

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA PILAR MAS.

Suharjono¹, Novernius Ndruru²

Program Studi Manajemen

STIE Triguna Tangerang

Jl. K.H.M. M. Dahlan, Tangerang, Banten, Indonesia

suharjono@stie-triguna.ac.id¹, novernius_ndruru@stie-triguna.ac.id²

ABSTRAK

Upaya menjalankan aktivitas suatu perusahaan tidak dapat terlepas dari peran manusia, karena faktor manusia dapat berfungsi sebagai pengatur dan penggerak jalannya suatu aktivitas perusahaan, dan jika faktor manusia kurang aktif berperan dalam kegiatan atau aktivitas perusahaan, maka hal ini dapat menghambat dan mengganggu kelancaran operasional dan sebagai akibatnya produktivitas dapat menurun. Karena kurangnya pengetahuan dan ketrampilan maka membuat produktivitas menjadi rendah, sehingga sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah: Untuk menganalisa dan menguji apakah variabel pelatihan pegawai berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk menganalisa dan menguji apakah variabel pelatihan pegawai berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk menganalisa dan menguji variabel pelatihan pegawai berpengaruh signifikan secara parsial manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini menganalisis pelatihan pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja yang terjadi di Kantor PT. Mega Pilar Mas. . Pengujian dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, dimana variabel dependen (Y) adalah prestasi kerja karyawan, sedangkan variabel independen (X) adalah pelatihan kerja. Sampel yang digunakan adalah 60 karyawan. Hasil pengujian menggunakan regresi berganda menemukan bahwa secara bersamaan variabel Dari hasil penelitian diketahui secara simultan bahwa variabel pelatihan pegawai yang terdiri dari on the job training (X1), dan off the job training (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) PT. Mega Pilar Mas. . Dari hasil penelitian diketahui secara parsial bahwa variabel pelatihan pegawai yang terdiri dari on the job training (X1), dan off the job training (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) PT. Mega Pilar Mas.

ABSTRACT

The attempts to run the activities of an enterprise can not be separated from the role of humans, because the human factor can function as a regulator and activator of the running of company activities, and if the human factors have less an active role in the activity or activities of the company, then this could hamper and interfere the smoothness of the operation and as consequently the productivity may decline. Due to lack of knowledge and skills, it will make the productivity is low, making it difficult for the company to achieve its intended purpose. The research goals to be achieved in this study were: To analyze and test whether variable of employee training simultaneously has significant effects to the work performance of the employees. To analyze and test whether the variable of employee training partially has significant effects on work performance of the employees. To analyze and test the variable of employee training which is the most dominant influence on employee work performance. This study analyzed the effect of employee training toward the employee work performance that occurs in Hygiene And Gardening Office of Tangerang . The test is conducted by using multiple linear regression, where the dependent variable (Y) is the work performance of employees, while the independent variable (X) is the job training. The sample used was 60 employees. The results of the test by using multiple regression found that the variables from the simultaneous survey results revealed that employee training variables consisting of onthejob training (X1), and off the job training (X2) have significant effect on work performance (Y) of Department of Hygiene and Gardening of Tangerang . From the survey results revealed that

the variables of employee training are partially composed of on the job training (X1), and off the job training (X2) have significant effect on work performance (Y) PT. Mega Pilar Mas.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam melaksanakan pembangunan dewasa ini, kiranya tidak terlepas dari unsur manusia, dimana manusia merupakan salah satu faktor utama dalam menunjang keberhasilan pembangunan. Hal ini disebabkan faktor manusia yang berfungsi sebagai faktor penggerak dan jalannya aktivitas organisasi sehari-sehari. Dengan demikian faktor tenaga kerja merupakan penentu akan kesuksesan bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Upaya menjalankan aktivitas suatu perusahaan tidak dapat terlepas dari peran manusia, karena faktor manusia dapat berfungsi sebagai pengatur dan penggerak jalannya suatu aktivitas perusahaan, dan jika faktor manusia kurang aktif berperan dalam kegiatan atau aktivitas perusahaan, maka hal ini dapat menghambat dan mengganggu kelancaran operasional dan sebagai akibatnya produktivitas dapat menurun. Karena kurangnya pengetahuan dan ketrampilan maka membuat produktivitas menjadi rendah, sehingga sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Agar tujuan tersebut dapat tercapai maka suatu organisasi perlu menyelenggarakan program pendidikan dan latihan bagi anggotanya untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan mereka agar setiap kegiatan dapat dilakukan dengan cepat dan tepat sehingga prestasi kerja dapat tercapai. Pelatihan merupakan proses mengajarkan ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan mengacu pada metode yang digunakan untuk karyawan baru atau yang ada saat ini dengan ketrampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. (Desler, 2006: 280). Dengan demikian pelaksanaan program pelatihan dapat memperlancar jalannya proses komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga menimbulkan semangat kerja dan yang lebih penting adalah demi meningkatkan prestasi kerja. Pelatihan pegawai sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Menurut Panggabean (2002:41) dengan pelatihan kesempatan untuk meningkatkan karir pegawai/karyawan menjadi lebih besar karena keahlian, ketrampilan dan prestasi kerja menjadi lebih baik.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2000: 67). Prestasi kerja merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kualitas yang telah dilakukan seorang pegawai dalam mencapai apa yang menjadi tujuan suatu lembaga atau instansi karena untuk memperoleh data pada PT. Mega Pilar Mas Tangerang tidak mungkin dilakukan pendataan untuk data yang kuantitas.

