

PENGARUH LINGKUNGAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. NYONYA MENEER SEMARANG

Asri Puspasari¹, Handoyo DW², Agung Budiatmo³

Asripuspasari@rocketmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of training and working environment of the employees' performance of PT. Nyonya Meneer Semarang. Type of research is explanatory research with sample size about 85 employees at the staff. The data were analyzed quantitatively by Simple Linear Regression, Multiple Linear Regression, Z test and F test were performed with SPSS version 11.0, and also performed a qualitative analysis. Training which include: communication training, customer service training, salesmanship training, training in the discussion of consumer protection laws and training on the implementation of policy. Results and discussion of the studies suggest that there is a significant relationship between training and job performance that is equal to 37.4%, which means the training factor determining employee performance by 37.4%. Z test of significance test is known that the value of z 4.715 count is greater than z table is 1.96, which means there is a positive effect between training and job performance, which means any improvements to the training will affect job performance in the same direction. While the work environment include: air temperature, noise, cleanliness, scientific equipment, lighting horizontal and vertical relationships between superiors and subordinates, aspires freedom and responsibility appropriate authority. From the results and discussion stated that there is a significant relationship between work environment with job performance that is equal to 45.3%, which means the work environment factors determining employee performance by 45.3%. While the z test of significance test is known that the value of z 4.064 count is greater than z table is 1.96, which means there is a positive influence between work environment and job performance, which means that changes in working towards environmental improvements that will positively affect work performance in the same direction. training variables and the work environment positive effect on employees' performance by 53.5%, which means that 53.5% of employees' performance is determined by training and work environment factors.

Keywords: job training, working environment and work performance

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. Tipe penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan jumlah sample sebanyak 85 orang karyawan bagian staff. Data yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif dengan Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, uji Z dan Uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 11.0, serta dilakukan juga analisis kualitatif. Pelatihan kerja yang dilakukan meliputi : Pelatihan komunikasi, pelatihan Pelayanan pelanggan, pelatihan salesmanship, pelatihan tentang pembahasan UU perlindungan konsumen dan pelatihan tentang penerapan kebijaksanaan perusahaan. Hasil dan pembahasan penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dan prestasi kerja yaitu sebesar 37,4% , yang berarti faktor pelatihan kerja menentukan prestasi kerja karyawan sebesar 37,4% . Dari uji signifikansi z test diketahui bahwa nilai z hitung 4,715 lebih besar dari z tabel yaitu 1,96 yang berarti ada pengaruh positif antara pelatihan dan prestasi kerja yang berarti setiap adanya peningkatan pada pelatihan kerja akan mempengaruhi prestasi kerja kearah yang sama. Sedangkan lingkungan kerja meliputi : suhu udara, kebisingan, kebersihan, alat-alat perlengkapan, penerangan hubungan horizontal dan vertical antara atasan dan bawahan, kebebasan beraspirasi, dan kewenangan yang sesuai tanggung jawab. Dari hasil dan pembahasan menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja yaitu sebesar 45,3% yang berarti faktor lingkungan kerja menentukan prestasi kerja karyawan sebesar 45,3% . Sedangkan dari uji signifikansi z test diketahui bahwa nilai z hitung 4,064 lebih besar dari z tabel yaitu 1,96 yang berarti ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dan prestasi kerja, yang artinya perubahan peningkatan lingkungan kerja kearah yang positif akan mempengaruhi prestasi kerja kearah yang

¹Asri Puspasari FISIP UNDIP asripuspasari@rocketmail.com

²Handoyo DW

³Agung Budiatmo

sama. variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 53,5% yang berarti bahwa sebesar 53,5% prestasi kerja karyawan ditentukan oleh faktor pelatihan dan lingkungan kerja.

kata kunci : pelatihan kerja, lingkungan kerja dan prestasi kerja

PENDAHULUAN

Dalam mengatasi persaingan pasar tentu perusahaan tidak hanya memikirkan kuantitas barang yang dihasilkan saja, karena pangsa pasar tidak hanya diperoleh melalui produksi dalam jumlah besar. Hasil produksi yang banyak tidak menjamin bahwa barang yang akan laku terjual semakin banyak pula. Tetapi dengan meningkatkan kualitas produk yang baik maka konsumen akan merasa puas dengan produk tersebut. Bila konsumen merasa puas maka akan timbul kepercayaan. Dari kepercayaan konsumen tersebut maka suatu produk dapat terus dikonsumsi dan terus bertahan.

