabel tergantung yaitu prestasi kerja operator pada Divisi Usaha Terminal Serbaguna pada pelabuhan cabang Tanjung Perak Surabaya. Variabel bebas terdiri dari pelatihan, tingkat pendidikan dan motivasi kerja. Uraian hasil dari penelitian ini akan diuraikan pada bagian berikutnya. Uraian berikut ini didasarkan atas analisis sampel yang berjumlah 40 responden.

5.1. Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil frekuensi dari jawaban, maka untuk karakteristik tingkat pendidikan didapatkan hasil, sebagai berikut :

Tabel 5.1.

Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
SD	7	11,7 %
SMP	14	23,3 %
SMA	39	65 %

Sumber : Kuisoner

Dari data diperoleh bahwa sebanyak 65 % responden berpendidikan SMA, sesuai dengan jumlah populasi operator forklif yang mayoritas adalah berpendidikan

SMA. Urutan kedua adalah lulusan SMP yaitu 23,3 % dari total responden dan yang terkecil adalah lulusan SD sebesar 11,7 %.

Tabel 5.2.

Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
0 - < 5 tahun	0	0 %
5 - 10 tahun	10	16,67 %
10 tahun >	50	83,37 %

Sumber : Kuisisioner

Dari tabel 5.2. menunjukkan bahwa rata-rata responden memiliki pengalaman yang sudah lama, sehingga rata-rata responden sudah pernah mengikuti pelatihan. Responden yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 83,37 % dari total responden.

Rata-rata penilaian dari pimpinan mengenai kinerja, menunjukkan perubahan yang baik. Perubahan kinerja dalam hal ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, dari penilaian pimpinan responden sebesar 43,3 % menjawab tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan, 56,7 % mengerjakan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan. Dalam hal kedisiplinan, jawaban dari pimpinan menunjukkan bahwa 43,3 % responden sangat meningkat dan 56,7 % sangat meningkat sekali. Penilaian pimpinan untuk menilai sikap kerjasama antar karyawan menunjukkan 3,3 % baik, 43,3 % menilai sangat baik dan 53,3 % menjawab sangat baik sekali. Inisiatif dalam melaksanakan tugas, menurut penilaian dari pimpinan adalah sebanyak 46,7 %

sangat meningkat, dan 53,3 % sangat meningkat sekali. Kecepatan waktu dalam melaksanakan tugas operator forklif, pimpinan menilai sebanyak 36,7 % menjawab sangat meningkat dan sebanyak 63,3 % menilai sangat meningkat sekali.

Distribusi jawaban responden mengenai kondisi pelatihan, pendidikan dan motivasi mengikuti pelatihan menunjukkan pentingnya pelatihan dalam pekerjaan. Untuk materi dan fasilitas yang disediakan dalam pelatihan sangat memadai untuk dipakai belajar dalam teknik penguasaan forklif sebesar 20 % menjawab memadai, 53,3 % menjawab sangat memadai dan 26,7 % menjawab sangat memadai sekali. Mengenai waktu pelatihan yang diberikan, sebanyak 13,3 % menjawab mencukupi, 53,3 % menjawab sangat mencukupi dan 33,3 % menjawab sangat mencukupi sekali. Frekuensi pelatihan teknik operasional forklif menurut responden 16,7 % menjawab mencukupi, 53,3 % menjawab sangat mencukupi dan 30 % menjawab sangat mencukupi sekali.

Motivasi untuk mengikuti pelatihan menurut responden ternyata bermacam-macam. Motivasi untuk peningkatan jabatan karena telah mengikuti pelatihan menurut jawaban responden sebanyak 13,3 % menjawab mungkin, 46,7 % menjawab sangat mungkin dan 40 % menjawab sangat mungkin sekali. Dampak meningkatnya ketrampilan sehingga mampu meningkatkan penghasilan 6,7 % menjawab mungkin, 60 % menjawab sangat mungkin dan 33,3 % menjawab sangat mungkin sekali. Peningkatan prestasi kerja mendapatkan insentif/bonus yang tinggi, responden menjawab 3,3 % menjawab setuju, 63,3 % menjawab sangat setuju dan 33,3 % menjawab sangat setuju sekali. Pendapat responden tentang pegawai yang tidak dapat meningkatkan prestasinya insentifnya pasti lebih rendah, sebanyak 10 % menjawab

setuju, 63,3 % menjawab sangat setuju dan 26,7 % menjawab sanga setuju sekali. Pendapat responden dapat meningkatkan ketrampilan apabila bekerja dengan giat, sebanyak 16,7 menjawab sangat tidak setju, 20 % menjawab tidak setuju, 20 % menjawab ragu-ragu, 20% menjawab setuju, 20 % menjawab sangat setuju dan 23,3 % menjawab sangat setuju sekali.