Berdasarkan hasil observasi sementara diperoleh informasi bahwa di PT. Mega Pilar Mas Tangerang yang merupakan perangkat daerah mempunyai tugas membantu pejabat pembina dalam rangka menjaga kebersihan dan menata taman-taman yang ada di kota Tangerang. Dalam rangka pembinaan terhadap pegawai, PT. Mega Pilar Mas Tangerang selalu aktif dalam mengadakan program pelatihan bagi pegawai untuk mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi.

Pelatihan pegawai yang dilakukan di PT. Mega Pilar Mas Tangerang yaitu dengan memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengikuti program pelatihan pegawai dengan cara mendatangkan instruktur yang berpengalaman. Pelatihan pegawai mengakibatkan timbulnya perubahan dalam kebiasaan dan cara bekerja pegawai, sikap, cara 3 memperoleh pengetahuan dan keterampilan. Prestasi kerja yang meningkat tersebut berarti bahwa kualitas kerja pegawai mengalami peningkatan. Dengan kemampuan pegawai yang meningkat diharapkan pegawai dapat menyelesaikan masalah.

Dengan latar belakang yang menarik inilah sehingga ingin diketahui lebih lanjut dengan mengadakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor PT. Mega Pilar Mas Tangerang".

Alasan peneliti mengambil judul tersebut diatas adalah karena peneliti menilai pelatihan pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja, akan tetapi jika pelatihan tersebut tidak

Table 1.1
Kajian Empiris Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian	
1.2. F r a t 1 2 3	1	Khikma wati (1998)	Pengaruh upah terhadap prestasi kerja karyawan PT. TELKOM Magelang	Upah (X), Upah pokok(X1), Upah Lembur(X2), Tunjangan (X3). Prestasi Kerja(Y).	Mengetahui ada tidaknya pengaruh upah terhadap prestasi kerja karyawan	Analisis regresi dan korelasi linier berganda	prestasi kerja dipengaruhi oleh upah dengan sumbangan sebesar 62,16%
1.3. 1 1 1 2 3	2	Andreana (1999)	pengaruh sistem pengupahan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusantara IX Kendal	Sistem pengupahan (X), Sistem Pengupahan menurut waktu(X1), Sistem Pengupahan menurut hasil kerja(X2), Sistem Pengupahan menurut standar waktu (X3), Prestasi kerja(Y).	Mengetahui ada tidaknya pengaruh pengupahan terhadap prestasi kerja karyawan	Analisis regresi dan moderating regression analysis	prestasi kerja dipengaruhi oleh upah dengan sumbangan 52,69% menunjukkan bahwa prestasi kerja dalam penelitian ini indikatornya kedisiplinan, kerjasama, tanggung jawab
1.3.							

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

3	Bambang (1997)	pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pati	Kepemimpinan (X) kualitas kerja (X1), kuantitas kerja (X2), kerja sama (X3), kepercayaan (X4) dan inisiatif (X5).	Mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai	Analisis regresi berganda	Kepemimpinan memberikan sumbangan sebesar 87,9%.
4	Ahmad Rofiq (2010)	Pengaruh pelatihan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai kantor dinas kebersihan dan pertamanan kota malang	Pelatihan (X) <i>On the job training</i> (X1) <i>Off the job training</i> (X2)	Menganalisa dan menguji ada tidaknya pengaruh pelatihan pegawai terhadap prestasi kerja	Analisis regresi berganda	Masih akan dilakukan

2.2. Pelatihan

2.2.1. Pengertian Pelatihan Menurut Dessler (2006:280), pengertian pelatihan adalah proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan mengacu pada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan ketrampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Triton PB, 2009:102, dalam Sheal (2003) menyebutkan ada empat alasan utama mengapa pelatihan pegawai menjadi semakin penting:

1. Perubahan-perubahan yang cepat dalam teknologi serta tugas-tugas yang dilakukan oleh orang-orang.
2. Kurangnya ketrampilan langsung dan ketrampilan-ketrampilan jangka panjang.
3. Perubahan-perubahan dalam harapan-harapan dan komposisi angkatan kerja.
4. Kompetisi dan tekanan-tekanan pasar demi peningkatan dalam kualitas produk maupun jasa. Menurut Husain Umar ed (1998:13) diselenggarakannya pelatihan disebabkan oleh banyak hal karena adanya :
 1. Perubahan staf
 2. Perubahan teknologi
 3. Perubahan pekerjaan
 4. Perubahan peraturan hukum
 5. Perkembangan ekonomi
 6. Pola baru pekerjaan
 7. Tekanan pasar
 8. Kebijakan sosial
 9. Aspirasi pegawai
 10. Variasi kinerja
 11. Kesamaan dalam kesempatan

