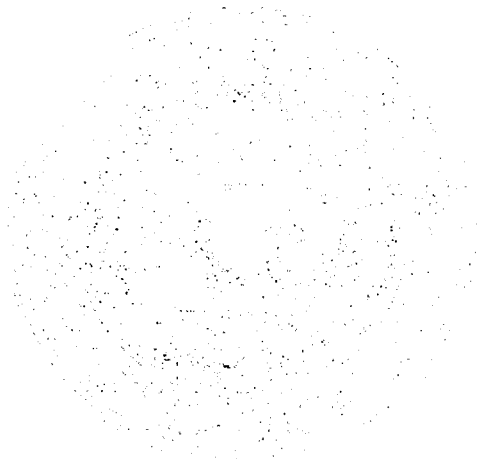


KK
TE 55/00
Mur
P

TESIS

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PELATIHAN TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN OPERASIONAL PT. TELEKOMUNIKASI
KANTOR DISTRIK TELEKOMUNIKASI SURAKARTA**



MILIE
PUSKASASTA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

TRI MURWANINGSIH

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2000

T E S I S

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PELATIHAN TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN OPERASIONAL PT. TELEKOMUNIKASI
KANTOR DISTRIK TELEKOMUNIKASI SURAKARTA**

TRI MURWANINGSIH

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2000

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PELATIHAN TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN OPERASIONAL PT. TELEKOMUNIKASI
KANTOR DISTRIK TELEKOMUNIKASI SURAKARTA**

TESIS

Untuk memperoleh Gelar Magister
dalam Program Studi Ilmu Manajemen
pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga

Oleh:

**TRI MURWANINGSIH
NIM 099712758/M**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

Tanggal 28 Pebruari 2000

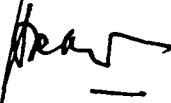
LEMBAR PENGESAHAN

THESIS INI TELAH DISETUJUI

TANGGAL, 12 - 2-2000

Oleh

Pembimbing

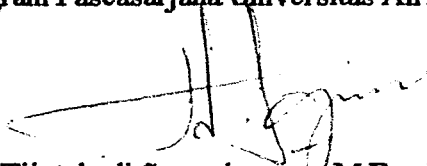


Drs. Ec. H. Warsono, M.E.

NIP/130324091

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Manajemen
Program Pascasarjana Universitas Airlangga



Drs. Ec. Tjiptohadi Sawarjuwono, M.Ec., Ph.D., Ak.

NIP. 131123695

LEMBAR PERSETUJUAN

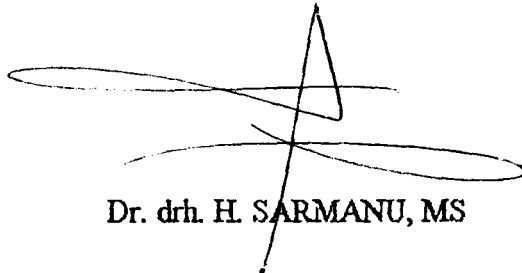
T E S I S

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PELATIHAN TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN OPERASIONAL PT. TELEKOMUNIKASI
KANTOR DISTRIK TELEKOMUNIKASI SURAKARTA**

**TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL, 15 - 2 - 2000**

OLEH

KONSULTAN STATISTIK

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a central vertical stroke, positioned above the printed name.

Dr. drh. H. SARMANU, MS

PENETAPAN PANITIA

Telah diuji pada

Tanggal 28 Pebruari 2000

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Dra. Nurtjahja Karyadi, Msi.

Anggota : 1. Drs. Ec. H. Warsono, M.E.

2. Dr. drh. H. Sarmanu, MS.

3. Prof.Drs.Ec. Budiman Chr,MA.,PhD.

4. Drs. Lilik Rudianto, MBA.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pertama-tama saya panjatkan puji syukur kekhadirat Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala rahmat dan karuniaNya, sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Terima kasih tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya saya ucapkan kepada Bapak Drs.Ec.H.Warsono, ME, selaku Pembimbing, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan selama proses penyusunan proposal, pelaksanaan penelitian sampai dengan penulisan tesis ini.