5.2. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dimulai dari analisis statistika induktif, dimana dalam analisis ini diuji pengaruh variabel pelatihan, tingkat pendidikan dan motivasi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun pengujian terhadap pengaruh variabel secara individu, dimana pengujian regresi parsial satu persatu menggunakan uji t. Untuk pengujian variabel bebas terhadap variabel tergantung secara simultan menggunakan uji F.

1. Koefisien Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh antara variabel pelatihan, tingkat pendidikan dan motivasi terhadap prestasi kerja maka dilakukan uji regresi berganda. Dari hasil pengolahan menggunakan program SPSS ver 10.00.

Tabel 5.3.
Hasil Penghitungan Model Regresi

	Nilai
R	0,844
R Square	0,712
Adjusted R Square	0,697
SE Estimation	0,2140

Sumber : Data yang diolah

Hubungan antara prestasi kerja dengan variabel independennya yaitu pelatihan, pendidikan dan motivasi sebesar 0,844, artinya hubungan variabel dependent dengan variabel independent kuat, karena lebih dari 0,5. Koefisien determinasi sebesar 0,712, artinya 71,2 % variasi dari prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, pendidikan dan motivasi. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Adjusted R Square sebesar 0,697 adalah variasi yang digunakan dalam populasi. Standard Error Estimasi sebesar 0,2140, artinya tingkat kesalahan yang mungkin sebesar 21,4 %. Menunjukkan bahwa tingkat kesalahan model ini kecil.

Tabel 5.4.
Hasil Penghitungan Koefisien Regresi

	Koefisien B	t hitung	F hitung
Contanta	0,956	2,123	46,214
Pelatihan	0,445	5,832	
Pendidikan	0,088	1,179	
Motivasi	0,409	2,479	

Sumber : data yang diolah

Dari tabel 5.4. didapatkan model sebagai berikut :

$$Y = 0,956 + 0,445 X_1 + 0,088 X_2 + 0,409 X_3$$

Ini menunjukkan bahwa $a = 0,957$, artinya jika tidak ada faktor X_1, X_2 dan X_3 , maka nilai Y sebesar $0,957$. $b_1 = 0,445$ artinya setiap peningkatan X_1 sebesar satu point maka Y akan bertambah $0,445$ point. $b_2 = 0,088$ artinya setiap peningkatan X_2 sebesar satu point maka Y akan bertambah $0,088$ point. $b_3 = 0,409$ artinya setiap peningkatan X_3 sebesar satu point maka Y akan bertambah $0,409$ point. Berdasarkan nilai koefisien b maka X_1 (Pelatihan) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent Y (Prestasi Kerja).

Uji F (Uji secara Simultan)

Untuk pengujian model agar dapat digunakan maka harus dilakukan pengujian terhadap model. Pengujian secara simultan dilakukan dengan uji F, dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Nilai F tabel dengan tingkat kepercayaan 95 % derajat kebebasan kolom 3 baris 56 adalah 2,769. Sedangkan F hitung sebesar 46,214, artinya F hitung lebih besar daripada F tabel sehingga model dapat digunakan atau minimal ada satu variabel bebas yang dapat digunakan sebagai parameter.

2. Uji t (Uji secara Parsial)

Untuk tahap selanjutnya maka model harus diuji secara Parsial atau sendiri-sendiri. Dalam uji secara parsial ini maka dilakukan uji t, dimana akan dibandingkan t hitung tiap variabel dengan t tabel. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % dan derajat kebebasan sebesar 56 maka didapat t tabel sebesar 2,0032. Untuk constanta nilai t hitung sebesar 2,123 maka t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga constanta

nilai t hitung sebesar 2,123 maka t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga constanta dapat digunakan sebagai parameter. Untuk X_1 , t hitung sebesar 5,832, lebih besar dari t tabel, maka X_1 dapat digunakan sebagai parameter dalam model. Nilai t hitung X_2 adalah sebesar 1,179, karena nilai t hitung dari X_2 lebih kecil dari t tabel maka X_2 tidak dapat digunakan dalam sebuah model untuk populasi yang lebih besar. Nilai t hitung X_3 adalah sebesar 2,476 jadi lebih besar dari t tabel, maka t tabel dapat digunakan sebagai parameter dalam model.

Hanya X_2 saja yang tidak dapat digunakan sebagai model regresi, untuk Constanta, X_1 dan X_3 dapat digunakan sebagai model.