2.2.2. Tujuan Dan Manfaat Pelatihan

Program pelatihan (Training) bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang (Triton PB, 2009:104). Menurut Sondang P. Siagian (1996:183) mengatakan bahwa terdapat tujuh manfaat yang dapat dipetik melalui penyelenggaraan program pelatihan bagi organisasi, yaitu :

- a. Peningkatan produktivitas kerja organisasi.
- b. Terwujudnya hubungan yang sesuai antara atasan dan bawahan.
- c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.
- d. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- f. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya.
- g. Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan rasa kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

Dengan demikian bagi suatu organisasi bahwa pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dapat memperlancar jalannya proses komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja dan yang lebih penting adalah demi meningkatkan produktivitas kerja organisasi. Sedangkan menurut pendapat Mokijat (1991:27) adanya hasil latihan yang dapat dirasakan :

1. Pengurangan pemborosan dan kerusakan mesin serta alat-alat lainnya.
2. Perbaikan metode-metode dan sistem-sistem.
3. Pengurangan ketidakhadiran dan perpindahan pegawai.
4. Pengurangan waktu belajar
5. Pengurangan beban pegawai
6. Pengurangan uang lembur
7. Pengurangan biaya pemeliharaan mesin-mesin
8. Pengurangan keluhan-keluhan
9. Perbaikan mutu pekerjaan

10. Pengurangan dalam angka kecelakaan
11. Perbaikan komunikasi
12. Perbaikan ketidakstabilan pegawai
13. Perbaikan moral pegawai.

Dengan dapat diperoleh kesimpulan bahwa manfaat diadakannya latihan dan pengembangan adalah untuk menambah produktivitas, membantu pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih efisien, meningkatkan kemampuan pegawai, menambah efisiensi perusahaan, dan pengawasan menjadi berkurang dalam setiap bidang pekerjaannya.

2.2.4. Metode

Metode Pelatihan Menurut pendapat Heidj Rachman (1996:83) menyebutkan bahwa secara umum, metode latihan untuk karyawan operasional bisa di kelompokkan menjadi empat macam, yaitu :

- a. *On The Job Training* Merupakan metode latihan yang paling banyak dipergunakan. Sistem ini terutama diberikan tugas kepada atasan langsung dan karyawan yang baru dilatih untuk melatih mereka.
- b. *Vestibule School* Merupakan bentuk latihan di mana latihannya bukanlah pada atasan langsung, tetapi pelatih-pelatih khusus. Salah satu bentuk *vestibule school* adalah simulasi, seperti latihan untuk para calon pilot.
- c. *Magang* atau *Apprentice* Bisa dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan atau skill yang relatif lebih tinggi. Program magang bisa mengkombinasikan *on the job training* dan pengalaman dengan petunjuk-petunjuk diklat dalam pengetahuan pengetahuan tertentu. Program magang bisa dilakukan pekerjaan seperti tukang las, mekanik, dan lain-lain.
- d. *Kursus-kursus Khusus* Merupakan bentuk pengembangan kemampuan yang lebih mirip pendidikan daripada latihan. Kursus-kursus ini biasanya dibuat dalam bentuk *programed warning*, di mana para peserta bisa menyesuaikan kecepatan belajar sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Sedangkan menurut Hasibuan (Hasibuan, 2000:76-80) cara atau sistem pendidikan dan latihan antara lain:

1. Latihan ditempat kerja
2. Kuliah dan konferensi
3. Studi kasus
4. Role playing
5. Seminar dan lokakarya
6. Symposium
7. Kursus korespondensi
8. Diskusi kelompok
9. Permainan manajemen. Menurut Triton PB (Triton PB, 2009:106), pelatihan berdasarkan tempat pelaksanaannya dapat dilaksanakan pada dua tempat, yaitu:
 - a. *On The Job Training* atau pelatihan ditempat kerja antara lain:
 1. *Demonstrasi*. Dalam demonstrasi dilakukan pemberian materi dengan cara praktek dan contoh-contoh langsung yang dilakukan oleh pemateri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
 2. *Prektek langsung*. Metode ini terutama dilakukan pada pelatihan yang bersifat manajerial dan pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan profesionalitas
 3. *Metode mengerjakan sendiri*, dengan metode ini maka karyawan akan mendapatkan materi pelatihan, dengan tujuan utama karyawan mampu melakukan proses adaptasi lebih cepat terhadap pekerjaan yang dilakukannya maupun lingkungan kerjanya. Metode ini banyak digunakan di instansi pemerintahan atau pekerjaan-pekerjaan lain yang bersifat administratif.
 4. *Rotasi kerja*. Metode pelatihan ini dilakukan untuk meningkatkan wawasan karyawan akan pekerjaan-pekerjaan pada setiap divisi pekerjaan

di tempat kerjanya, dan sekaligus mengurangi kejenuhan karyawan terhadap rutinitas kerja yang monoton.

