

ANALISIS LATIHAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PERTAMINA UNIT PPDN IV DI SEMARANG

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan

**Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang**



Disusun Oleh :

**Nama : Oscar Razuardhi Koentjoro
NIM : 04.95.5321
NIRM : 95.6.101.02013.50251**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2000**

HALAMAN PENGESAHAN

Nama Penyusun : ROSATI RACHMAYATI, S.Pd, M.Pd
N I M : 04.05.022
NIRN : 95.6.101.02015.50251
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Jumlah Skripsi : Analisis Perhitungan Tarif LK

Preklasi Heri Karyadi

PERTAMINA Unit PEDN

Semarang

Dosen Pembimbing : Dra.Hj. Tatlek Nurhayati, H,MM

Dr. Siti Samudri, S,MM



Jember 31.3.2024

Dosen Pembimbing I

Dra.Hj. Tatlek Nurhayati, H,MM

Dosen Pembimbing II

Dr. Siti Samudri, S,MM

A B S T R A K S I

Setiap perusahaan pasti mempunyai sumber daya = sumber daya di antaranya yang penting adalah manusia. Hal ini disebabkan karena para individulah yang bertindak dalam rangka mengusahakan. Mengarahkan dan melakukan aktivitas-aktivitas organisasi yang bersangkutan. Manusia mempunyai sifat bermacam-macam dibandingkan faktor produksi lainnya. Mereka memerlukan latihan-latihan dalam pekerjaannya dan pengalaman agar hasil yang didapat atau prestasi yang dimiliki semakin meningkat dan semakin bagus.

Permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian ini adalah apakah latihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja para karyawan pada PERTAMINA UPPDN IV Semarang.

Dengan mengambil judul "Analisis Latihan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan PERTAMINA UPPDN IV Semarang. Maka hipotesa yang diambil adalah :

1. Latihan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Pengalaman kerja karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Latihan kerja dan pengalaman kerja karyawan sangat mendukung dan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan dalam perusahaan.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Sederhana
Berdasarkan analisis regresi sederhana didapat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 4,35 + 0,33 X_1$$

$$Y = 5,36 + 0,23 X_2$$

Yang artinya faktor latihan kerja (X_1) berpengaruh positif dan faktor pengalaman kerja (X_2) juga berpengaruh positif.

2. Analisis Regresi Berganda

Dari hasil perhitungan regresi berganda didapat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,29 + 0,45 X_1 + 0,38 X_2$$

Pengujian regresi berganda dengan menggunakan F-test, mendapatkan bahwa faktor latihan kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Allah menciptakan manusia dengan berbagai kekurangan dan kelebihan, Tetapi Allah tidak pernah membedakan, yang membedakan adalah Tagwa atau tidaknya manusia itu kepada --Nya. Maka janganlah kamu menyombongkan kelebihanmu dan menyesali kekuranganmu.



Jadilah Dirimu Sendiri Sebab Itulah Yang Terbaik

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

- Papa dan Mama Tercinta
- Adik - adik Tersayang
- Seseorang yang terkasih
- Sahabat dan teman baikku

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Penulis panjatkan syukur Alhamdulillah ke hadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul ANALISIS LATIHAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PERTAMINA UPPDN IV SEMARANG. Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Meskipun usaha untuk mencapai kesempurnaan dalam penulisan ini tidak terlepas dari hambatan, namun berkat bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang selalu menumbuhkan semangat akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Ibu Dra. Hj. Tatiek Nurhayati. H, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
2. Ibu Dra. Hj. Tatiek Nurhayati. H, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga dan

pikiran untuk memberikan pengarahan dan bimbingan yang terbaik kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Ibu Siti Sumiati, SE, Msi, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan, bimbingan dan waktu untuk membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini dengan sabar dan penuh perhatian.
4. Bapak Nanang Hendriana, selaku Ka. Personalia PERTAMINA UPPDN IV Semarang yang telah memberikan ijin dan fasilitas sehingga penulis lancar dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Rui dari bagian personalia yang telah banyak memberikan penjelasan dan bimbingannya kepada penulis.
6. Papa dan Mama yang tak pernah berhenti untuk memberi semangat dan berdoa selama penyusunan skripsi ini.
7. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan berkat dan rahmat-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, Januari 2000

Penulis



OSCAR RAZUARDHI KOENT JORO

DAFTAR ISI

Halaman judul.	i
Halaman pengesahan.	i 1
Abstraksi.	iii
Moto dan persembahan.	iv
Kata pengantar.	v
Daftar isi.	vi
Daftar tabel.	vii
Daftar gambar.	viii
Daftar lampiran.	ix
 Bab I : Pendahuluan.	 1
1.1. Latar belakang masalah.	1
1.2. Perumusan masalah.	3
1.3. Pembatasan masalah.	3
1.4. Tujuan penelitian.	4
1.5. Manfaat penelitian.	4
1.6. Hipotesa.	5
 Bab II : Landasan Teori.	 6
2.1. Pengertian Latihan Kerja.	6
2.2. Tujuan Latihan Kerja.	8
2.3. Pengertian Pengalaman Kerja.	9
2.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja. .10	
2.5. Tujuan Pengalaman Kerja.	11
2.6. Pengertian Prestasi Kerja.	12
2.7. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja.	15