Dengan dasar pemikian pada kualitas dan kuantitas, produksi barang tidak bisa lepas dari peran sumber daya manusia. Seperti kita ketahui manusia adalah salah satu sumber daya bagi perusahaan yang sangat penting, karena tanpa adanya sumber daya manusia sebagai tenaga penggerak organisasi, perusahaan tidak akan dapat melakukan produksi dan mencapai tujuannya walaupun telah didukung dengan peralatan dan mesin yang modern dan canggih.

Karena melihat pentingnya sumber daya manusia tersebut, maka selayaknya perusahaan perlu mengadakan suatu strategi-strategi tertentu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut. Untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia tersebut, ada banyak sekali cara yang dapat ditempuh untuk membuat karyawan menjadi lebih terampil, lebih berpengetahuan dan lebih cakap dari sebelumnya yaitu melalui pelatihan yang terorganisir dengan baik.

Dengan pelatihan kerja perusahaan dapat mengoptimalkan lagi seluruh potensi dan bakat yang ada pada diri karyawan. Bila pelatihan kerja tersebut berjalan dengan baik dan mampu membuat karyawan menjadi lebih baik dalam kualitasnya maka prestasi kerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai pula. Sebab sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan perusahaan.

Faktor pelatihan kerja dan lingkungan kerja amat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusianya. Dengan adanya pelatihan kerja tersebut sumber daya manusia yang masih mempunyai kekurangan dalam hal kemampuan dan keterampilan dapat diberikan pelatihan untuk menambah kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja, dan juga bagi karyawan yang sudah baik dalam hal kemampuan dan keterampilan dapat lebih ditingkatkan lagi kemampuan dan keterampilannya. Semakin baik ia mempunyai kemampuan dan keterampilan maka semakin baik pula prestasi kerjanya dan begitu juga sebaliknya. Begitu juga kondisi atau lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, karena bila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat membuat karyawan cenderung untuk giat bekerja dalam melaksanakan tugasnya, tetapi sebaliknya bila lingkungan kerja tidak memadai dan tidak mendukung maka karyawan cenderung untuk bermalasan dalam bekerja yang pada akhirnya juga akan mempengaruhi prestasi kerjanya.

KAJIAN TEORI

Menurut T. Hani Handoko (2000:104):
“Pelatihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Di lain pihak, bila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang, kegiatan ini disebut pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Moekijat (1991:55) tujuan umum dari pada pelatihan adalah:

¹Asri Puspasari FISIP UNDIP asripuspasari@rocketmail.com

²Handoyo DW

³Agung Budiarmo

- a) Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- b) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan
- c) Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.

Menurut Herbert N.Casson (1983:42), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan, menyenangkan atau menyulitkan mereka termasuk di dalamnya faktor penerangan, suhu, udara, ventilasi, kursi dan meja tulis (Herbert N.Casson 1983:42).

Dari definisi di atas menunjukkan bahwa bentuk lingkungan yang berada dalam lingkungan kerja memberi pengaruh yang besar pada setiap pekerjaan karyawan.

Prestasi kerja menurut Agus Dharma (1985:1) : adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk dan jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat dinilai dari apa yang telah dikerjakan atau produk dan jasa apa yang telah diberikan seseorang karyawan, sehingga melalui hal tersebutlah dapat dilihat sejauh mana ia dapat berprestasi

Penilaian prestasi kerja sangat penting, menurut Prof. Dr. Sondang Siagian (1992:223) pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi atau perusahaan. Yang dimaksud penilaian prestasi kerja menurut Prof. Dr. Sondang Soagian (1992:225) adalah suatu pendekatan dalam melakukan penelitian 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 tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
- 3) Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala terdokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian sehingga tidak ada informasi yang hilang.
- 4) Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai.

METODE

Tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang mengambil sample dari satu populasi dan mengumpulkan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok, dimana salah satu tujuannya adalah sebagai penjelasan (Eksplanatory) yang berusaha untuk menjelaskan serta menyoroti hubungan antar variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian serta menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, di samping itu untuk menguji hipotesis yang diajukan

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian staff PT. Nyonya Meneer Semarang yang berjumlah 600 orang, namun tidak seluruhnya menjadi responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling*.

