



**PENGARUH PELATIHAN, KEMAMPUAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTA
BUMI SERASI KABUPATEN SEMARANG**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Akademik Program Sarjana Ekonomi

Oleh :

Puji Saryanto

NPM :12.51.0037

Dosen Pembimbing :

Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE. MM

Hj. Tjiptowati Endang Irianti, SE. M.Si

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2016



**PENGARUH PELATIHAN, KEMAMPUAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTA
BUMI SERASI KABUPATEN SEMARANG**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Akademik Program Sarjana Ekonomi

Oleh :

Puji Saryanto

NPM :12.51.0037

Dosen Pembimbing :

Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE. MM

Hj. Tjiptowati Endang Irianti, SE. M.Si

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2016

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN, KEMAMPUAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PDAM TIRTA BUMI
SERASI KABUPATEN SEMARANG

Oleh :

Puji Saryanto

NPM :12.51.0037

Bahwa skripsi ini layak diujikan. Telah mendapatkan persetujuan
pada tanggal

Dosen Pembimbing Utama



Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE. MM

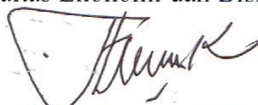
Dosen Pembimbing Pendamping



Hj. Tjiptowati Endang I, SE. M.Si

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE. MM

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN, KEMAMPUAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTA
BUMI SERASI KABUPATEN SEMARANG

Oleh :

Puji Saryanto

NPM : 12.51.0037

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan
pada tanggal


Tim Penguji

Ketua,



Dr. Eka Handriani, SE. MM

Anggota,



Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE. MM

Anggota,



H. Tjiptowati Endang Irianti, SE. M.Si

HALAMAN MOTTO DAN PERSEBAHAN

MOTO

In my experience, there is only one motivation, and that is desire. No reasons or principle contain it or stand against it. (Jane Smiley)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- Orang tua, istri, anak-anakku tercinta
atas motivasi dan doanya.
- Teman – temanku
- Almamaterku

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Puji Saryanto

NPM : 12.51.0037

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN, KEMAMPUAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA TIRTA BUMI SERASI PDAM KABUPATEN SEMARANG**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang sudah saya jelaskan sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi Ungaran batal saya terima.

Ungaran, 21 Oktober 2016

Yang membuat pernyataan

Puji Saryanto

ABSTRAK

Dewasa ini, persaingan menjadi semakin ketat sehingga perbaikan prestasi kerja menjadi hal yang benar-benar penting dan harus dilaksanakan. Pelatihan merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Salah satu untuk mengatasi masalah prestasi kerja adalah dengan memberikan pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kemampuan kerja. Pelatihan yang diberikan kepada para pegawai akan mendorong para pegawai bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karena pegawai telah mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawabnya, sehingga akan meningkatkan kemampuan kerja para pegawai. Pendidikan dan pelatihan pegawai bukan hanya demi kepentingan pegawai yang bersangkutan saja, tetapi juga akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan. Karena dengan meningkatnya kemampuan dan ketrampilan pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Goleman (2002) untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan lingkungan kerja. Setiap pegawai niscaya akan mengamati lingkungan kerjanya untuk mendapatkan tanda-tanda yang mungkin mempengaruhi keberuntungan psikologisnya. Bila lingkungan kerja mendukung atau mempertinggi keberuntungan psikologis seseorang maka semangat kerja akan naik, demikian juga jika lingkungan kerja membelenggu seseorang untuk ikut berperan maka mengakibatkan semangat kerja akan turun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai baik secara individu maupun secara bersama-sama.

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatory dengan pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Penelitian dilakukan di PDAM Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang. Jumlah sampel yang sebanyak 54 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi, korelasi, uji t dan uji F.

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Semarang. Hal ini dilihat hasil perhitungan yang memperoleh nilai t sebesar 4,686 dengan nilai P value sebesar 0,000. Kondisi ini berarti semakin baik pelatihan yang diikuti pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja pegawai. Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Semarang. Hal ini dilihat hasil perhitungan yang memperoleh nilai t sebesar 2,806 dengan nilai P value sebesar 0,007. Kondisi ini berarti semakin tinggi kemampuan kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Semarang. Hal ini dilihat hasil perhitungan yang memperoleh nilai t sebesar 4,801 dengan nilai P value sebesar 0,000. Kondisi ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi prestasi kerja pegawai. Terdapat pengaruh pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dilihat dari hasil perhitungan yang menghasilkan nilai F hitung sebesar 25,374 dengan nilai P value sebesar 0,000. Besarnya pengaruh pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai adalah sebesar 60,4 persen.