Bab III : Metode Penelitian.	17
3.1. Sifat penelitian.	17
3.2. Populasi.	17
3.3. Sampel.	18
3.4. Definisi Operasional.	18
3.5. Metode Pengumpulan data.	19
3.6. Metode Analisa Data.	21
3.6.1. Analisa Kualitatif.	21
3.6.2. Analisa Kuantitatif.	21
3.6.3. Uji Hipotesa.	22
Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan.	26
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.	26
4.2. Struktur Organisasi Pertamina.	30
Bab V : Hasil Penelitian dan Pembahasan.	35
5.1. Identifikasi responden.	35
5.1.1. jenis kelamin responden.	35
5.1.2. status responden.	36
5.1.3. pendidikan responden.	37
5.1.4. masa kerja responden.	38
5.2. Analisa Regresi Linier.	38
5.3. Uji Hipotesa.	40
5.3.1. Uji Hipotesa (Uji t)	40
5.3.2. Uji Hipotesa (Uji F)	41
5.4. Elastisitas.	42
Bab VI : Penutup.	44
A. Kesimpulan.	44
B. Saran-saran	45

Daftar Pustaka

Lampiran-lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel

5.1.1. Jenis kelamin responden.	35
5.1.2. Status responden.	36
5.1.3. Pendidikan responden.	37
5.1.4. Masa kerja responden.	38



DAFTAR GAMBAR

Gambar

1. Struktur Organisasi PERTAMINA UPPDN IV Semarang. . . .29



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Skor Jawaban Setiap Indikator.	47
2. Regresi Analisis.	49
3. Kuisioner Untuk Responden.	5. 2



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan didalam melakukan aktivitasnya dapat dipastikan selalu berhubungan dengan Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia memiliki posisi sangat strategis dan berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan, disamping faktor-faktor produksi lainnya, bahkan Sumber Daya Manusia bisa dikatakan faktor terpenting dari semua faktor produksi yang ada.

Sumber Daya Manusia dikatakan faktor terpenting didalam perusahaan karena baik buruknya Sumber Daya Manusia yang ada diperusahaan akan berpengaruh besar terhadap baik buruknya perusahaan didalam perkembangannya dan terhadap pandangan masyarakat luar.

Dengan melihat besarnya pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap perkembangan perusahaan, maka perlu diberi perhatian khusus terhadap Sumber Daya Manusia yang ada diperusahaan, seperti pemberian latihan kerja terhadap para karyawan, menambahkan pengalaman kerja pada karyawan dengan cara memutasikan karyawan tersebut kecabang-cabang perusahaan yang ada dengan posisi yang berbeda. Walaupun pelaksanaan dari program ini akan memakan biaya dan waktu

yang tidak sedikit namun hal ini menimbulkan kewajiban keharusan, mengingat perkembangan lingkungan yang begitu cepat dan memasuki era globalisasi, sehingga perusahaan memerlukan karyawan yang berpengalaman dan mempunyai pelatihan kerja yang baik.

Pengalaman dan pelatihan kerja karyawan akan sukses jika pegawai baru dapat mengembangkan pengertian tentang hubungan dengan pegawai-pegawai lain dan dengan tugas dan kewajibannya diperusahaan. Bagi pegawai baru merupakan suatu proses untuk mengetahui dan mengenal lingkungannya dalam keseluruhan hubungan kerja.

Dengan adanya pelatihan dan pengalaman kerja karyawan, maka dapat dipastikan kemampuan kedisiplinan kerja serta ketrampilan kerja akan semakin meningkat dan dalam menjalankan tugas dan kewajiban terhadap pekerjaannya jauh dari kesalahan-kesalahan yang mungkin dibuat sewaktu belum berpengalaman dan mendapatkan latihan. Tidak banyak manajer yang dapat menjauhkan diri dari tanggungjawabnya untuk memberikan latihan kepada para pegawainya atau bawahannya. Tanggungjawab ini sifatnya terus-menerus, hal ini disebabkan karena pegawai-pegawai baru memerlukan latihan permulaan sedangkan pegawai-pegawai lama memerlukan pengalaman yang dapat mendukung mereka didalam menjalankan pekerjaannya.

Perlu diketahui bahwa banyak perusahaan yang semula tidak mempunyai program latihan kerja dan penambahan pengalaman kerja pada karyawannya secara formal atau terencana mengalami kerugian yang dapat dibayangkan besar, hal ini disebabkan karena banyak latihan informal atau tidak resmi dari perusahaan yang digunakan oleh para karyawan untuk menambah keterampilan kerja mereka, yang dalam kenyataannya latihan kerja semacam ini sangat merugikan. Sedangkan penambahan pengalaman kerja pada banyak perusahaan juga tidak begitu diperhatikan, yang berakibat buruk pada prestasi kerja karyawan, dan hal ini dapat berlanjut pada merosotnya produktivitas perusahaan.

1.2. Perumusan Masalah

Masalah yang akan diteliti dan menjadi pokok masalahnya adalah ada tidaknya pengaruh latihan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan guna mendukung berjalannya roda bisnis perusahaan dan perkembangan perusahaan dimasa depan.

1.3. Pembatasan Masalah

1. Latihan kerja dibatasi pada pelatihan jangka waktu sekitar 3 (tiga) hari atau lebih yang diadakan oleh perusahaan.

2. Pengalaman kerja dibatasi pada banyaknya mutasi atau perpindahan tempat kerja bagi karyawan.
3. Yang dimaksud karyawan disini hanya karyawan operasional bagian umum personalia saja.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui ada tidaknya pengaruh latihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Mengetahui ada tidaknya pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Mengetahui ada tidaknya pengaruh pengalaman kerja dan latihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi perusahaan agar kelak dapat mengetahui apakah latihan dan pengalaman kerja karyawan selama ini telah memadai guna menghadapi era globalisasi yang akan dihadapi perusahaan.
2. Bagi Penulis
Agar mengetahui secara pasti dan jelas bagaimana prestasi kerja karyawan pada perusahaan dapat

ditingkatkan dengan suatu program latihan kerja dan program penambahan pengalaman kerja pada karyawannya.