Sampel adalah wakil dari populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2001:72) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakter yang dimiliki oleh populasi tersebut. Perhitungan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin menurut Husein Umar (1998:108).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

¹Asri Puspasari FISIP UNDIP asripuspasari@rocketmail.com

²Handoyo DW

³Agung Budiarmo

$$n = \frac{600}{1 + 600 (0,1)^2}$$

$$n = 84,71 \text{ dibulatkan } 85$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi (600)

e² = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebesar 10%

Dengan demikian sesuai dengan rumus tersebut sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 85 orang.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu :

- a. Sumber Data Primer
- b. Sumber Data Sekunder

Setelah semua data diperoleh maka terlebih dahulu data tersebut diolah. Untuk pengolahan data digunakan tiga tahap, yaitu

1. Editing

Seluruh data yang diperoleh dikoreksi atau diteliti kembali untuk mengetahui lengkap tidaknya pengisian kuesioner atau kekeliruan dalam pengisian sehingga penulis bisa memperoleh data yang baik dan benar.

2. Coding

Proses pengelompokan jawaban dari para responden pada kategori yang sama dengan memberikan kode atau tanda pada jawaban tersebut.

3. Scoring

Yaitu pemberian nilai pada jawaban kuesioner untuk memperoleh data yang diperlukan dalam pengujian hipotesis. Kriteria pemberian nilai adalah :

- Jawaban A untuk kategori sangat baik, diberi nilai 4
- Jawaban B untuk kategori baik, diberi nilai 3
- Jawaban C untuk kategori kurang baik, diberi nilai 2
- Jawaban D untuk kategori tidak baik, diberi nilai 1

4. Tabulasi

Proses penyajian data dalam bentuk tabel kemudian diolah sehingga mudah dimengerti dan mendapat hasil kesimpulan terhadap jawaban.

Hasil jawaban responden dalam menjawab kuesioner adalah bersifat kualitatif. Untuk dapat menganalisa secara kuantitatif maka jawaban di beri skor berdasarkan Skala Linkert. Skala Linkert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2004 : 86). Skala Linkert memiliki interval 1-5, tetapi dalam penelitian ini hanya di gunakan interval 1-4. Nilai tengah dihilangkan untuk menghindari kecenderungan responden memilih alternative jawaban yang berada pada nilai tengah tersebut. Untuk jawaban yang mendukung pertanyaan atau pernyataan yang diberi skor tertinggi dan untuk jawaban yang tidak mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor terendah.

Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain mampu memperoleh data yang tepat dari variable

¹Asri Puspasari FISIP UNDIP asripuspasari@rocketmail.com

²Handoyo DW

³Agung Budiarmo

yang diteliti dan sebaliknya instrument dianggap tidak valid apabila tidak mampu memperoleh data yang tepat dari instrumennya yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item (Dwi, 2008:16). Secara statistik angka korelasi bagian total yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka dalam tabel r product moment. Asumsinya jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka di asumsikan valid. Sebaliknya jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel maka dikatakan tidak valid (Masri, 1989:138)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Kuesioner yang reabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dan sebaliknya kuesioner yang tidak reabel adalah kuesioner yang dicobakan berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang berbeda.

a. Koefisien Korelasi

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Berdasarkan hipotesa yang telah diajukan, maka teknik statistik yang digunakan untuk menguji hipotesa adalah :

a. Korelasi Product Moment

Digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel bebas (X1), (X2), dan variabel terikat (Y).