Tabel 5.5.
Hasil Penghitungan Koefisien Regresi
(Standardized Coefficient Beta)

	Standardized Coefficient Beta	t hitung	F hitung
Pelatihan	0,626	5,832	46,214
Pendidikan	0,095	1,179	
Motivasi	0,274	2,479	

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan Tabel 5.5., maka akan didapatkan model :

$$Y = 0,626X_1 + 0,095X_2 + 0,274X_3$$

Berdasarkan model Beta yang terstandrisasi, maka variabel Pelatihan (X_1) merupakan variabel dominan dalam mempengaruhi variabel prestasi kerja (Y) sebesar 0,626, kemudian variabel motivasi (X_3) sebesar 0,274, dan variabel pendidikan (X_2) sebesar 0,095 merupakan variabel terkecil yang mempengaruhi prestasi kerja.



BAB 6 : PEMBAHASAN

BAB 6

PEMBAHASAN

Variasi responden menunjukkan bahwa rata-rata responden berpendidikan SMA atau setingkatnya dengan masa kerja rata-rata lebih dari 10 tahun. Artinya responden memiliki kemampuan dan pengalaman yang sudah mapan. Responden juga telah mengikuti pelatihan – pelatihan yang telah diberikan baik langsung oleh perusahaan maupun melalui lembaga lain yang bekerja sama dengan perusahaan. Pengalaman kerja menjadi operator forklif selama lebih dari 10 tahun, maka karyawan juga telah merasakan dampak pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja.

Penilaian dari pimpinan karyawan menunjukkan peningkatan etos kerja baik dari pemahaman, waktu, kedisiplinan, kerjasama maupun inisiatif dalam bekerja. Peningkatan ini sesuai dengan manfaat dari pelatihan yaitu untuk peningkatan produktivitas kerja. Pimpinan juga menyatakan peningkatan prestasi kerja dikarenakan pelatihan dilakukan dengan materi dan saat yang tepat. Kebutuhan pelatihan bagi operator forklif bertujuan untuk meningkatkan teknik penguasaan forklif dengan tepat. Selain dapat menambah output dari karyawan, pelatihan juga dapat meningkatkan tingkat efisiensi bahan bakar yang digunakan untuk forklif. Penguasaan forklif dengan tepat juga mempercepat proses bongkar-muat di pelabuhan. Kondisi seperti ini mempertinggi arus barang yang melalui pelabuhan Tanjung Perak. Peningkatan kemampuan operator forklif ini secara tidak langsung akan mengakibatkan peningkatan pada pendapatan pelabuhan Tanjung Perak.

Penelitian ini melihat pengaruh pelatihan, tingkat pendidikan dan motivasi terhadap prestasi kerja operator forklif. Pengujian hasil dari kuisioner dilakukan dengan Program SPSS ver 10.00. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dilakukan uji regresi linier berganda. Dari hasil pengolahan data didapatkan bahwa ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung kuat karena memiliki R sebesar 0,884. Prestasi kerja memang dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dan motivasi karyawan. Kemampuan karyawan dapat meningkat melalui pelatihan dan pengalaman. Pengalaman dari responden yang sudah lebih dari 10 tahun sehingga sudah lebih dari cukup. Pelatihan merupakan hal yang penting dan harus dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dari karyawan.

Menurut hasil pengolahan data, maka prestasi kerja dipengaruhi oleh pelatihan, tingkat pendidikan dan motivasi sebesar 71,2 %, sisa sebesar 18,8 % ditunjukkan oleh variabel lain selain variabel yang diteliti. Model regresi yang didapat dari penelitian mempunyai tingkat kesalahan yang kecil. Variasi variabel bebas dan variabel tergantung yang cukup besar ini menunjukkan kekuatan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel tergantung.

Adanya pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja, sesuai dengan penelitian terdahulu, dimana prestasi kerja akan meningkat jika diberikan pelatihan. Hasil uji hipotesis ini mendukung pernyataan Simamora (1997 : 36) yang menyatakan bahwa” tujuan pelatihan adalah “memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan, membantu memecahkan permasalahan operasional,

“manfaat pelatihan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan, terwujudnya hubungan kerja yang serasi antar sumber daya manusia, mempercepat pengambilan keputusan yang tepat, meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, komunikasi akan berjalan efektif, meningkatkan rasa kekompakan dan suasana kekeluargaan dalam perusahaan”. Dari frekuensi jawaban pimpinan, rata – rata menjawab sangat setuju terhadap perubahan perilaku dari karyawan setelah diberikan pelatihan. Hubungan prestasi kerja dengan pelatihan adalah positif 0,445, artinya setiap peningkatan 1 (satu) unit variabel pelatihan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,445 unit dan ditambahkan dengan konstanta sebesar 0,956. Setelah dilakukan uji secara parsial terhadap variabel pelatihan, maka variabel pelatihan dapat digunakan sebagai model dalam regresi. karena variabel pelatihan secara signifikan mempengaruhi variabel prestasi kerja.