1.6. Hipotesa

1. Latihan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Pengalaman kerja karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Latihan kerja dan pengalaman kerja karyawan sangat mendukung dan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan didalam perusahaan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian latihan kerja

Latihan adalah terjemahan dari bahasa Inggris "training". Dan latihan kerja menurut William G. Scott, D.B.A. adalah suatu kegiatan lini dan staf yang tujuannya adalah mengembangkan pemimpin untuk memperoleh efektivitas pekerjaan perseorangan yang lebih besar, hubungan antar-perorangan dalam perusahaan yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditingkatkan kepada suasana seluruh lingkungannya (Moekijat, 1991: 2). William G. Scott meninjau latihan dari sudut tiga pengetahuan tentang perilaku manusia. Perumusan latihan yang lain dikemukakan oleh John H. Proctor dan William M. Thornton yaitu latihan adalah tindakan yang disengaja untuk memberikan alat agar belajar dapat dilaksanakan. Ada pula perumusan lainnya lagi oleh Edwin B. Flippo adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan seorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu (Moekijat, 1991 : 3)

Pengertian latihan kerja lainnya menurut Drs. Moekijat adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap dan tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan diri para karyawannya sesuai

dengan keinginan dari perusahaan bersangkutan (Mookijat, 1990 : 83).

Suatu kegiatar dapat disebut latihan jika memenuhi (tiga) syarat, yaitu :

1. Latihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya. Apabila seorang pegawai menjadi lemah efektif dalam semua pekerjaannya melalui usahausahanya sendiri untuk memperbaiki diri sendiri, maka hal ini tidak disebut latihan.
2. Latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja pegawai, dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaannya sehari-hari.
3. Latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu. Pegawai dapat ikut mengambil bagian dalam berbagai program pendidikan yang tidak disebut latihan, karena hubungan dengan pekerjaannya yang sekarang atau dengan tugas-tugas tertentu untuk masa kemudian. Ia ditunjuk di masa yang akan datang adalah sedikit atau tidak ada.

Latihan tidaklah sama dengan pendidikan, seperti dikemukakan oleh J.C. Denyer yaitu "pendidikan bertujuan untuk mengetahui "bagaimana" dan "mengapa" dan lebih banyak berhubungan dengan teori pekerjaan, sedangkan

latihan adalah lebih banyak bersifat praktis." (Moekijat, 1991 : 7) dan latihan jangan dipandang sebagai sesuatu yang diberikan hanya sekali saja kepada pegawai-pegawai baru, kemudian dihentikan. Latihan merupakan *inta manemen*, karena latihan menunjukkan kepada orang lain bagaimana mengerjakan suatu pekerjaan, yang mungkin apabila tidak ada latihan tidak dilakukan atau salah dilakukan. Karena itu latihan merupakan suatu fungsi yang sifatnya terus-menerus.

2.2. Tujuan latihan kerja

Tujuan latihan pada umumnya mencakup tiga hal yaitu :

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan manajemen (pemimpin).

Menurut Drs. Moekijat, 1991 : 9, dikembangkan bahwa

tujuan umum latihan adalah :

1. Untuk meningkatkan hasil kerja pegawai.
2. Untuk mempersiapkan promosi pegawai kepada jabatan-jabatan yang lebih sulit.

3. Untuk mempersiapkan pegawai kepada jabatan-jabatan pengawas dan manajemen.

Perlu dikemukakan pula Tujuan pengembangan pegawai, sebenarnya sama dengan tujuan latihan pegawai. Sesungguhnya tujuan latihan atau tujuan pengembangan pegawai yang effective ialah untuk memperoleh tiga hal yaitu : menambah pengetahuan, menambah ketrampilan dan memperbaiki sikap.

2.3. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang pernah dialami oleh setiap individu sangat penting sekali artinya bagi terwujudnya produktivitas maupun prestasi kerja yang tinggi. Usaha memberikan perhatian terhadap pengalaman kerja yang pernah dijalani sebagai tenaga kerja, yang merupakan fungsi pengetahuan tambahan dalam meningkatkan produktivitas serta prestasi kerja, baik dari segi kualitas dan kuantitas maupun dalam segi kontinuitas.

Di dalam menjalankan pekerjaan suatu individu yang telah memiliki suatu pengalaman dalam pekerjaan tersebut akan hasil yang dicapai dapat maksimum dan dapat menghindari suatu kesalahan yang dapat terjadi serta dapat mengambil suatu keputusan yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaannya dibandingkan dengan yang belum memiliki suatu pengalaman di dalam suatu pekerjaan tersebut. Sedangkan

pengertian pengalaman kerja secara umum dapat dikatakan sebagai suatu kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan atau individu di dalam menjalankan pekerjaannya atau dapat juga diartikan sebagai suatu kemampuan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh karyawan dalam waktu yang tepat.

2.4. Faktor - faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja

Faktor - faktor yang besar pengaruhnya terhadap suatu pengalaman kerja antara lain :

- a. Keramahan dalam menghadapi pimpinan
Dengan mempunyai sifat ramah tamah, terampil dan tepat dalam menjalankan tugas maka dapat memberikan daya tarik tersendiri terhadap hasil kerja yang baik terhadap atasan.
- b. Kelengkapan pengalaman kerja
Dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja yang dialami untuk membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan di suatu perusahaan maka akan dapat pula sebagai sarana didalam usaha menarik pimpinan untuk dapat mencapai bagian pekerjaan yang lebih baik sebelumnya.

c. Tolak ukur yang dimiliki

Dalam hal ini pengalaman kerja sangat penting sekali karena dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan dapat mengetahui kemampuan karyawan.

d. Frekwensi pengalaman kerja

Sebagai tindak lanjut untuk menjaga kestabilan, kelancaran dan bahkan dapat meningkatkan kuantitas serta kualitas dalam bekerja.

e. Kelangsungan pekerjaan jangka panjang

Dengan pengalaman kerja yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan akan mempunyai kemampuan yang lebih besar dari pada yang kurang berpengalaman.