Terima kasih sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya saya ucapkan kepada Bapak Dr. drh. H.Sarmanu, MS, selaku konsultan metodologi dan statistik, yang telah berkenan memberikan bimbingan dan arahan dalam bidang metodologi dan alat uji yang digunakan dalam penulisan tesis ini.

Dengan selesainya tesis ini, perkenankanlah saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

Rektor Universitas Airlangga Prof. H. Soedarto, dr., DTMH, Ph.D. atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada saya untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Program Magister.

Direktur Program Pascasarjana Universitas Airlangga yang dijabat oleh Prof. Dr. Soedijono, dr. atas kesempatan untuk menjadi mahasiswa Program Magister pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya yang dijabat oleh Drs.Ec.Tjiptohadi Sawarjuwono, M.Ec.,Ph.D.,Ak. yang telah memberikan dorongan dalam penulisan tesis ini.

Kepala Kantor Distrik Telekomunikasi Surakarta beserta jajarannya yang telah berkenan memberikan bantuan dalam pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penulisan tesis ini.

Tim penguji, Bapak Prof Drs. Ec. Budiman Chr, MA., Ph.D., Ibu Dra. Nurtjahja Karyadi, MSi dan Bapak Drs. Lilik Rudianto, MBA., yang telah banyak memberi masukan dalam penulisan tesis ini.

Suami dan anak-anak tercinta yang tidak henti-hentinya memanjatkan doa untuk kesuksesan dalam menempuh studi di Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberi bantuan dan semangat dalam penulisan tesis ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan, guna pneyempurnaan tesis ini. Harapan penulis, semoga dapat bermanfaat bagi semua pihak, terutama untuk menambah referensi bagi peneliti yang akan melaksanakan penelitian dengan tema yang sama.

Surabaya, 28 Pebruari 2000

Penulis

Tri Murwaningsih

RINGKASAN

Memasuki abad ke-21, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi suatu keharusan bagi organisasi untuk dapat tetap bersaing di dunia usaha. Salah satu usaha untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan mengadakan pelatihan-pelatihan yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, pertama, besarnya pengaruh faktor-faktor pelatihan yaitu metode pelatihan, materi pelatihan, kemampuan pelatih, fasilitas pelatihan dan komitmen manajemen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan operasional. Kedua, faktor pelatihan yang dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan operasional. Ketiga perbedaan prestasi kerja karyawan operasional sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : (1) Diduga faktor-faktor pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan operasional, (2) Diduga faktor kemampuan pelatih merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja, (3) ada perbedaan prestasi kerja pada karyawan operasional sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional dan sampelnya sejumlah 62 orang. Pengambilan sampelnya menggunakan teknik *cluster random sampling*. Data yang digunakan berupa data primer dan didukung data sekunder. Pengujian hipotesisnya menggunakan uji F, uji t dan uji beda dengan program microstats.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan operasional yang dibuktikan dengan $F\text{-hitung} = 17,055 > t\text{-tabel} = 2,37$ dengan probabilitas sebesar $0,0000 < 0,05$. Variabel yang dominan adalah komitmen manajemen, dengan $r^2 = 40,91\%$. Hipotesis kedua ini tidak terbukti karena: (1) Karyawan lebih menitikberatkan pada komitmen manajemen untuk diikutsertakan dalam program pelatihan agar grade-nya meningkat sehingga kompensasi juga meningkat, (2) karyawan sudah terbiasa dengan pelatihan, sehingga tidak mempersoalkan tentang pelatih. Pada uji beda menunjukkan ada perbedaan prestasi kerja karyawan operasional sebelum dan sesudah pelatihan yang dibuktikan dengan $t\text{-hitung} = 9,6796 > \text{dari } t\text{-tabel} = 2,000$ dan probabilitas $0,0000 < 0,05$.