Motivasi mempunyai hubungan positif 0,409 terhadap perubahan prestasi kerja, artinya motivasi juga mempengaruhi prestasi kerja secara signifikan. Hubungan positif artinya setiap peningkatan terhadap variabel motivasi, maka Prestasi Kerja juga meningkat. Peningkatan 1 (satu) unit motivasi akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,409 unit dan ditambahkan. konstanta sebesar 0,956.

Adanya pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja, sesuai dengan penelitian terdahulu, dimana prestasi kerja akan meningkat jika diberikan pelatihan. Hasil uji hipotesis ini mendukung pernyataan Simamora (1997 : 36) yang menyatakan bahwa”

tujuan pelatihan adalah “memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan, membantu memecahkan masalah operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, mengorientasikan karyawan terhadap organisasi dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan pribadi “. Rata-rata jawaban dari pimpinan masing-masing responden juga menyatakan sangat setuju terhadap dampak pelatihan yang diberikan terhadap bawahannya semakin meningkatkan kemampuan karyawan.

Hasil uji hipotesis juga menguatkan pernyataan dari Saydam (1995:69) bahwa “manfaat pelatihan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan, terwujudnya hubungan kerja yang serasi antar sumber daya manusia, mempercepat pengambilan keputusan yang tepat, meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, komunikasi akan berjalan lebih efektif, meningkatkan rasa kekompakan dan suasana kekeluargaan dalam perusahaan”. Dari frekuensi jawaban pimpinan, rata –rata menjawab sangat setuju terhadap perubahan perilaku dari karyawan setelah diberikan pelatihan.



BAB 7 : KESIMPULAN DAN SARAN

BAB 7

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1. Kesimpulan

Hasil penelitian ini secara umum dapat dikatakan mendukung beberapa teori dan penelitian yang dilakukan oleh Siswadi Apriyanto (2001 : 46) dan Panoet (2001 : 68) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara pelatihan, tingkat pendidikan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

1. Pengaruh dari Pelatihan, Motivasi, dan Tingkat Pendidikan terhadap Prestasi Kerja adalah variabel Pelatihan (X_1) mempengaruhi variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,445, artinya peningkatan Pelatihan sebesar 1 (satu) point akan mengakibatkan kenaikan Prestasi Kerja sebesar 0,445 ditambah konstanta 0,956. Pengaruh variabel Tingkat Pendidikan (X_2) sebesar 0,088, artinya peningkatan variabel Pendidikan sebesar 1 (satu) point akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,088 dan ditambah konstanta sebesar 0,956. Pengaruh variabel Motivasi (X_3) sebesar 0,409, artinya peningkatan motivasi sebesar 1 (satu) point akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,409 ditambah konstanta sebesar 0,956.
2. Kondisi pelatihan mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel tingkat pendidikan dan motivasi terhadap variabel prestasi kerja ditunjukkan dengan β_1 sebesar 0,626. tingkat pendidikan berpengaruh sebesar 0,095 dan motivasi mempengaruhi prestasi kerja sebesar 0,274.

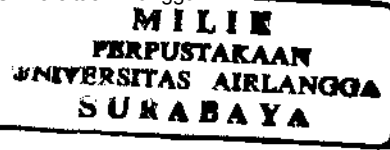
6.2. Saran

Dalam menindak lanjuti hasil penelitian ini diperlukan model operasional yang berisi rincian baik mengenai pelaksanaan, anggaran pelaksanaan maupun bahan-bahan yang diperlukan lainnya. Model operasional ini perlu diujicoba di lapangan





DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1997. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi IV, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A.A., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rusda Karya, Bandung.
- Amirullah dan Rindyah, 2001. *Pengantar Manajemen*, Penerbit UM.Pers, Malang.
- Gatot Agung Dwi Santoso, 1996. *Pengaruh Beberapa Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Rumah Sakit dan Balai Kesehatan Muhammadiyah di Wilayah Jawa timur*, Tesis Program Pascasarjana Unair Surabaya.
- Handoko, T.Hani, 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Husnan, Heidjrahman dan Suad, 1990. *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Jusuf Irianto, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tema-tema Pokok, Pengantar Kuliah di Perguruan Tinggi untuk Mata Ajaran Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Insan Cendikia, Cabang Jatim.
- , 2001. *Isu-isu Strategis, Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Insan Cendikia, Cabang Jatim.
- Moh.As'ad, 1998. *Psikologi Industri, Seni Ikmu Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Moekijat, 1981. *Evaluasi Latihan Bagi Pegawai Negeri*, Penerbit Sinar Baru, Bandung.
- Ndraha, Taliziduhu, 1998. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