Saran yang bisa diberikan sebaiknya manajemen harus mampu mempertahankan yang sudah ada dan berusaha meningkatkan hal-hal yang mendukung tercapainya prestasi kerja sesuai dengan yang diharapkan.

Kata kunci : pelatihan, kemampuan kerja, lingkungan kerja, prestasi kerja

ABSTRACT

Nowadays, competition become so tight, therefor productivity improvement become important matter and need to be held. Education and training is the element which influence job performance. Formal education increasing employee's knowledge to do something briskly and correctly whereas informal education, in this case, training and skill will increasing job performance. One of the best way to solve job performance's problem is by giving job training, create a good work environment and work capability. Training that gived to employee will motivate them to work harder. Because of they already well knowing about their duty and responsibility therefor will increas their work capability. Education and training for employee not only give the benefit for them but also give the benefit to the company. Because increasing employee's ability and skill will increasing job performance. According to Golerman (2002) to increas employee's job performance can be held with increasing work environment. Every employee will observing their work environment to get signs that mingt be influence their psichology benefit. If work environment support and higher someone's psichology benefit then the work spirit will up, at the opposite, if work environment fettered someone to play role then the work spirit will down.

This research purposed to know the influence of training, work capability and work environment to employee's job performance in individualy or in association with. This research held in Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang. The type of this reserach is explanatory using questionnair data collecting method. The sample used in this research is 54 respondent. Data Analysis that used is correlation and regression analysis.

Based on data analysis report can be concluded that training have positive influence to PDAM Kabupaten Semarang employee's job performance. This is as per calculation from t value as 4,686 with p value as 0,0000. It is mean a better training for the employee will make the employee's job performance higher. Work ability have positive influence to PDAM Kabupaten Semarang employee's job performance. It can be seen from calculation that acquire t value as 2,806 with p value as 0,0007. This condition means a higher employee's work ability will make employee's work performace higher to. Work environment have positive influence to PDAM Kabupaten Semarang employee's job performance. It can be seen from calculation that acquire t value as 4,801 with p value as 0,0000. this condition means a better work performance will make employee's work performance higher. In association with, training, work ability and work environment have influence to employee's work performance. This is can be seen from the calculation result that acquire F value as 25,374 with P value as 0,0000. Rate of the influence is 60,4 percent.

Advice that can be given the management should be able maintain existing and tried to increase all things that support expected job performance.

Key words: training, work ability, work environment, work performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayahNya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN, KEMAMPUAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PDAM TIRTA BUMI SERASI KABUPATEN SEMARANG”**. Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat-syarat menempuh tugas akhir pada Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Semarang.

Dalam menyelesaikan proposal skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan kesulitan, namun penulis mendapatkan bimbingan, saran dan bantuan materi maupun spiritual dari segenap pihak. Maka dengan ketulusan dan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Drs. Lamijan,SH, M.si selaku Rektor UNDARIS.
2. Ibu Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan bisnis serta pembimbing utama yang telah memberikan kesempatan untuk studi di UNDARIS.
3. Ibu Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE, MM, selaku dosen pembimbing utama yang telah yang telah menyediakn waktunya selama proses bimbingan skripsi.
4. Ibu Hj. Tjiptowati Endang I, SE. M.Si selaku dosen pembimbing pendamping yang telah menyediakan waktunya selama proses bimbingan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen UNDARIS yang telah banyak membimbing penulis.
6. Bapak dan Ibu yang tidak henti-hentinya berdoa dan memohon ridhoNya untuk memberi semangat juang dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Keluarga dan adik-adik tersayang yang telah mendoakan dan memberi dukungannya selama ini.

8. Sahabat-sahabat saya dan teman dekat saya, serta rekan Se Kelas angkatan 2012 yang telah memberikan bantuan baik sukungan pikiran dan materi serta semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu disini.

Yang telah memberikan bantuan, motivasi dan spirit, semoga apa yang telah anda berikan, mendapat berkah dari Allah SWT.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis membuka kritik dan saran yang bersifat membangun demi sempurnanya proposal skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak pada umumnya dan khususnya bagi Mahasiswa Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi (Undaris) Semarang. Aamiinn.