2.5. Tujuan Pengalaman Kerja

Tujuan dari adanya pengalaman kerja bagi seorang karyawan atau individu antara lain adalah :

1. Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin. Hal ini dapat menambah pengalaman kerja dan rekan kerja dan dapat dipertimbangkan hal-hal yang bersifat positif dan menambah pengetahuan akan suatu pekerjaan tertentu yang dapat memberikan keuntungan semaksimal mungkin bagi perusahaan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.

2. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja, tujuannya dapat dilakukan melalui kebijaksanaan di dalam bekerja.

2.6. Pengertian Prestasi Kerja

Pengertian prestasi kerja adalah perbandingan antara hasil yang secara nyata dengan standart kerja yang ditetapkan. Tetapi istilah prestasi kerja mempunyai arti yang berlainan untuk tiap orang yang berbeda, misal saja hal itu bisa berarti : (Joseph M Putti, 1989)

- Prestasi kerja adalah lebih banyak hasil yang dicapai dengan mempertahankan biaya yang tetap.
- Prestasi kerja adalah mengerjakan segala sesuatu yang benar.
- Prestasi kerja adalah bekerja lebih cerdas dan lebih keras.
- Prestasi kerja adalah pengoperasian secara otomatis untuk mendapatkan hasil yang lebih cepat dan lebih banyak.
- Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif dari penyelesaian tugas yang dibebankan dalam kurun waktu tertentu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tapi kesemuanya itu dapat disimpulkan sebagai proses melalui mana organisasi atau perusahaan mengevaluasi atau menilai 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 : (T. Hani Handoko, 1998 : 135)

1. Perbaikan prestasi kerja

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

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

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

3. Keputusan-keputusan penempatan

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

4. Kebutuhan-kebutuhan lain dan pengembangan

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

5. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi kerja 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 dalam informasi: analisa jabatan, rencana rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu kesalahan dalam desain pekerjaan.

9. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10. Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga,

kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya.

sedangkan peningkatan prestasi kerja secara umum dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Prestasi kerja juga mengandung tiga unsur penting yaitu :

1. Waktu, dalam arti hasil-hasil yang dicapai oleh usaha-usaha tertentu dinilai dalam satu putaran waktu atau sering disebut periode, ukuran dari periode dapat menggunakan satuan jam, hari, bulan ataupun tahun.
2. Hasil, dalam artian hasil kerja tersebut merupakan hasil rata-rata pada akhir periode tertentu.
3. Metode, dalam artian seorang karyawan tersebut menguasai betul dan bersedia mengikuti pedoman metode yang telah ditentukan, yaitu metode kerja yang efektif dan efisien, ditambahkan bekerja harus penuh gairah dan tekun.

2.7. Faktor - faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor - faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Kol.Kal, Susilo Mertooyo, SE (1991 :84) antara lain, yaitu :

a. Sasaran pencapaian pekerjaan

Setiap pekerjaan pasti mempunyai tujuan, sehingga untuk mencapai tujuan tersebut tidaklah mudah. Begitu pula dalam peningkatan prestasi kerja karyawan harus tepat artinya pekerjaan tersebut dilakukan pada karyawan yang mempunyai kemampuan serta keahlian dalam melakukan pekerjaan.

b. Sumbangan bagi kemajuan karyawan

Bagi karyawan yang mempunyai kemampuan yang tinggi serta dapat meningkatkan prestasi kerjanya akan memberikan sumbangan yang besar bagi perusahaan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dilakukan adalah bersifat analisis diskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan prosedur pemecahan masalah yang disertai dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek atau obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain), pada saat sekarang berdasarkan faktor-faktor yang tampak atau sebagaimana adanya.

3.2. Populasi

Populasi adalah unsur-unsur yang diambil dalam suatu penelitian yang harus bersifat representatif, yaitu dapat mewakili dari keseluruhan populasi. Dalam penelitian statistik senantiasa berhubungan dengan sekelompok subjek baik manusia, gejala nilai, benda-benda maupun peristiwa. Dalam penulisan ini, penulis mengadakan penelitian terhadap karyawan PERTAMINA UP PDN IV SEMARANG bagian Unit Personalia, dengan karyawan berjumlah 912 orang.

3.3. Sampel

Pengambilan sampel bertujuan memperoleh keterangan mengenai populasi dengan mengamati hanya sebagian saja dari populasi, dan sampel diambil berdasarkan metode random sampling dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

$$n = \frac{912}{912(10\%)^2 + 1}$$

$$n = 90 \text{ (dibulatkan)}$$

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

d = Toleransi nilai presisi ketetapan data rata-rata yang diharapkan tidak menyimpang adalah 10%.

Maka sampel yang diambil 90 karyawan.

3.4. Definisi Operasional

Pada bagian ini akan dijelaskan beberapa data yang diperlukan untuk menjelaskan atau menguraikan variabel-variabel yang digunakan.

1. pengertian Prestasi Kerja :

Adalah bekerja lebih cerdas, lebih keras dan lebih benar serta lebih menguasai atau bertanggung jawab dibidangnya guna mendukung peningkatan karir kerja karyawan di perusahaan.

2. Pengertian Pengalaman Kerja :

Adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang diperoleh setelah karyawan tersebut pernah atau masih bekerja didalam bidang pekerjaannya dan diperlukan dalam pekerjaan yang dilakukan.