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

x = Variabel independent untuk lingkungan dan pelatihan kerja

y = Variabel dependen untuk prestasi kerja karyawan

Penafsiran besarnya koefisien korelasi yang dinotasikan dengan

r_{xy} :

- 0 – 0,25 = Korelasi tidak kuat
- 0,51 – 0,50 = Korelasi kurang kuat
- 0,41 – 0,75 = Korelasi Kuat
- 0,76 – 1 = Korelasi sangat kuat

b. Korelasi Ganda

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat digunakan korelasi ganda :

$$R_{yx_1x_2} = \frac{\sqrt{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Keterangan :

$R_{yx_1x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 (pelatihan kerja) dengan X_2 (lingkungan kerja)

r_{yx_1} = Korelasi product moment antara X_1 (pelatihan kerja) dengan Y (prestasi kerja)

r_{yx_2} = Korelasi product moment antara X_2 (lingkungan kerja) dengan Y (prestasi kerja)

¹Asri Puspasari FISIP UNDIP asripuspasari@rocketmail.com

²Handoyo DW

³Agung Budiarmo

c. Analisis Regresi Berganda

Digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel, antara suatu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Prestasi kerja karyawan

a = Nilai konstanta

b₁ = Koefisien regresi X₁

X₁ = Pelatihan kerja

b₂ = Koefisien regresi X₂

X₂ = Lingkungan kerja

Rumus regresi berganda digunakan pada hipotesis 3.

d. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X₁=Pelatihan kerja dan X₂= Lingkungan kerja) secara individual mempengaruhi variabel terikat (Y= Prestasi Kerja).

Pengujian dengan uji t digunakan rumus :

$$t = \frac{r / (n - 1)}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t = Skor yang Dicari

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya Data

Cara pengujiannya adalah :

- Ho : $\beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) secara parsial/tunggal terhadap variabel terikat Prestasi Kerja (Y)
- Ha : $\beta > 0$, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) secara parsial/tunggal terhadap variabel terikat Prestasi Kerja (Y)

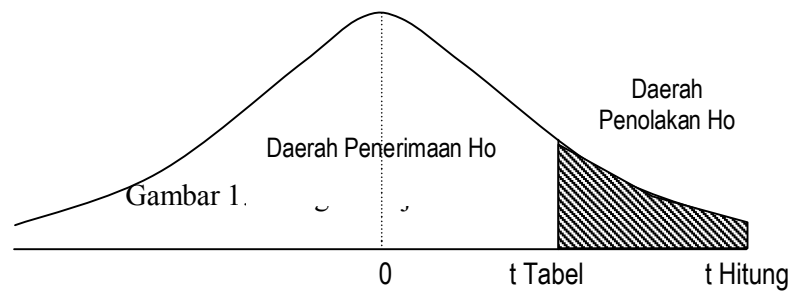
Kriteria ini ditentukan oleh :

- t hitung > t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh signifikan variabel bebas (X₁= Pelatihan Kerja dan X₂= Lingkungan Kerja) secara individual terhadap variabel terikat (Y= Prestasi) pada derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar n – k
- t hitung < t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas (X₁= Pelatihan Kerja dan X₂= Lingkungan Kerja) secara individual terhadap variabel terikat (Y= Prestasi) pada derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar n – k
- Taraf nyata 0,05 (5%)
- Derajat kebebasan (df) dari tabel = n – k
- Uji 1 sisi

¹Asri Puspasari FISIP UNDIP asripuspasari@rocketmail.com

²Handoyo DW

³Agung Budiarmo



**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,25	Sangat rendah
>0,25 – 0,50	Rendah
>0,50 – 0,75	Tinggi
0,75 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (th. 2002).

e. Uji f

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen secara keeluruhan terhadap variabel dependen.

$$f = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

f = f hitung

R² = koefisien determinasi

k = jumlah variable independen

n = jumlah sample

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika f – hitung < f – tabel maka Ho diterima maka terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara variable (x) secara simultan terhadap variabel (y).
- Jika f – hitung > f – tabel maka Ho ditolak maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel (x) secara simultan terhadap variabel (y).

Untuk menganalisis hasil, yaitu untuk menentukan apakah hipotesa diterima atau ditolak, maka dalam penelitian ini maka taraf signifikansinya 5% (0,5) atau taraf kepercayaan 95%. Artinya, apabila hasil perhitungan korelasi adalah lebih besar atau sama dengan signifikansi 5% maka hipotesa diterima, dan sebaliknya apabila sesuai perhitungan korelasi lebih kecil dari sigifikansi 5% maka hipotesa di tolak.

¹Asri Puspasari FISIP UNDIP asripuspasari@rocketmail.com

²Handoyo DW

³Agung Budiarmo

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan tepat mengukur apa yang hendak diukur atau tidak. Validitas ini akan ditunjukkan oleh suatu indeks yang menggambarkan seberapa jauh suatu alat ukur benar-benar menunjukkan apa yang diukur.