Semarang,2016

Penulis

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 3.1 | : Indikator Variabel | 33 |
| Tabel 3.2 | : Ringkasan Hasil Pengukuran Validitas 10 Responden | 38 |
| Tabel 3.3 | : Ringkasan Hasil Pengukuran Reliabel Item Kuesioner | 39 |
| Tabel 3.4 | : Interpretasi nilai | 41 |
| Tabel 4.1 | : Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pentingnya Pelatihan | 48 |
| Tabel 4.2 | : Tanggapan Responden Terhadap Indikator Ketepatan Metode Pelatihan | 49 |
| Tabel 4.3 | : Tanggapan Responden Terhadap Indikator Sarana Pelatihan..... | 50 |
| Tabel 4.4 | : Tanggapan Responden Terhadap Indikator Manfaat Materi Pelatihan..... | 51 |
| Tabel 4.5 | : Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kegunaan Materi Pelatihan | 52 |
| Tabel 4.6 | : Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kerja Sama Rekan Kerja | 53 |
| Tabel 4.7 | : Tanggapan Responden Terhadap Indikator Menciptakan Suasana Kerja..... | 54 |
| Tabel 4.8 | : Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pengetahuan Dan Pengalaman..... | 55 |
| Tabel 4.9 | : Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penguasaan Peralatan..... | 56 |
| Tabel 4.10 | : Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kemampuan Berkomunikasi..... | 57 |
| Tabel 4.11 | : Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kecukupan Fasilitas.. | 58 |
| Tabel 4.12 | : Tanggapan Responden Terhadap Indikator Ruang Kerja Yang Bebas Polusi Dan Kebisingan | 59 |
| Tabel 4.13 | : Tanggapan Responden Terhadap Indikator Hubungan Antar Pegawai | 60 |
| Tabel 4.14 | : Tanggapan Responden Terhadap Indikator Komunikasi Antar Pegawai | 61 |
| Tabel 4.15 | : Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kesempatan Berdiskusi Dengan Atasan | 62 |
| Tabel 4.16 | : Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penyelesaian Pekerjaan | 63 |
| Tabel 4.17 | : Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kesesuaian Hasil Pekerjaan Dengan Standart Perusahaan..... | 64 |
| Tabel 4.18 | : Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penyelesaian Tugas Dengan Target..... | 65 |
| Tabel 4.19 | : Tanggapan Responden Terhadap Indikator Hasil Kerja Yang Tidak Mendapatkan Komplain | 66 |
| Tabel 4.20 | : Tanggapan Responden Terhadap Indikator Keinginan Meningkatkan Produktivitas | 67 |
| Tabel 4.21 | : Korelasi Sederhana | 69 |
| Tabel 4.22 | : Nilai Koefisien Korelasi Berganda | 71 |
| Tabel 4.23 | : Nilai regresi linier sederhana (X1) terhadap (Y) | 72 |
| Tabel 4.24 | : Nilai regresi linier sederhana (X2) terhadap (Y)..... | 73 |
| Tabel 4.25 | : Nilai regresi linier sederhana (X3) terhadap (Y)..... | 74 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.26 : Nilai Regresi Linier Berganda | 75 |
| Tabel 4.27 : Nilai Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>) | 77 |
| Tabel 4.28 : Nilai Uji t (Parsial) | 78 |
| Tabel 4.29 : Uji F (simultan) | 82 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1: Kerangka Pikir..... | 31 |
| Gambar 3.1: Tes Signifikasi Uji t Kanan..... | 45 |
| Gambar 4.1: Uji t (Parsial) Variabel pelatihan (X1) terhadap prestasi kerja (Y)..... | 79 |
| Gambar 4.2: Uji t (Parsial) Variabel kemampuan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) | 80 |
| Gambar 4.3: Uji t (Parsial) Variabel lingkungan kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y)..... | 81 |
| Gambar 4.4: Uji F Simultan Variabel (X ₁), (X ₂), (X ₃) dan (Y) | 83 |