- Notoatmodjo, Soekidjo, 1998. Pengembangan Sumber Daya Manusia, PT. Rineka Cipta, Jakarta.**
- Panoet, 2001. Hubungan Antara Pelatihan Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Jasa Konstruksi, Anggota GAPENSI Kabupaten Magetan Sub.Bidang Bina Marga.**
- Randal S, Schuler dan Susan E Jackson, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21, Edisi Keenam, Jilid 1, Penerbit Erlangga Jakarta.**
- Siagian, Sondang P, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.**
- Saydam, Gouzali, 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT.Toko Gunung Agung, Jakarta.**
- Siswadi Aprilianto, 2001. Dampak Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Gresik.**
- Sudjana, 1992. Metode Statistik, Edisi Kelima, Tarsito, Bandung.**
- Simamora, Henry, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.**
- Tjiptoharijanto, Prijono, 1989. Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.**
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989. Tentang Sistem Pendidikan Nasional.**

Lampiran 1. Kuesioner Untuk Karyawan

DATA RESPONDEN

Nama :

Usia :

Suku bangsa :

Pendidikan terakhir :

Jabatan :

Unir kerja / bagian :

Tahun mulai bekerja :

Petunjuk

Berilah tanda silang (X) pada setiap pertanyaan yang Saudara anggap paling tepat.

KONDISI PELATIHAN.

1. Apakah fasilitas yang disediakan dalam pelatihan sangat memadai untuk dipakai belajar dalam teknik penguasaan forklif ?
 - a. sangat memadai sekali;
 - b. sangat memadai;
 - c. memadai;
 - d. ragu-ragu;
 - e. tidak memadai;
 - f. sangat tidak memadai.

2. Apakah waktu pelatihan yang diberikan mencukupi agar Saudara dapat menguasai ketrampilan teknik operasional forklif ?
 - a. sangat mencukupi sekali;
 - b. sangat mencukupi;
 - c. mencukupi;
 - d. ragu-ragu;
 - e. tidak mencukupi;
 - f. sangat tidak mencukupi.

3. Apakah frekuensi pelatihan teknik operasional forklif yang Saudara ikuti sudah mencukupi ?
 - a. sangat mencukupi sekali;
 - b. sangat mencukupi;

- c. mencukupi;
- d. ragu-ragu;
- e. tidak mencukupi;
- f. sangat tidak mencukupi.

TINGKAT PENDIDIKAN

1. Berapa lama Saudara dalam menempuh pendidikan terakhir yang Saudara miliki.
 - a. 6 tahun;
 - b. 9 tahun;
 - c. 12 tahun;

MOTIVASI KERJA

1. Dalam menilai suatu pekerjaan, bagi saya yang paling penting adalah dapat tidaknya pekerjaan itu dilaksanakan dengan aman dan menguntungkan ?
 - a. sangat benar sekali;
 - b. benar mungkin;
 - c. benar;
 - d. ragu-ragu;
 - e. tidak benar;
 - f. sangat tidak benar.

2. **Kondisi kerja seperti ruangan kerja yang nyaman, peralatan kerja yang lengkap, keperluan yang bersifat mendasar penting bagi saya ?.**
- sangat benar sekali;**
 - sangat benar;**
 - benar;**
 - ragu-ragu;**
 - tidak benar;**
 - sangat tidak benar.**
3. **Di perusahaan ini, bagi pegawai yang dapat meningkatkan prestasi kerja pasti mendapatkan insentif / bonus yang tinggi ?.**
- sangat setuju sekali;**
 - sangat setuju;**
 - setuju;**
 - ragu-ragu;**
 - tidak setuju;**
 - sangat tidak setuju.**
4. **Di perusahaan ini, bagi pegawai yang tidak dapat meningkatkan prestasinya insentifnya pasti lebih rendah.**
- sangat setuju sekali;**
 - sangat setuju;**
 - setuju;**
 - ragu-ragu;**

- e. tidak setuju;
 - f. sangat tidak setuju.
5. Apakah Saudara setuju, bahwa akan dapat meningkatkan ketrampilan apabila Saudara bekerja dengan giat ?.
- a. sangat setuju sekali;
 - b. sangat setuju;
 - c. setuju;
 - d. ragu-ragu;
 - e. tidak setuju;
 - f. sangat tidak setuju.