Pengujian validitas dilakukan terhadap 85 responden berdasarkan signifikansi $< 0,05$. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung (*Pearson Correlation*) dengan nilai r tabelnya. Adapun nilai r tabel dapat diketahui dengan melihat tabel yang disesuaikan dengan nilai *degree of freedom* (df) yaitu jumlah sample (n) $- 2 = 83$. Asumsinya jika r hitung (positif) lebih besar dari r tabelnya maka butir pertanyaan tersebut dapat diasumsikan valid. Sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka butir pertanyaan tersebut diasumsikan tidak valid.

Berikut disajikan hasil perhitungan validitas untuk variabel X_1 , X_2 , X_3 , yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.6.1
Hasil Uji Validitas Motivasi

Item Pertanyaan	r hitung (Kisaran)	r tabel	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,322 – 0,552	0,3	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	0,413 – 0,714	0,3	Valid
Prestasi Kerja (Y)	0,304 – 0,714	0,3	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa angka r hitung pada semua butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel (X_1 , X_2 , X_3) lebih besar dari angka r tabel sebesar 0,3 atau dengan kata lain r hitung $> r$ tabel, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan yang di gunakan untuk mengukur variabel adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen penelitian apabila instrumen tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu obyek atau responden. Salah satu cara untuk menguji ini adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* yang terbentuk.

Adapun kaidah pengambilan keputusan untuk mengukur reliabilitas menurut Nunally dalam Ghozali (2005) adalah sebagai berikut :

- Jika angka reliabilitas Alpha Cronbach's melebihi angka 0,6 maka variabel tersebut berstatus reliabel.
- Jika angka reliabilitas Alpha Cronbach's kurang dari angka 0,6 maka variabel tersebut berstatus tidak reliabel.

Reliabilitas dari ketiga variabel penelitian yaitu motivasi (X_1), persepsi konsumen (X_2) dan keputusan pembelian (Y) tersaji berikut ini:

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's</i>	Alpha Standar	Keterangan
----------	-------------------	---------------	------------

¹Asri Puspasari FISIP UNDIP asripuspasari@rocketmail.com

²Handoyo DW

³Agung Budiarmo

	<i>Alpha</i>		
Pelatihan (X_1)	0,779	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,859	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,744	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 3.6.2 diatas dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini berstatus reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel tersebut lebih besar atau diatas 0,6. sehingga seluruh kuesioner yang ada di dalam penelitian ini dapat dipercaya dan dapat dilanjutkan ke analisis berikutnya.

PEMBAHASAN

Koefisien Korelasi (r)

Uji korelasi antara variabel pelatihan kerja dan prestasi kerja adalah cukup kuat. Artinya factor pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan memiliki pengaruh cukup besar yang berarti pelatihan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar bila dibandingkan dengan lingkungan kerja atau dalam kata lain pelatihan kerja berpengaruh cukup kuat dalam menentukan prstasi kerja.

Uji korelasi antara variabel lingkungan dan prestasi kerja adalah cukup kuat dimana prestasi kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dan perusahaan terus memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerja terlihat dapat membantu karyawan untuk lebih meningkatkan efektifitas kerja mereka, sehingga prestasi kerja mereka meningkat.

Uji korelasi antara variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja dengan prestasi kerja adalah cukup kuat. Artinyafaktor peltihan kerja yang diadakan perusahaan dan lingkungan kerja perusahaan memiliki pengaruh cukup besar terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Koefisien detrminasi

Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan dengan SPSS diketahui sebesar 37,4 variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerjanya, dan 62,6% perubahan terjadi karena dipengaruhi oleh variabel lain diluar pelatihan kerja, contohnya: motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, sistem kompensasi dan lain sebagainya. Serta 45,3% variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya, dan perubahan prestasi kerja yang disebabkan oleh perubahan pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama sebesar 53,5%, sedangkan sisanya 46,5% perubahan prestasi kerja disebabkan oleh perubahan yang terjadi diluar pelatihan kerja dan lingkungan kerja seperti disiplin kerja, konsep diri, kepuasan kerja, kompensasi, dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

1. PT. Nyonya Meneer Semarang adalah sebuah perusahaan yang memproduksi jamu jawa asli dan kosmetika, yang berlokasi di dua tempat, pertama adalah terletak di Jalan Raden Patah No.191-199 Semarang dan yang kedua di Jalan Raya Kaligawe Km.4 Semarang.