- b. *Off the job training* atau pelatihan diluar tempat kerja. Beberapa metode dalam pelatihan ini antara lain :
 1. Role play atau permainan peran. Jenis pelatihan ini menampilkan simulasi oleh para peserta elatihan dengan memerankan pelaku-pelaku yang ada dalam pekerjaan di perusahaannya.
 2. Diskusi kelompok. Memberikan materi-materi melalui kegiatan-kegiatan diskusi, di mana peserta pelatihan terlibat dan berkontribusi aktif dalam proses pelatihan. Efektifitas pelatihan dengan diskusi sangat ditentukan oleh tingkat aktifitas peserta diskusi, wawasan peserta terhadap materi pelatihan, dan kemampuan fasilitator diskusi dalam memberikan feedback kepada peserta diskusi.
 3. Pusat pengembangan. Pelatihan dengan memanfaatkan adanya pusat pengembangan berarti karyawan mengikuti program-program pelatihan yang sebelumnya telah disusun dan diadakan oleh pusat-pusat pengembangan tersebut bekerjasama dengan instansi atau perusahaan yang membutuhka pelatihan.

Selain metode-metode tersebut juga ada metode pelatihan karyawan diluar tempat kerja (*off the job training*) lainnya, misalnya studi kasus, permainan bisnis, pelatihan ditempat terbuka, dinamika group, dan belajar melalui tindakan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode yang dikemukakan oleh Triton PB karena metode tersebut menggambarkan metode pelatihan yang digunakan pada PT. Mega Pilar Mas Tangerang

- 2.2.5. Prestasi Kerja Pegawai Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. (Darma 1995: 7). Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. (Siswanto 1989: 195). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2000: 67). Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kualitas yang telah dilakukan seorang pegawai dalam mencapai apa yang menjadi tujuan suatu lembaga atau instansi karena untuk memperoleh data pada PT. Mega Pilar Mas Tangerang Kota Tangerang tidak mungkin dilakukan pendataan untuk data yang kuantitas. 2.2.6. Penilaian Prestasi Kerja Dalam menyelesaikan pekerjaan, antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain mempunyai kemampuan dan kualitas kerja yang berbeda-beda. Oleh karena itu sangat penting untuk melaksanakan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja adalah sebuah mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada tiap-tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan pimpinan mereka (TV. Rao 1992: 9). Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap atasan, yang diakui pula bahwa banyak dialami kesulitan dalam menanganinya secara memadai.

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan bersifat eksplanatif. Menurut Yuwono (2005:48) eksplanasi merupakan model penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (penelitian korelasi). Dan adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan variabel pada pelatihan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai.

3.2. Sumber Data

Sumber data penelitian terdiri dari sumber data primer dan skunder (Supranto, 2008:11). Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. (Supranto, 2008:11). Sedangkan data sekunder merupakan data yang sudah diterbitkan atau digunakan pihak lain. (Suharyadi, 2007:14)

3.3. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Arikunto (2006:151) mendefinisikan "Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui". Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, dimana jawaban sudah tersedia sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan.

PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Obyek Penelitian Terselenggaranya good governance merupakan prasyarat bagi setiap pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita berbangsa dan bernegara. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan legitimate, sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasilguna, bersih dan bertanggungjawab, serta bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). PT. Mega Pilar Mas Tangerang sebagai salah satu Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) dilingkungan Pemerintah Kota Tangerang mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Tangerang Nomor 48 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan, senantiasa berupaya dalam menjalankan tupoksinya mencerminkan ciri-ciri good governance. Dalam Pelaksanaan kerjanya, DKP Kota Tangerang senantiasa berlandaskan pada visi Pemerintahan Kota Tangerang, yaitu "Terwujudnya Kota Tangerang sebagai kota pendidikan yang berkualitas, kota sehat dan ramah lingkungan, kota pariwisata yang berbudaya, menuju masyarakat yang maju dan mandiri".

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : a. On the job training (X1) Item-item yang digunakan dalam variabel pelaksanaan pelatihan, pelatihan yang bersifat manajerial, mampu beradaptasi, wawasan, dapat dilihat pada tabel berikut :

Distribusi Frekuensi Variabel *On the job training* (X₁)

Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	35	58,3	13	21,7	10	16,7	2	3,3
2	40	66,7	12	20,0	8	13,3	0	0
3	34	56,7	5	8,3	15	25,0	6	10,0
4	50	83,3	7	11,7	3	5,0	0	0