3. Pengertian Latihan Kerja

Adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki, mengidentifikasi kekurangan-kekurangan dan menambah ketrampilan serta keahlian yang dibutuhkan untuk lebih mempermudah dan membantu karyawan didalam pekerjaannya.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Sedangkan data yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini meliputi :

a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya.

Seperti: - Study lapangan, yang berasal dari lapangan atau data langsung di dapat dari di lapangan.

- Observasi, yaitu salah satu pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis dan sengaja melalui pengamatan dan pencatatan terhadap obyek

yang distorsi, sehingga dapat diperoleh kenyataan yang sebenarnya.

- Wawancara, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari pihak yang berwenang untuk memberikan informasi atau pertanyaan yang diajukan.

Dan dalam usaha memperoleh data, juga menggunakan metode Questioner yaitu dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk memperoleh jawaban yang sesuai dengan judul penelitian, dengan jumlah responden 90 orang karyawan.

b. Data Sekunder;

Adalah data yang didapat dari pihak lain atau pihak perusahaan sendiri pengumpulannya oleh peneliti.

Seperti: - study pustaka, yang berasal dari literatur-literatur yang membahas permasalahan yang akan dibahas.

3.6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk memecahkan masalah ini adalah sebagai berikut :

3.6.1. Analisa Kualitatif

Yaitu analisa untuk memecahkan dan menyimpulkan hasil penelitian tentang berbagai gejala atau kasus yang hanya dapat diuraikan.

3.6.2. Analisa Kuantitatif

Teknik kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini variabel diatas tingkat kuantitatif dan data yang dianalisa adalah pertanyaan akan diberikan skala likert, dimana seorang responden dihadirkan pada sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban.

Jawaban yang sangat puas akan diberi nilai tinggi 1, jawaban puas akan diberi nilai jawaban nilai sangat puas 3, dan seterusnya sampai pada jawaban terendah seperti sangat tidak puas diberi score 1.

Adapun teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisa Regresi Sederhana

Regresi sederhana dapat diduga sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bx$$

Di mana :

$\hat{Y}$ = variabel kriterium (variabel yang dipengaruhi) yaitu prestasi kerja karyawan.

X = variabel prediktor yang mempengaruhi yaitu latihan kerja karyawan dan pengalaman kerja karyawan.

a = bilangan konstan.

b = koefisien arah regresi linier.

2. Analisa Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel variabel pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan, akan digunakan model regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja karyawan

X_1 = Pelatihan kerja karyawan

X_2 = Pengalaman kerja karyawan

3.6.2. Uji Hipotesa

1. Uji t test

Analisa ini digunakan untuk menguji hipotesa kesatu dan kedua. Berdasarkan hasil analisis

masing-masing variabel bebas dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individual variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel tergantung, dalam hal ini digunakan uji t (t test) dari persamaan regresi masing-masing variabel bebas, melalui perbandingan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikansi 95 % atau $p < 0,05$ untuk kesalahan kedua dari dua variabel bebas variabel bebas memang berpengaruh nyata terhadap variabel bebas lainnya.

Jika hipotesis alternatifnya :

$H_0 : b_1 / b_2 = 0$, tidak ada pengaruh yang berarti

$H_a : b_1 / b_2 \neq 0$, ada pengaruh yang berarti

Kesimpulan :

1. Apabila t -hitung $>$ dari t -tabel maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima pada tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($n-k-1$) = 83.

2. Apabila t -hitung $<$ t -tabel pada tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan yang ada maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak, artinya :

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

2. Uji Regresi Simultan (F test)

Analisa ini digunakan untuk menguji hipotesa ketiga, untuk mengetahui apakah variabel pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan.

F test diuji dengan perbandingan F hitung dengan F tabel, pada derajat signifikansi 5 % atau dengan melihat probabilitas kesalahan kurang dari 5 %. Ini berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap variabel tidak bebas.

Kriteria pengujian H_0 yaitu :

H_0 : $b_1, b_2 = 0$, tidak ada pengaruh berarti

H_a : $b_1, b_2 \neq 0$, ada pengaruh yang berarti

Kesimpulan :

1. Apabila F-hitung lebih besar dari F tabel, pada tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (2) lawan (87), maka hipotesa nol ditolak dan hipotesa alternatif diterima.

2. Apabila E-nitung lebih kecil dari 1 maka pada tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan sama, maka hipotesa nol diterima dan hipotesa alternatif ditolak.

uji t



uji F

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Gambaran umum obyek penelitian

Sejarah berdirinya PERTAMINA diawali sejarah berdirinya perusahaan nasional PERMINA.

PH. PERMINA

Pada tahun 1954 lapangan minyak Sumatra Utara, Langkat dan Langsa (Aceh) digabungkan dalam satu nama Tambang Minyak Sumatra Utara (TMSU). Kemudian pada tahun 1956 pemerintah memutuskan Tambang Minyak Sumatra Utara tidak dikembalikan kepada Shell dan berada dibawah pengawasan pemerintah pusat dan pada tahun 1957 pemerintah memutuskan Tambang Minyak Sumatra Utara diserahkan kepada KASAD, dan TMSU berubah menjadi ETMSU (Eksplorasi Tambang Minyak Sumatra Utara) dipimpin oleh Koe. Di. Iona Harjo.

Untuk menegaskan bahwa ETMSU tidak bersifat ke-Inggris dan merupakan milik Nasional, sejak 10 Desember 1957 diubah menjadi P.T. Perusahaan Minyak Nasional (PERMINA). Inilah yang ditetapkan sebagai hari lahir PERTAMINA.

Lapangan minyak bagi PERMINA adalah bekas milik Shell yang dalam keadaan hancur karena dibom: hancurkan oleh sekutu maupun oleh pejuang-pejuang kita sendiri yang mengundurkan diri dari serangan sekutu. Pada tahun 1943

P.T. PERMINA dirubah menjadi PN. PERTINA dengan PP. No. 198 tahun 1961.