¹Asri Puspasari FISIP UNDIP asripuspasari@rocketmail.com

²Handoyo DW

³Agung Budiarmo

2. Pelatihan Kerja adalah bermanfaat bagi karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh jumlah karyawan yang menyatakan bahwa pelatihan berada dalam kategori bermanfaat yaitu sebanyak 62 orang (72,9%), yang menyatakan sangat bermanfaat ada 6 orang (7,1%) dan yang menyatakan berada dalam kategori kurang bermanfaat ada 15 orang (17,6%), sedangkan yang menyatakan pelatihan adalah tidak bermanfaat berjumlah 2 orang (2,4%). Banyaknya responden yang menyatakan bahwa pelatihan adalah bermanfaat karena menurut responden mereka percaya dengan mengikuti pelatihan mampu membentuk diri menjadi lebih berkepribadian dan memiliki pengetahuan serta keterampilan dalam menyikapi dan menyelesaikan permasalahan yang ada dalam pekerjaan. Hal ini ditunjang dengan materi pelatihan yang sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan, metode pelatihan yang mudah diikuti karyawan, sarana dan prasarana pelatihan yang cukup lengkap serta waktu dan frekuensi yang sudah sesuai dengan jenis materi. Hal tersebut membuat pelatihan semakin mudah diikuti dan dipahami sehingga prestasi kerja meningkat.
3. Lingkungan Kerja menurut sebagian besar karyawan adalah cukup mendukung atau kondusif bagi karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh jumlah karyawan yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berada dalam kategori kondusif yaitu sebanyak 68 orang (80%), yang menyatakan sangat mendukung sebanyak 9 orang (10,6%) dan yang menyatakan berada dalam kategori kurang mendukung ada 7 orang (8,2%). Maka dapat diketahui bahwa rata-rata lingkungan kerja karyawan PT. Nyonya Meneer adalah mendukung atau dengan kata lain dapat dikatakan kondusif. Keadaan lingkungan kerja yang mendukung atau kondusif adalah karena hubungan antara atasan dan bawahan yang cukup harmonis, sikap perusahaan atau atasan yang memperhatikan dengan baik apabila ada keluhan dari karyawan, sarana dan prasarana kerja yang ada di PT. Nyonya Meneer sudah cukup lengkap, penerangan yang cukup memadai, suhu udara di lingkungan kerja bagian staff yang sudah cukup nyaman, dan suara bising yang sudah dapat ditanggulangi oleh PT. Nyonya Meneer. Semua faktor tersebut membuat lingkungan kerja menjadi kondusif untuk bekerja sebab karyawan dapat berkonsentrasi dalam bekerja sehingga mengakibatkan meningkatnya prestasi kerja.
4. Prestasi Kerja menurut sebagian besar karyawan adalah cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh jumlah karyawan yang menyatakan bahwa prestasi kerja berada dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 64 orang (75,3%) yang menyatakan sangat tinggi ada 8 orang (9,4%) dan yang menyatakan berada dalam kategori kurang tinggi ada 12 orang (14,1%). Prestasi kerja yang tinggi menurut karyawan dapat dilihat dari: setelah adanya pelatihan hasil pekerjaan karyawan menjadi lebih baik dan karyawan tidak lagi banyak melakukan kesalahan, hasil pekerjaan mereka menjadi lebih baik juga karena adanya kerjasama dan saling memahami antara rekan sekerja ataupun dengan atasan, sarana dan prasarana yang lengkap sehingga mempermudah karyawan dalam bekerja, setelah adanya pelatihan kesalahan yang mereka buat menjadi lebih berkurang karena pelatihan yang diadakan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan, dan setelah adanya pelatihan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka adalah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
5. Pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja adalah cukup besar yaitu sebesar 37,4% dan terdapat sisa 62,6% yang berarti bahwa 62,6% perubahan yang terjadi pada prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain diluar pelatihan kerja, contohnya: motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, sistem kompensasi dan lain sebagainya. Hasil perhitungan pengujian statistik dengan taraf signifikansi 0,05, dimana $z\text{-hitung} (4,715) > z\text{-tabel} (1,96)$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, maka ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap prestasi kerja, artinya pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan memiliki pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja karyawan, artinya perubahan sedikit saja pada pelatihan kerja akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja karyawan.
6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja adalah cukup besar yaitu sebesar 45,3%. Terdapat sisa 54,7% yang berarti bahwa 54,7% perubahan yang terjadi pada prestasi kerja