Sumber : Data diolah (Lampiran 3), 2011

Dari tabel 7 diketahui tanggapan responden tentang pelaksanaan pelatihan, 35 (58,3%) responden menjawab sangat setuju yang menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan adanya pelatihan akan menambah pengetahuan, 13 (21,7%) responden menjawab setuju karena dengan adanya pelatihan akan menambah pengetahuan, 10 (16,7%) responden menjawab tidak

setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap bahwa pelatihan tidak mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan, 2 (3,3%) responden menjawab sangat tidak setuju yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan atau responden pelaksanaan pelatihan, yang diberikan contoh-contoh dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Tanggapan responden tentang pelatihan yang bersifat manajerial, 40 (66,7%) responden menjawab sangat setuju yang menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan adanya manjerial dan profesionalitas dalam menjalankan pekerjaan, 12 (20,0%) responden menjawab setuju yang menandakan bahwa setuju dengan adanya manjerial dan profesionalitas dalam menjalankan pekerjaan , 8 (13,3%) responden menjawab tidak setuju yang menunjukkan karyawan tidak menyukai adanya manjerial dan profesionalitas dalam menjalankan pekerjaan, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan atau responden menyatakan jika pelatihan pelatihan yang bersifat manajerial dan profesionalitas dalam melakukan pekerjaan dapat meningkatkan prestasi kerja. Tanggapan responden tentang metode mengerjakan sendiri, 34 (56,7%) responden menjawab sangat setuju yang menunjukkan karyawan menyetujui adanya pekerjaan yang bersifat administrative agar mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, 5 (8,3%) responden menjawab setuju yang menunjukkan karyawan setuju dengan adanya administrative agar mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, 15 (25,0%) responden menjawab tidak setuju, dan 6 (10,0%) responden menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak menyukai adanya pekerjaan yang bersifat administrative. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan atau responden menyatakan jika pelatihan pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan yang bersifat administrative dengan tujuan agar mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dapat meningkatkan prestasi kerja.

Tanggapan responden tentang rotasi kerja, 50 (83,3%) responden menjawab sangat setuju, 7 (11,7%) responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan pelatihan diperlukan mengenai wawasan yang menyangkut tentang pekerjaan, 3 (5,0%) responden menjawab tidak setuju yang menunjukkan bahwa karyawan tidak setuju dengan adanya pelatihan diperlukan mengenai wawasan yang menyangkut tentang pekerjaan, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan atau responden menyatakan jika pelatihan-pelatihan diperlukan mengenai wawasan yang menyangkut tentang pekerjaan/job. b. *Off the job training (X2)* Item-item yang digunakan dalam variabel pelatihan simulasi, kesempatan berdiskusi, bekerjasama dengan instansi lain, metode ceramah dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Variabel *Off the job training (X₂)*

Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	43	71,7	17	28,3	0	0	0	0
2	37	61,7	19	31,7	4	6,7	0	0
3	49	81,7	9	15,0	2	3,3	0	0
4	49	81,7	11	18,3	0	0	0	0

Sumber : Data diolah (Lampiran 3), 2011

Dari tabel 8 diketahui tanggapan responden tentang role play, 43 (71,7%) responden menjawab sangat setuju, 17 (28,3%) responden menjawab setuju yang menunjukkan dengan

adanya pelatihan simulasi yang berkaitan dengan pekerjaan dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan atau responden menyatakan bahwa pelatihan-pelatihan simulasi yang berkaitan dengan pekerjaan dapat meningkatkan prestasi kerja.

Tanggapan responden tentang kesempatan diskusi kelompok, 37 (61,7%) responden menjawab sangat setuju, 19 (31,7%) responden menjawab setuju yang menunjukkan bahwa karyawan menyetujui dengan adanya diberikan kesempatan berdiskusi dengan kelompok, 4 (6,7%) responden menjawab tidak setuju yang menunjukkan bahwa karyawan tidak menyukai adanya diberikan kesempatan berdiskusi dengan kelompok, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan atau responden sangat setuju jika diberikan kesempatan berdiskusi dengan kelompok tentang feedback/timbal balik dari pelatihan yang dilakukan. Tanggapan responden tentang metode ceramah, 49 (81,7%) responden menjawab sangat setuju, 11 (18,3%) responden menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden atau karyawan sangat setuju apabila mereka diberikan pelatihan dengan metode ceramah. c. Prestasi kerja (Y) Item-item yang digunakan dalam variabel prestasi kerja mengenai memenuhi standar minimum, mencapai target, teliti dalam bekerja, mutu pekerjaan, tidak pernah telat dapat dilihat pada tabel berikut :

Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	36	60,0	20	33,3	4	6,7	0	0
2	39	65,0	19	31,7	2	3,3	0	0
3	19	31,7	34	56,7	6	10,0	1	1,7
4	29	48,3	22	36,7	9	15,0	0	0
5	46	76,7	9	15,0	5	8,3	0	0

Sumber : Data diolah (Lampiran 3), 2011

Dari tabel 9 diketahui tanggapan responden tentang mengenai memenuhi standar minimum, 36 (60,0%) responden menjawab sangat setuju, 20 (33,3%) responden menjawab setuju yang menunjukkan bahwa karyawan menyetujui jika karyawan dapat memenuhi standar minimum pekerjaan yang ditugaskan., 4 (6,7%) responden menjawab tidak setuju yang menunjukkan bahwa karyawan tidak dapat memenuhi standar minimum pekerjaan yang ditugaskan.dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan atau responden dapat memenuhi standar minimum pekerjaan yang ditugaskan. Tanggapan responden tentang mengenai mencapai target, 39 (65,0%) responden menjawab sangat setuju, 19 (31,7%) responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja untuk mencapai target yang sudah ditentukan, 2 (3,3%) responden menjawab tidak setuju yang menunjukkan bahwa karyawan tidak mampu bekerja untuk mencapai target yang sudah ditentukan dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan atau responden mampu bekerja untuk mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan.