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... | iii |
| HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN..... | iv |
| PERNYATAAN ORIENTAS | v |
| ABSTRAK..... | vi |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Perumusan Masalah | 8 |
| C. Tujuan Penelitian | 8 |
| D. Manfaat Penelitian | 9 |
| E. Definisi Operasional..... | 9 |
| F. Sistematika Penulisan..... | 10 |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 11 |
| A. Pelatihan | 11 |
| B. Kemampuan Kerja | 17 |
| C. Lingkungan Kerja..... | 21 |
| D. Prestasi Kerja | 25 |
| E. Hipotesis | 30 |
| F. Kerangka Pikir | 30 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 32 |
| A. Jenis Penelitian..... | 32 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 32 |
| C. Variabel Penelitian | 33 |
| D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling | 34 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 35 |
| F. Teknik Analisis Data | 37 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 47 |
| 1. Gambaran Umum Perusahaan | 47 |
| 2. Deskripsi Tanggapan Responden..... | 48 |
| 3. Metode Analisis Data | 68 |
| a. Analisis Korelasi | 68 |
| 1) Korelasi Sederhana | 68 |
| 2) Korelasi Berganda | 70 |
| b. Analisis Regresi | 71 |
| 1) Regresi Linier Sederhana | 71 |
| 2) Regresi linier Berganda | 73 |
| c. Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R square</i>)..... | 75 |

| | |
|---------------------------------|----|
| d. Pengujian Hipotesis | 76 |
| 1) Uji t (Parsial) | 76 |
| 2) Uji F (Simultan) | 81 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 86 |
| A. Kesimpulan..... | 86 |
| B. Saran..... | 88 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 89 |
| LAMPIRAN | |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusianya. Oleh karena itu sumberdaya manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal dan akan menumbuhkan prestasi kerja yang baik. Begitu juga didirikannya suatu perusahaan, didirikannya perusahaan dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pada umumnya tujuan utama suatu perusahaan adalah mencapai laba yang optimal dari hasil produk atau jasa. Sehingga mampu mempertahankan kegiatan operasionalnya dalam jangka waktu yang lama (Mathis dan Jackson,2002). Harapan tersebut merupakan salah satu yang mendasar dalam pengambilan tindakan atau rencana yang dianggap perlu untuk saat ini dan untuk tidakan selanjutnya. Demi terwujudnya harapan tersebut perusahaan perlu melakukan pengelolaan faktor sumber daya manusia yaitu pegawai.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dengan baik dapat mewujudkan kinerja optimal sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Sebaliknya perusahaan yang tidak memperhatikan sumber daya manusianya maka prestasi kerja akan mengalami penurunan. Pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan adalah individu-individu yang diharapkan dapat selalu berperan serta mensukseskan tujuan perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa efektifitas dan efisiensi perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Dengan pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta pegawai yang berprestasi dimana pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, absensi dapat diperkecil, kerusakan dapat dikurangi, kemungkinan perpindahan pegawai ke perusahaan lain dapat diperkecil, penggunaan waktu istirahat dengan tepat, dan lain sebagainya yang pada akhirnya biaya dapat diperkecil. Prestasi kerja pegawai sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan. Jika dalam suatu perusahaan tingkat prestasi kerjanya rendah maka perusahaan tersebut akan banyak mengalami kesulitan bahkan perusahaan tersebut bisa gulung tikar apabila tidak segera ditangani. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai diantaranya adalah faktor pelatihan, dan kemampuan kerja dan lingkungan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah pelatihan. Menurut Nasution (2001) pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu guna meningkatkan ketrampilan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan seseorang.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan pelatihan berhubungan dengan efektivitas pekerjaan individu tenaga kerja untuk memudahkan pencapaian tujuan perusahaan.

Pengetahuan yang didapat dalam pelatihan diharapkan akan merubah sikap, tingkah laku, pengetahuan, dan ketrampilan untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi. Prinsip-prinsip yang harus dilaksanakan untuk tercapainya hasil tersebut adalah dengan motivasi, umpan balik, praktek dalam suasana kerja yang sesungguhnya dan adanya perbedaan individu yang berhubungan dengan kemampuan peserta menyerap materi yang diberikan.

Dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Kemajuan teknologi, terpenuhinya kebutuhan bahan baku, namun adanya sumber daya manusia maka akan menyulitkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal ini terlihat juga pada organisasi modern. Ciri dari organisasi modern adalah penggunaan sumber daya manusia yang berkualitas. Pimpinan organisasi harus menyadari bahwa tujuan organisasi lebih efektif dan efisien apabila kemampuan para pegawainya memadai.