¹Asri Puspasari FISIP UNDIP asripuspasari@rocketmail.com

²Handoyo DW

³Agung Budiarmo

karyawan dipengaruhi oleh variable lain diluar lingkungan kerja. Hasil perhitungan pengujian statistik dengan taraf signifikansi 0,05, dimana z-hitung (4,064) > z-tabel (1,96) dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, maka ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja, artinya perubahan lingkungan kerja sedikit saja kearah yang lebih kondusif akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja.

7. Pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh antara pelatihan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 53,5% dan terdapat sisa 46,5 yang berarti bahwa 46,5% perubahan yang terjadi pada prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain diluar pelatihan kerja dan lingkungan kerja seperti disiplin kerja, konsep diri, kepuasan kerja, sistem kompensasi dan lain sebagainya. Hasil perhitungan pengujian statistik dengan taraf signifikansi 0,05, dimana f-hitung (47,126) > f-tabel (3,10) dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, maka ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja, yang artinya semakin meningkat pelatihan kerja dan semakin kondusif lingkungan kerja maka akan menyebabkan prestasi kerja meningkat atau lebih memuaskan.

SARAN

1. Mengingat dari pelatihan ini telah diketahui bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, maka perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan mutu dan kualitas pelatihan, seperti: metode pelatihan yang mudah dipahami, atau menghadirkan instruktur pelatihan yang lebih berpengalaman misalnya praktisi yang ahli dalam bidangnya, sehingga pelatihan kerja yang diadakan dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain itu pelatihan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memerhatikan kelengkapan sarana dan prasarana pelatihan yang ada yaitu modul pelatihan yang cukup penting bagi karyawan dalam memahami materi pelatihan.
2. Perusahaan juga perlu mempertahankan dan lebih memperbaiki lingkungan kerja yang selama ini sudah cukup baik. Perusahaan perlu mempertahankan dan terus meningkatkan kekondusifan lingkungan kerja. Ada baiknya bila perusahaan perlu menelaah lebih jauh tanggung jawab yang dilimpahkan pada karyawan. Selain itu alat-alat dan perlengkapan kerja juga perlu lebih ditambahkan dan diperbaharui seiring dengan perkembangan teknologi sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain seperti misalnya menambah fasilitas internet sehingga perusahaan juga dapat mengadakan ekspor dan impor dengan konsumen diluar negeri. Mobil / motor dinas yang disediakan juga masih dirasa sangat kurang. Hal ini dapat dilihat apabila karyawan ingin memakai kendaraan untuk kepentingan perusahaan, kendaraan tersebut tidak tersedia. Hal ini juga perlu diperhatikan sebab dapat membuat keefisienan waktu kerja menjadi terhambat.

¹Asri Puspasari FISIP UNDIP asripuspasari@rocketmail.com

²Handoyo DW

³Agung Budiarmo

DAFTAR REFERENSI

- Anorogo, Panji dan Nanik, W. **Psikologi Kerja**. Jakarta: Rineka Cipta, 1998
- Kartono, K. **Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri**. Bandung: CV. Rajawali, 1979
- Nitisemito, Alex. **Manajemen Personalia**. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998
- Sarwoto. **Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen**. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1977
- Simamora, Henry. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: STIE YKPN, 1995
- Handoko, T. Hany. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE, 1988
- Handoko, T. Hany. **Manajemen**. Yogyakarta: BPFE, 1984
- Efendi, Sofyan. **Metode Penelitian Sosial**. Jakarta: Erlangga, 1992
- Gomes, F. C. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga, 1995

¹Asri Puspasari FISIP UNDIP asripuspasari@rocketmail.com

²Handoyo DW

³Agung Budiarmo