Tanggapan responden tentang mengenai teliti dalam bekerja, 19 (31,7%) responden menjawab sangat setuju, 34 (56,7%) responden menjawab setuju yang menunjukkan bahwa karyawan selalu teliti dalam bekerja, 6 (10,0%) responden menjawab tidak setuju, 1 (1,7%) responden menjawab sangat tidak setuju yang menunjukkan bahwa karyawan kurang teliti

dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan atau responden selalu teliti dalam bekerja. Tanggapan responden tentang mengenai mutu pekerjaan, 29 (48,3%) responden menjawab sangat setuju, 22 (36,7%) responden menjawab setuju yang menunjukkan bahwa karyawan selalu memperhatikan mutu pekerjaan sesuai petunjuk pimpinan, 9 (15,0%) responden menjawab tidak setuju yang menunjukkan karyawan tidak selalu memperhatikan mutu pekerjaan sesuai petunjuk pimpinan dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan atau responden selalu memperhatikan mutu pekerjaan sesuai petunjuk pimpinan.

Tanggapan responden tentang mengenai tidak pernah telat, 46 (76,7%) responden menjawab sangat setuju, 9 (15,0%) responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak pernah telat saat masuk kerja, 5 (8,3%) responden menjawab tidak setuju yang menunjukkan bahwa karyawan pernah telat saat masuk kerja dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan atau responden tidak pernah telat saat masuk kerja.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan tugasnya sebagai alat ukur. Suatu instrumen pengukur dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut dapat memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan dilakukannya pengukuran tersebut. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan mengikuti kaidah product moment (r) yaitu : uji validitas dengan metode ini merupakan uji validitas item, dasar kerjanya dengan komputersasi korelasi antar setiap item dengan skor total test sebagai kriteria validasinya. Kriteria pengujian yang digunakan adalah membandingkan angka hasil pengujian dengan angka tabel dengan dasar pengambilan keputusan. Adapun hasil yang diperoleh dari uji validitas kuisioner yang dilakukan terhadap 60 responden seperti pada tabel 10

Tabel 4.11

Ringkasan Hasil Test Validitas Kuisioner

Variabel	Item	Koefisien korelasi	r tabel	Prob	Keterangan
<i>On the job training</i> (X1)	X1.1	0,845	0,266	0,000	Valid
	X1.2	0,675	0,266	0,000	Valid
	X1.3	0,845	0,266	0,000	Valid
	X1.4	0,759	0,266	0,000	Valid

<i>Off the job training</i> (X2)	X2.1	0,805	0,266	0,000	Valid
	X2.2	0,785	0,266	0,000	Valid
	X2.3	0,865	0,266	0,000	Valid
	X2.4	0,851	0,266	0,000	Valid
Prestasi kerja (Y)	Y1	0,862	0,266	0,000	Valid
	Y2	0,755	0,266	0,000	Valid
	Y3	0,738	0,266	0,000	Valid
	Y4	0,725	0,266	0,000	Valid
	Y5	0,380	0,266	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah (lampiran 4),2011

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa 13 item yang diuji memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari r tabel (0,266), serta probabilitasnya lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,005$), hal ini menunjukkan bahwa semua item adalah valid dengan demikian dapat dipakai dalam penelitian.

- Uji Reliabilitas Uji reliabilitas (kehandalan) digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (reliabel). Suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, maksudnya ada toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil di antara hasil beberapa kali pengukuran (Nurgiyantoro, 2000:297) Berdasarkan data rekapitulasi skor jawaban responden, selanjutnya dianalisis dengan pendekatan alpha cronbach yang dihitung dengan program SPSS versi 11 for windows, dengan hasil yang diperoleh lebih besar dari r tabel (Nurgiyantoro, 2000:312). Hal itu berarti kuisioner yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dan informasi dapat dipercaya, sehingga kuisioner tersebut dapat menghasilkan data yang sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya. Selanjutnya data yang dikumpulkan melalui kuisioner tersebut layak untuk dianalisis, karena data tersebut reliabel. Secara keseluruhan hasil pengujian reliabilitas masing-masing tampak seperti tabel berikut ini.