- **PN. PERTAMIN**

Bermula dari daerah kerja NIAM (campuran BPM dan pemerintah Hindia Belanda) yaitu daerah Jambi, Ogan (SumSel) dan Bunyu (Kalim). Tahun 1959 NIAM dirubah menjadi P.T. PERMINDO (Pertambangan Minyak Indonesia) dengan PP. No. 3 tahun 1961 P.T. PERMINDO dirubah menjadi PN. PERTAMIN (Pertambangan Minyak Indonesia) karena Indonesia tidak mau lagi kerja sama dengan BPM yang berakhir tahun 1960.

- **PN. PERMIGAN**

Tahun 1957 lapangan minyak Jawa Tengah yang berada dibawah PTMRI (Perusahaan Tambang Minyak Rakyat Indonesia diserahkan dibawah pengawasan militer). Daerah kerja PTMRI adalah Jawa dan Pulau Indonesia Timur (Ceram, Maliku) dengan PP. No. 199 tahun 1961 PTMRI dilebur dalam nama PN. PERMIGAN (Pertambangan Minyak Dan Gas Bumi Nasional). Tahun 1966 PN. PERMIGAN dibubarkan.

Fasilitas pemasaran diserahkan kepada PN. PERTAMIN.

Fasilitas produksi diserahkan kepada PN. PERMINA.

- **Berdirinya PN. PERTAMINA**

Setelah tinggal dua perusahaan dibidang perminyakan yaitu PN. PERTAMIN dan PN. PERMINA maka berdasarkan PP. No.

Di tahun 1968 dibentuk PN. PERTAMINA (Perusahaan Negara Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Nasional). Kemudian disempurnakan lagi kedudukannya, dengan UU. No. 6 / 1971. Nama PN. PERTAMINA diubah menjadi PERTAMINA (Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara).



4.2. Struktur Organisasi

Unit Pembekalan dan Pemasaran Dalam Negeri IV

UPFDN IV mempunyai fungsi perencanaan, penyelenggaraan dan pengawasan semua aspek kegiatan pembekalan dan pemasaran hasil minyak dan gas bumi beserta produk-produk petrokimia di Jawa Tengah dan daerah istimewa Yogyakarta.

Aspek-aspek tersebut meliputi :

1. Merencanakan penyediaan, pelayanan hasil BBM dan non BBM, serta mengadakan pembinaan atas kegiatan pemasarannya meliputi penyediaan, pengangkutan, penimbunan dan pengendalian mutu produk.
2. Mengadakan pembinaan keselamatan kerja dan lingkungan.
3. Menyelenggarakan fungsi penjaminan untuk seluruh kegiatan pembekalan dan pemasaran BBM dan non BBM di daerah, meliputi fungsi pemeliharaan fasilitas, keuangan, umum, sekuriti atau keamanan serta pemasaran, kendaraan dan komunikasi.
4. Mengadakan pembinaan JEM dalam rangka pembinaan kegiatan perusahaan.

PENJUALAN

Penjualan unit PEDN IV mempunyai fungsi perencanaan, penyelenggaraan dan pengawasan atas kegiatan penjualan dalam rangka pembekalan dan pemasaran produk BBM dan Non-BBM (pelumas, elpiji dan produk-produk petrokimia), untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.

UMUM

Umum unit PEDN IV mempunyai fungsi menyelenggarakan koordinasi kegiatan personalia, informasi, hubungan dan pengolahan data, kesehatan, hukum dan pertambangan, organisasi dan tata laksana dan hubungan dengan pemerintahan dan masyarakat untuk menunjang kelancaran operasional di wilayah kerja PERTAMINA Unit PEDN IV.

SEKURITI

Sekuriti Unit PEDN IV mempunyai fungsi menyelenggaraan kegiatan operasional pengamanan fisik dan non fisik di wilayah kerja PERTAMINA Unit PEDN IV serta membina kerja sama yang baik dengan aparat keamanan terkait.

KEUANGAN

Keuangan Unit PEDN IV mempunyai fungsi perencanaan serta pengawasan atas keuangan perusahaan, meliputi anggaran, perbendaharaan dan akuntansi dalam rangka

menunjang kegiatan operasi pembekalan dan pemasaran BBM dan Non BBM di wilayah kerja PERTAMINA Unit PPDN IV.

Lingkungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (LK3)

LK3 Unit PPDN IV mempunyai fungsi penyelenggaraan, pencegahan, penanggulangan dan penelitian semua aspek kegiatan yang berkaitan dengan pencemaran lingkungan, bahaya kebakaran, keselamatan dan kesehatan kerja untuk menunjang kegiatan operasi pembekalan dan pemasaran BBM dan Non BBM di wilayah kerja PERTAMINA Unit PPDN IV.

Perkapalan, Kebandaraan dan Komunikasi

PKK Unit PPDN IV mempunyai fungsi penyelenggaraan semua aspek kegiatan jasa perkapalan, prasarana maritim dan kebandaraan serta komunikasi elektronika untuk menunjang kegiatan operasi pembekalan dan pemasaran BBM dan Non BBM di wilayah kerja PERTAMINA Unit PPDN IV.

Depot Pengisian Pesawat Udara

Depot pengisian pesawat udara (DPPU) mempunyai fungsi sebagai sarana penerimaan, penimbunan, penyerahan, pengisian bakar minyak dan Non BBM pesawat udara.

Unit PPDN IV mempunyai 3 DPPU, yaitu DPPU Ahmad Yani (Semarang), DPPU Adi Sucipto (Yogyakarta) dan DPPU Adi Sumarmo (Surakarta/Solo).