Lampiran 3. Kuesioner Untuk Pimpinan**DAFTAR PERTANYAAN UNTUK PIMPINAN
(Penilaian terhadap tingkat prestasi kerja)**

Nama pimpinan / penilai :

Nama yang dinilai :

INDIKATOR PRESTASI KERJA YANG DINILAI

1. Apakah setelah mengikuti pelatihan operator forklif ini dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan ?
 - a. lebih cepat dari waktu yang ditentukan;
 - b. tepat waktu;
 - c. cukup tepat;
 - d. kurang tepat;
 - e. sangat kurang tepat;
 - f. sangat kurang tepat sekali.

2. Apakah tingkat kedisiplinan kerja operator forklif ini meningkat setelah mengikuti pelatihan ?
 - a. sangat meningkat sekali;
 - b. sangat meningkat;
 - c. meningkat;
 - d. cukup meningkat;
 - e. kurang meningkat;
 - f. sangat kurang meningkat.

3. Apakah kerjasama dalam melaksanakan tugas dari operator forklif ini baik setelah mengikuti pelatihan ?
 - a. sangat baik sekali;
 - b. sangat baik;
 - c. baik;
 - d. cukup baik;
 - e. kurang baik;
 - f. sangat kurang baik.

4. Apakah inisiatif dalam melaksanakan tugas dari operator forklif ini meningkat setelah mengikuti pelatihan ?
 - a. sangat meningkat sekali;
 - b. sangat meningkat;
 - c. meningkat;
 - d. cukup meningkat;
 - e. kurang meningkat;
 - f. sangat kurang meningkat.

5. Apakah kecepatan waktu dalam melaksanakan tugas operator forklif ini meningkat setelah mengikuti pelatihan ?
 - a. sangat meningkat sekali;
 - b. sangat meningkat;
 - c. meningkat;
 - d. cukup meningkat;

- e. kurang meningkat;
- f. sangat kurang meningkat.



Lampiran 3. Tabulasi Data

Responden	Kondisi Pelatihan			Rata X1	Pendidikan	Rata X2	Motivasi					Rata-rata X3
	1	2	3				1	2	3	4	5	
1	3	4	4	3.666667	3	3	4	4	4	4	3	3.8
2	5	4	5	4.666667	1	1	3	5	5	3	3	3.8
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4
4	4	4	3	3.666667	2	2	3	4	3	4	4	3.6
5	5	5	4	4.666667	3	3	4	4	4	5	5	4.4
6	4	5	5	4.666667	3	3	4	4	4	4	5	4.2
7	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	1	1	4	5	5	4	4	4.4
9	5	5	4	4.666667	3	3	5	5	5	5	1	4.2
10	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	3.6
11	4	3	4	3.666667	3	3	4	5	4	4	2	3.8
12	3	4	4	3.666667	3	3	5	5	4	5	1	4
13	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	2	4.4
14	4	5	5	4.666667	1	1	5	3	4	3	5	4
15	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4
16	3	4	4	3.666667	1	1	3	4	4	4	4	3.8
17	4	5	5	4.666667	2	2	4	4	4	4	3	3.8
18	4	4	4	4	2	2	5	5	5	4	1	4
19	4	4	3	3.666667	3	3	4	4	4	4	2	3.6
20	4	5	5	4.666667	3	3	5	4	4	5	4	4.4
21	4	5	5	4.666667	3	3	5	5	5	5	1	4.2
22	5	3	4	4	3	3	5	4	5	4	2	4
23	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	5	4.4
24	5	5	4	4.666667	2	2	4	4	4	4	5	4.2
25	3	3	3	3	2	2	4	4	5	4	1	3.6
26	4	4	3	3.666667	2	2	5	3	5	4	2	3.8
27	3	4	4	3.666667	3	3	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	3	4.4
29	5	4	5	4.666667	1	1	5	5	4	3	5	4.4
30	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4
31	3	4	4	3.666667	3	3	4	4	4	4	3	3.8
32	5	4	5	4.666667	1	1	3	5	5	3	3	3.8
33	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4
34	4	4	3	3.666667	2	2	3	4	3	4	4	3.6
35	5	5	4	4.666667	3	3	4	4	4	5	5	4.4
36	4	5	5	4.666667	3	3	4	4	4	4	5	4.2
37	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	1	1	4	5	5	4	4	4.4
39	5	5	4	4.666667	3	3	5	5	5	5	1	4.2
40	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	3.6
41	4	3	4	3.666667	3	3	4	5	4	4	2	3.8
42	3	4	4	3.666667	3	3	5	5	4	5	1	4
43	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	2	4.4
44	4	5	5	4.666667	3	3	5	3	4	3	5	4
45	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4
46	3	4	4	3.666667	3	3	3	4	4	4	4	3.8
47	4	5	5	4.666667	2	2	4	4	4	4	3	3.8
48	4	4	4	4	2	2	5	5	5	4	1	4
49	4	4	3	3.666667	3	3	4	4	4	4	2	3.6
50	4	5	5	4.666667	3	3	5	4	4	5	4	4.4
51	4	5	5	4.666667	3	3	5	5	5	5	1	4.2
52	5	3	4	4	3	3	5	4	5	4	2	4
53	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	5	4.4
54	5	5	4	4.666667	2	2	4	4	4	4	5	4.2
55	3	3	3	3	2	2	4	4	5	4	1	3.6
56	4	4	3	3.666667	2	2	5	3	5	4	2	3.8
57	3	4	4	3.666667	3	3	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	3	4.4
59	5	4	5	4.666667	3	3	5	5	4	3	5	4.4
60	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4