Tabel 4.12

Nilai Koefisien Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
X ₁	0,767	Reliabel
X ₂	0,826	Reliabel
Y	0,771	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (lampiran 5), 2011

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai koefisien reliabilitas lebih besar dari r table atau berada di atas 0,6 (Nurgiyantoro,2003:56),dikatakan di atas 0,6 yang menunjukkan bahwa jawaban dari kuisioner yang dibagikan mendapat tanggapan atau responden, jadi berdasarkan uji reliabilitas, instrumen yang ada layak untuk dipergunakan4.4.

Analisis Regresi Berganda Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel on the job training (X1), dan off the job training (X2) terhadap prestasi kerja (Y). Hasil perhitungan tersebut dapat diketahui pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.13
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Keterangan	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Sig.
X_1	on the job training	0,232	2,698	0,009
X_2	off the job training	0,457	3,323	0,002
Konstanta	0,940			
R	0,575			
R square	0,330			
F_{hitung}	14,060			
Sig. F	0,000			
n	60			
Variabel terikat = Prestasi kerja (Y)				
$t_{tabel} = 2,000$				
$F_{tabel} = 3,75$				

Sumber : Data diolah.

Hasil perhitungan regresi berganda tersebut dapat diketahui formulasinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,940 + 0,232X_1 + 0,457X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta (a) = 0,940 menunjukkan besarnya prestasi kerja, jika on the job training (X_1), dan off the job training (X_2) adalah tetap, maka besarnya prestasi kerja adalah 0,940. Pengaruh on the job training (X_1), dan off the job training (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,940. Prestasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 0,940. Konstanta merupakan nilai dari variabel prestasi kerja, yang menunjukkan pengaruh variabel prestasi kerja kepada variabel on the job training (X_1), dan off the job training (X_2).
- Koefisien regresi X_1 (on the job training) sebesar 0,232 (b_1), menunjukkan besarnya pengaruh X_1 (on the job training) terhadap prestasi kerja (Y), koefisien regresi bertanda positif menunjukan (X_1) berpengaruh searah terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,232. Nilai pengaruh variable on the job training terhadap prestasi kerja sebesar 0,232.
- Koefisien regresi X_2 (off the job training) sebesar 0,457 (b_2), menunjukkan besarnya pengaruh X_2 (off the job training) terhadap prestasi kerja (Y), koefisien regresi bertanda positif menunjukan X_2 (off the job training) berpengaruh searah terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,457. Pengaruh nilai variable off the job training terhadap prestasi kerja sebesar 0,457. Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,575; menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang sangat kuat dan searah antara variabel on the job training (X_1), dan off the job training (X_2) dengan prestasi kerja (Y) sebesar 57,5%.

Hubungan ini dapat dikategorikan sangat kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 100% atau 1 (baik dengan angka positif atau negatif). Dalam penelitian ini hubungan variabel kecerdasan emosional ke kinerja dikatakan kuat karena mempunyai nilai 93,0% atau mendekati 1.

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,330. Angka ini menunjukkan bahwa variabel on the job training (X_1), dan off the job training (X_2), mampu memberikan kontribusi terhadap variabel terikat (prestasi kerja) sebesar 33,0%, sedangkan sisanya sebesar 67,0%

disebabkan oleh variabel lain di luar variabel penelitian. Pengaruh dari variabel variabel on the job training (X1), dan off the job training (X2) terhadap variabel prestasi kerja sebesar 86,5%, sisanya dipengaruhi variabel lain misalnya kesejahteraan terpenuhi, gaji yang cukup.

- 4.5 Uji F Uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atau simultan, yaitu on the job training (X1), dan off the job training (X2), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y), dengan cara membandingkan antara Fhitung dengan Ftabel. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai Fhitung sebesar 14,060, sedangkan Ftabel pada $\alpha = 5\%$, $df_1 = 5$, dan $df_2 = 54$ sebesar 2,38; hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,060 > 3,75$) sedangkan nilai probabilitasnya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pula bahwa variabel bebas : on the job training (X1), dan off the job training (X2), secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (prestasi kerja), Dengan demikian hipotesis pertama teruji secara statistik.
- 4.6 Uji t Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas on the job training (X1), dan off the job training (X2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y), dengan cara membandingkan antara thitung dengan ttabel. Rumusan hipotesis : $H_0 : b_i = 0$ Variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja $H_a : b_i \neq 0$ Variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Kriteria pengujian : $\alpha = 0,05$ (5%), Uji 2 pihak ($\alpha/2 = 0,025$) Derajat kebebasan (dk) = $n - k - 1 = 60 - 5 - 1 = 54$ Diperoleh nilai ttabel = 2,000 H_0 diterima jika $-ttabel < thitung < ttabel$ H_0 ditolak jika $thitung > ttabel$ atau $thitung < -ttabel$. Hasil perhitungan thitung dan ttabel masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} $\alpha = 5\%$

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
<i>On The Job Training</i>	2,686	2,000	0,010	Signifikan
<i>Off The Job Training</i>	2,070	2,000	0,043	Signifikan