PENGADAAN

Pengadaan Unit PPDN IV mempunyai fungsi perencanaan, penyelenggaraan dan pengawasan atas semua kegiatan pengadaan, pendistribusian dan pengawasan mutu BBM dan Non BBM (elpiji, pelumas dan produk-produk petrokimia material serta jasa penunjang kegiatan pembekalannya dan pemasaran.

INSTALASI / DEPOT

Instalasi / Depot mempunyai fungsi sebagai sarana penerimaan, penimbunan, penyaluran serta pengawasan mutu BBM dan Non BBM. Unit PPDN IV mempunyai beberapa Instalasi / Depot, yaitu Instalasi pengapalan, Depot Tegay, Depot Cepu, Depot Cilacap, Depot Maos, Depot Pawiri, Depot Solo.

TEKNIK

Teknik Unit PPDN IV mempunyai fungsi perencanaan, penyelenggaraan serta pelaksanaan pembangunan, pemeliharaan, inspeksi, pembekalannya dan pemasaran BBM dan Non BBM yang berwawasan lingkungan di wilayah kerja PERTAMINA Unit PPDN IV.

Cilacap Group

Cilacap Group mempunyai fungsi koordinasi kegiatan pengadaan, pendistribusian dan pengawasan mutu BBM dan Non BBM untuk wilayah Jawa Tengah bagian Selatan dan Unit PPDN

Cabang Yogyakarta Unit PPDN IV

Cabang Yogyakarta Unit PPDN IV mempunyai fungsi perencanaan, penyelenggaraan serta pengkaderan atas semua kegiatan yang meliputi pembekalan dan pemasaran BBM dan Non BBM (pelumas, elpiji dan produk-produk petrokimia), pengawasan mutu, pemeliharaan fasilitas, pelayanan serta pembinaan aparat di wilayah kerja daerah istimewa Yogyakarta.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identifikasi responden

Hasil pengumpulan data mengenai identifikasi karyawan pada PERTAMINA UPPDN IV Semarang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

5.1.1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 1

Jenis kelamin responden

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	80	88,9 %
Wanita	10	11,1 %
Jumlah	90	100 %

Sumber : data primer yang diperoleh

Jumlah seluruh responden berdasarkan jenis kelaminnya didapat dari sampel bagian perserta yang, dimana merupakan seluruh dan bagian perserta yang ada di PERTAMINA UPPDN IV Semarang.

5.1.2. Status Responden

Tabel 2

Jumlah responden menurut Status Perkawinan

Status	Jumlah	Prosentase (%)
Kawin	85	94,4 %
Belum	5	5,6 %
Jumlah	90	100 %

Sumber : data primer yang diperoleh, 1999

Status perkawinan bagi karyawan diperoleh dari daftar isian yang berhasil diperoleh dari para karyawan. Di lihat dari banyaknya responden yang telah menikah ini dikarenakan banyak dari mereka yang telah lama bekerja pada perusahaan dan hal ini juga berhubungan dengan lama mereka bekerja pada perusahaan.

5.1.3. Pendidikan Responden

Tabel 3

Jumlah responden menurut Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
SD	-	-
SLTP	-	-
SLTA, STM, SMA	4	7,8 %
D3 / Diploma	33	36,7 %
S1 / Sarjana	50	55,5 %
Jumlah	50	100 %

Sumber : data primer yang diperoleh, 1999

Dengan melihat tingkat pendidikan para responden seperti dalam tabel 3, maka dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikannya sangat baik, karena sebagian besar karyawannya lulusan dari Akademi / Perguruan Tinggi dan tidak ada yang tidak sekolah, yang artinya semua pernah mengenyam dunia pendidikan. Seperti terlihat pada tabel prosentase yang terbesar yaitu 55,5 % yang berpendidikan sarjana. Sedangkan prosentase terendah yaitu 7,8 % yang berpendidikan SLTA atau sederajat. Hal ini di samping perusahaan membutuhkan tenaga yang berpendidikan tinggi.

5.2.3. Masa Kerja Responden

Table 4

Jumlah Responden Menurut masa kerja

Masa Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
1 - 5 tahun		
6 - 10 tahun	20	22,2 %
11 - 15 tahun	25	27,8 %
16 - 20 tahun	18	20 %
21 - 25 tahun	22	24,4 %
≥ 25 tahun	8	8,8 %
Jumlah	93	100 %

Sumber : Data primer yang diperoleh, 1999

Dengan melihat tabel 4, maka dapat diartikan bahwa para karyawan banyak yang telah lama bekerja pada perusahaan dan hal ini menunjukkan pula banyaknya pengalaman kerja yang diperoleh karyawan dan semakin lama karyawan bekerja maka semakin senior mereka di dalam bidangya.

5.2. Analisa Regresi Linier

Dari hasil perhitungan regresi sederhana dengan menggunakan microstat di dapat persamaan linier sebagai berikut :

$$1. Y = 4,35 + 0,13 X_1$$

Yang artinya :

0,13 = koefisien regresi untuk faktor latihan kerja yang mempunyai arti pengaruh latihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dalam posisi.

$$2. Y = 3,56 + 0,23 X_2$$

Yang artinya :

0,23 = koefisien regresi untuk faktor pengalaman kerja, artinya faktor pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Dan dari hasil perhitungan regresi dengan menggunakan microstat didapatkan hasil sebagai berikut :

$$Y = 4,29 + 0,45 X_1 + 0,38 X_2$$

Yang artinya :

0,45 = koefisien regresi untuk faktor latihan kerja yang artinya pengaruh latihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan positif.