Pernyataan Penilaian Kinerja

responden	1	2	3	4	5	Rata-rata Y
1	4	5	4	5	4	4.4
2	5	4	4	4	5	4.4
3	5	4	5	4	5	4.6
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4
12	5	4	5	4	4	4.4
13	5	5	4	4	4	4.4
14	5	5	5	5	5	5
15	4	5	4	4	5	4.4
16	4	5	5	4	4	4.4
17	4	5	4	5	4	4.4
18	4	4	5	5	5	4.6
19	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5
25	4	4	3	4	5	4
26	4	4	4	4	4	4
27	5	4	4	4	5	4.4
28	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	5	5	4.4
31	4	5	4	5	4	4.4
32	5	4	4	4	5	4.4
33	5	4	5	4	5	4.6
34	4	4	4	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5
40	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4
42	5	4	5	4	4	4.4
43	5	5	4	4	4	4.4
44	5	5	5	5	5	5
45	4	5	4	4	5	4.4
46	4	5	5	4	4	4.4
47	4	5	4	5	4	4.4
48	4	4	5	5	5	4.6
49	4	4	4	4	4	4
50	5	5	5	5	5	5
51	5	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5	5
55	4	4	3	4	5	4
56	4	4	4	4	4	4
57	5	4	4	4	5	4.4
58	4	4	4	4	4	4
59	5	5	5	5	5	5
60	4	4	4	5	5	4.4

Lampiran 4. Hasil Ouput SPSS Ver 10.00 Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Penilaian	4.5733	.3888	60
Pelatihan	4.1353	.5465	60
Pendidikan	2.5333	.7003	60
Motivasi	4.0133	.2600	60

Correlations

		Penilaian	Pelatihan	Pendidikan	Motivasi
Pearson Correlation	Penilaian	1.000	.804	.103	.728
	Pelatihan	.804	1.000	-.101	.686
	Pendidikan	.103	-.101	1.000	.258
	Motivasi	.728	.686	.258	1.000
Sig. (1-tailed)	Penilaian		.000	.217	.000
	Pelatihan	.000		.222	.000
	Pendidikan	.217	.222		.023
	Motivasi	.000	.000	.023	
N	Penilaian	60	60	60	60
	Pelatihan	60	60	60	60
	Pendidikan	60	60	60	60
	Motivasi	60	60	60	60

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Pendidikan, Pelatihan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Penilaian

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					Change	F Change	df1	df2	sig. F Change	
1	.844 ^a	.712	.697	.2140	.712	46.214	3	56	.000	2.704

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pendidikan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Penilaian

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.352	3	2.117	46.214	.000 ^a
	Residual	2.566	56	4.581E-02		
	Total	8.917	59			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pendidikan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Penilaian

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Confidence Interval		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.956	.451		2.123	.038	.054	1.859						
	Pelatihan	.445	.076	.626	5.832	.000	.292	.598	.804	.615	.418	.446	2.242	
	Pendidikan	8E-02	.045	.095	1.179	.243	-.037	.143	.103	.156	.085	.787	1.270	
	Motivasi	.409	.165	.274	2.476	.016	.078	.740	.728	.314	.177	.421	2.378	

a. Dependent Variable: Penilaian

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Pelatihan	Pendidikan	Motivasi
1	1	3.935	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	5.655E-02	8.341	.00	.02	.72	.00
	3	7.690E-03	22.620	.22	.49	.12	.01
	4	1.180E-03	57.733	.77	.49	.16	.99