Sumber : Data primer diolah.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut di atas, maka dapat dibuktikan bahwa on the job training (X1), dan off the job training (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dengan koefisien regresi arah positif, yang berarti bahwa kenaikan variable on the job training (X1), off the job training (X2) akan menyebabkan kenaikan prestasi kerja (Y) dan sebaliknya. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa on the job training (X1), dan off the job training (X2), berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. Mega Pilar Mas. secara statistik dapat diterima atau teruji. Hasil penelitian menunjukkan bahwa on the job training (X1), dan off the job training (X2), terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan variabel off the job training (X2) mempunyai koefisien regresi terbesar sehingga merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian hipotesis kedua teruji secara statistik.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian diketahui secara simultan bahwa variabel pelatihan pegawai yang terdiri dari on the job training (X1), dan off the job training (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) PT. Mega Pilar Mas. Tangerang .
2. Dari hasil penelitian diketahui secara parsial bahwa variabel pelatihan pegawai yang terdiri dari on the job training (X1), dan off the job training (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) PT. Mega Pilar Mas. Tangerang .

3. Dari hasil pengujian diketahui bahwa variabel off the job training (X2) berpengaruh secara dominan terhadap prestasi kerja (Y) PT. Mega Pilar Mas. Tangerang .
- 5.2 Saran Setelah dilakukan penelitian yang dilaksanakan oleh penulis pada PT. Mega Pilar Mas. Tangerang mengenai Pelatihan terhadap Prestasi kerja Karyawan penulis memberikan saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan. Adapun saran yang dapat penulis sampaikan antara lain :
1. Pelaksanaan baik, namun dalam keterampilan dan tingkat kemampuan pegawai dalam bekerja masih perlu ditingkatkan lagi oleh dinas kebersihan dan pertamanan agar dapat tercapai dengan baik dengan memperbanyak kesempatan bagi pegawai untuk melakukan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan oleh pegawai.
 2. Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mega Pilar Mas. Tangerang sudah baik, namun dalam kuantitas kerja Karyawan masih belum optimal, maka perusahaan perlu meningkatkan prestasi kerja dengan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja dan seorang pimpinan perlu memberikan sanksi yang tegas apabila pegawai tidak disiplin dalam bekerja.
 3. Sebaiknya Dinas Kebersihan dan Pertamanan harus menjalankan pelatihan dengan kebutuhan dan kemampuan yang sesuai dengan prosedur yang ada dalam organisasi sehingga tujuan pelatihan yang dilakukan organisasi dapat berjalan dengan baik dan mampu memberi timbal kepada perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Admosudidjo, S. Prajudi. 1989. *Administrasi dan Manajemen Umum*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Andreana, 1999. *Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Nusantara IX Kendal*. Skripsi fakultas ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Budiesti 1998. *Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pura Coating Pada PT. Pura Barutama Kudus*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Darma, Agus. 1995. *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Indeks Anggota IKAPI.
- Hardianto.2004. *WartaKepegawaian*.<http://www.Geogle.com/talent/lpb/muddex/essay> . 2010. 16 Juni
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metode Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara , Jakarta.
- Ranu Pandojo, Heidj Rachman dan Suad Husnan. 1996. *Manajemen Personalial*. BPFE. Yogyakarta.
- Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Khikmawati. 1998. *Pengaruh Upah Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. TELKOM Magelang*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surakarta.
- Mangkunegara, A. A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung:
- Manulang, M. 1975. *Pengembangan Pegawai*. Ghalia Indonesia, Jakarta. Moekijat. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- Moenir, A. S. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta.
- Nitisemito, Alex, S. 1992. *Manajemen Personalial Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Nurgiantoro. 2000. *Statistik Terapan Untuk Ilmu Sosial*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Panggabean. Mutiara, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta PB,
- Triton. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Oryza. Yogyakarta.
- Rao, TV. 1992. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*, PT. Ganudra Pustaka Utama, Jakarta.
- Sani, Supriyanto, Achmad dan Mahfudz, Mashuri. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN – Maliki Press, Malang.

- Santosa, Purbayu Budi & Muliawan Hamdani. 2007. Statistika Deskriptif Dalam Bidang Ekonomi Dan Niaga. Erlangga. Jakarta.
- Sekaran, Uma (2001). Research Methods For Business: A Skill Building Approach, John Willey & Sons Inc, USA, New York. Shihab, M. Quraish. 2001.
- Tafsir al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Alqur'an, Lentera Hati, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 1996. Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Cetakan Kelima. Penerbit CV. Haji Masagung. Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi (2000). Metodologi Penelitian Survey, Edisi Revisi, Jakarta : LP3ES.
- Siswanto, Bedjo. 1989. Manajemen Tenaga Kerja, Sinar Jaya, Bandung.
- Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Bisnis. CV. ALFABETA. Bandung.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Suharyadi & Purwanto S.K. 2004. Statistika Untuk Ekonomi & Keuangan Modern Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Supranto, J. 2008. Statistik : Teori dan Aplikasi edisi ketujuh. Jakarta : Erlangga
- Tulus, M. Agus. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Ganudra Pustaka Utama, Jakarta.