0,38 = koefisien regresi untuk pengalaman kerja, artinya bahwa faktor pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Variabel Pengalaman Kerja (X_2)

Dari hasil perhitungan t_2 - hitung diperoleh nilai sebesar 11,782 (lampiran), dengan nilai probabilitas 0,00000 maka t_2 - hitung (11,782) > t - tabel (1,671). Dari hasil perhitungan ini dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel X_2 mempunyai pengaruh yang berarti dan signifikan terhadap variabel Y dikarenakan probabilitas masih dibawah 0,05.

5.3.2. Uji Hipotesa (Uji F)

Uji hipotesa F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel latihan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama. Adapun tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $(n-k) (k-1) (2) (37)$ maka didapatkan F - tabel sebesar 3,11. Dari hasil perhitungan didapatkan F - hitung sebesar 133,684 (lampiran), maka F - hitung sebesar 133,684 > F - tabel 3,11. Dari hasil perbandingan ini dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel latihan kerja dan variabel pengalaman kerja mempunyai

pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan.

5.4. Elastisitas

Elastisitas digunakan untuk mengetahui variabel mana yang lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan apakah variabel latihan kerja atau pengalaman kerja, dengan menggunakan rumus Elastisitas sebagai berikut :

$$E_j = B_j \frac{X_j}{Y}$$

Keterangan :

E_j = Elastisitas

B_j = Koefisien Regresi

X = Rata-rata variabel bebas

Y = Rata-rata variabel tak bebas

1.) Variabel Latihan Kerja (X_1)

$$\begin{aligned} Ex_1 &= 0,45 \frac{6,98}{6,68} \\ &= 0,4702 \end{aligned}$$

2.) Variabel Pengalaman Kerja (X_2)

$$\begin{aligned} Ex_2 &= 0,38 \frac{5,84}{6,68} \\ &= 0,3322 \end{aligned}$$

Variabel latihan kerja mempunyai nilai 0,4702 dan variabel pengalaman kerja mempunyai nilai 0,3322, maka dengan melihat hasil keduanya dapat ditentukan bahwa variabel latihan kerja lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dibanding dengan variabel pengalaman kerja.



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari kesimpulan data yang telah dikemukakan maka dapat diambil kesimpulan :

1. Berdasarkan Regresi sederhana diperoleh $X_1 = 0,45$ yang artinya variabel latihan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dilihat karena hasil dari perhitungan ini mempunyai nilai diatas nol atau bernilai positif.
2. Berdasarkan Regresi sederhana, diperoleh $X_2 = 0,38$ yang artinya variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja, hal ini juga dilihat dari hasil perhitungan yang mempunyai nilai diatas nol atau bernilai positif.
3. Berdasarkan Regresi berganda diperoleh hasil $X_1 = 0,45$, $X_2 = 0,38$ yang artinya variabel latihan kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja.
4. Di lihat dari Elastisitas semua variabel bebas yaitu $X_1 = 0,4702$ dan $X_2 = 0,3322$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari kedua variabel tersebut variabel

X1 (Latihan Kerja) yang lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

5. Latihan Kerja dan Pengalaman kerja mempengaruhi prestasi kerja sebesar 0,75 dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran - saran

Dari kesimpulan diatas, dapat direkomendasikan sebagai berikut :

1. Pemberian latihan kerja kepada karyawan sudah bagus dan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kemampuan dan prestasi kerja karyawan, agar lebih meningkatkan kemampuan karyawan sebaiknya latihan kerja diperbanyak waktu maupun jenisnya.
2. Pengalaman kerja juga memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan, agar lebih baik lagi jika pengalaman kerja lebih diperkuk agar lebih mahir dan kemampuan baru.
3. Latihan kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang baik terhadap prestasi kerja karyawan, tetapi variabel-variabel lainnya seperti motivasi kerja, tingkat pendidikan juga harus memperhatikan perhatian dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Husaini Usman dan R. Purnomo Setiady Akbar, 1995, Pengantar Statistika, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- H. Hadari Nawawi, 1998, Metodologi Penelitian Bidang Sosial, Yogyakarta, Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Joseph M Putti, 1985, Memahami Produktivitas, Jakarta, Federal Publication - Binarupa Aksara.
- Margono, 1997, Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta, Penerbit Rineka Cipta.
- Moekijat, 1990, Pengawasan Efektif, Bandung, CV. Pioner Jaya.
- Moekijat, 1991, Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung, Penerbit CV. Mandar Maju.
- Susilo Martoyo, 1994, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3, Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- T. Hani Handoko, 1998, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Penerbit BPFE.

L A M P I R A N





PERUSAHAAN PERTAMBANGAN MINYAK DAN GAS BUMI NEGARA
(P E R T A M I N A)

UNIT PEMBEKALAN DAN PEMASARAN DALAM NEGERI IV
S E M A R A N G

Jl. Pemuda No. 114 Semarang 50132
Kotak Pos 1137 / SMG

ALAMAT KANTOR : MINYAK INDONESIA SEMARANG

TELEPON : (021) 5011111 - 5011112

FAX : (021) 5011113

SURAT - KETERANGAN

Nomor: Ket-1000/F4/10/99-S8

Kepala Personalia/Umum PERTAMINA Unit Pembekalan dan Pemasaran Dalam Negeri IV dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : OSCAR RAZUARDHI K
Nim : 04.95.5321
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Telah selesai melaksanakan Riset di PERTAMINA Unit Pembekalan dan Pemasaran Dalam Negeri IV Semarang dengan baik.

Surat Keterangan ini dibuat untuk memenuhi tugas mata kuliah yang bersangkutan.

Demikian untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, September 1999

UNISSULA
جامعة سلطان ابي السلاطين
PERTAMINA
Unit Pembekalan dan Pemasaran Dalam Negeri IV
Personalia/Umum

Kepala,

NANANG HENDRIANA