a. Dependent Variable: Penilaian

Residuals Statistics^a

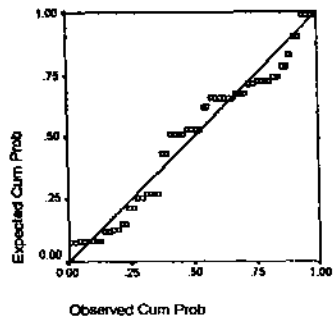
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.8705	5.1412	4.5733	.3281	60
Residual	-.3035	.4677	-1.24E-15	.2085	60
Std. Predicted Value	-2.142	1.731	.000	1.000	60
Std. Residual	-1.418	2.185	.000	.974	60

a. Dependent Variable: Penilaian

Charts

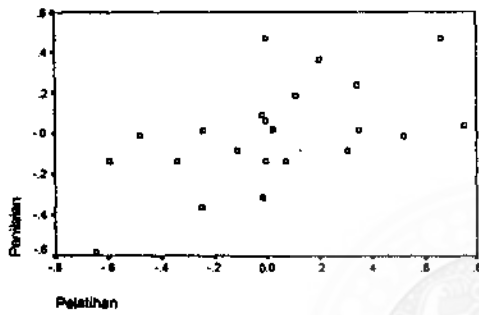
Normal P-P Plot of Regression Standard

Dependent Variable: Penilaian



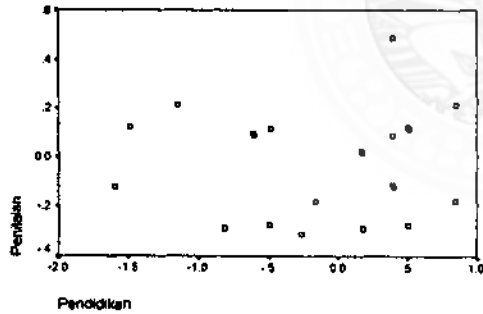
Partial Regression Plot

Dependent Variable: Penilaian



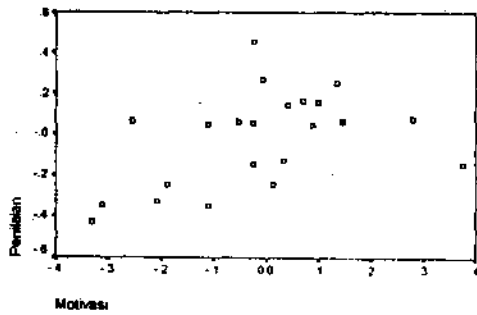
Partial Regression Plot

Dependent Variable: Penilaian



Partial Regression Plot

Dependent Variable: Penilaian



Frequency Table**waktu**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	26	43.3	43.3	43.3
	5.00	34	56.7	56.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

disiplin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	26	43.3	43.3	43.3
	5.00	34	56.7	56.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

kerjasama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.3	3.3	3.3
	4.00	26	43.3	43.3	46.7
	5.00	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

inisiatif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.000	28	46.7	46.7	46.7
	5.000	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

kecepatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	22	36.7	36.7	36.7
	5.00	38	63.3	63.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Frequency Table

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	7	11.7	11.7	11.7
	SMP	14	23.3	23.3	35.0
	SMA	39	65.0	65.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	2	3.3	3.3	3.3
	6.00	2	3.3	3.3	6.7
	7.00	4	6.7	6.7	13.3
	9.00	2	3.3	3.3	16.7
	11.00	4	6.7	6.7	23.3
	12.00	14	23.3	23.3	46.7
	13.00	14	23.3	23.3	70.0
	14.00	10	16.7	16.7	86.7
	15.00	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Materi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	20.0	20.0	20.0
	4.00	32	53.3	53.3	73.3
	5.00	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	13.3	13.3	13.3
	4.00	32	53.3	53.3	66.7
	5.00	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

frekuensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	16.7	16.7	16.7
	4.00	32	53.3	53.3	70.0
	5.00	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Peningkatan Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	13.3	13.3	13.3
	4.00	28	46.7	46.7	60.0
	5.00	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Ketrampilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	6.7	6.7	6.7
	4.00	36	60.0	60.0	66.7
	5.00	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Prestasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.3	3.3	3.3
	4.00	38	63.3	63.3	66.7
	5.00	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Insentif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	10.0	10.0	10.0
	4.00	38	63.3	63.3	73.3
	5.00	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Bekerja Glat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	16.7	16.7	16.7
	2.00	12	20.0	20.0	36.7
	3.00	12	20.0	20.0	56.7
	4.00	12	20.0	20.0	76.7
	5.00	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	