Pengertian kemampuan kerja menurut A.S. Moenir (2003), kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan berdaya guna, dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

Menurut Miftah Thoha (2010) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Adapun kemampuan unsur yang lain dari kematangan bertalian dengan keyakinan diri dan motivasi seseorang (Moenir, 2003)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Dalam hal ini pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

Lingkungan kerja menurut Alex Nitisemito adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Pengertian tentang lingkungan tersebut diatas sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Soul W . Golerman, bahwa lingkungan kerja adalah hal yang vital dan merupakan salah satu dari tiga kategori dasar yang mampu mempengaruhi naik turunnya semangat kerja

Menurut pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di PDAM Kabupaten Semarang masih terlihat rendahnya prestasi kerja pegawai. Adanya penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang direncanakan, banyaknya pengaduan pelanggan yang masuk menandakan rendahnya prestasi kerja pegawai di PDAM Kabupaten Semarang. Salah satu cara untuk mengatasi masalah prestasi kerja adalah dengan memberikan pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kemampuan kerja. Pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar menggunakan teknik dan metode tertentu guna meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kerja seseorang. (Nasution, 2001).

Pelatihan yang diberikan kepada para pegawai akan mendorong para pegawai bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karena pegawai telah mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawabnya, sehingga akan meningkatkan kemampuan kerja para pegawai. Pendidikan dan pelatihan pegawai bukan hanya demi kepentingan pegawai yang bersangkutan saja, tetapi akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan. Karena dengan meningkatnya kemampuan kerja dan lingkungan kerja akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Dewasa ini, persaingan menjadi lebih ketat sehingga perbaikan prestasi kerja menjadi hal yang benar-benar penting dan harus dilaksanakan. Pelatihan merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Pelatihan menambah pengetahuan pegawai untuk mengerjakan sesuatu dengan cepat dan tepat.

Untuk melaksanakan tugas di PDAM Kabupaten Semarang, pegawai memerlukan kesiapan pelatihan atau pendidikan khusus. Dengan demikian pimpinan mempunyai tanggung jawab atas pelatihan dan pendidikan pada semua tingkat organisasi. Tanggung jawab ini sifatnya terus menerus, karena pegawai-pegawai baru memerlukan pelatihan permulaan agar mengenal dan mengetahui pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawabnya. Bagi pegawai lama pelatihan diperlukan sebagai tuntutan pekerjaan maupun sebagai persiapan diri dalam rangka promosi pra jabatan yang lebih tinggi.

Pelatihan yang diberikan kepada para pegawai akan mendorong para pegawai bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karena pegawai telah mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawabnya, sehingga akan meningkatkan moral kerja para pegawai. Pendidikan dan pelatihan pegawai bukan hanya demi kepentingan pegawai yang bersangkutan saja, tetapi juga akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan. Gap/kesenjangan yang berhubungan dengan pelatihan terhadap prestasi kerja adalah masih ditemui pegawai PDAM Kab. Semarang yang kurang peduli akan pentingnya pelatihan yang disediakan atau diselenggarakan perusahaan sehingga hasil yang dicapai oleh pegawai saat pelatihan kurang memuaskan. Pegawai kurang memanfaatkan dengan sungguh-sungguh, kurang fokus dan kurang

memahami materi dan praktek langsung pada saat perusahaan mengadakan pelatihan. Sebagai contoh : adanya pergantian sistem administrasi yang terprogram dengan menggunakan komputer sehingga para pegawai PDAM Kab. Semarang diberi pelatihan tentang pengoperasian komputer.

Pengertian kemampuan kerja menurut (A.S. Moenir, 2000) adalah suatu keadaan pada seseorang secara penuh kesungguhan, berdaya guna, dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Adapun kemampuan unsur yang lain dari kematangan berkaitan dengan keyakinan diri dan motivasi seseorang. Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Dalam hal ini pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Gap/kesenjangan yang berhubungan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kab. Semarang masih ditemui pegawai yang menggunakan kemampuan kerjanya yang tidak relevan/sesuai lagi dengan dinamika yang ada diperusahaan. Disamping itu para pegawai masih mengalami kesulitan dalam mencari peluang, ide-ide baru atau metode baru berdasarkan kemampuan kerjanya untuk menghadapi kondisi riil yang ada diperusahaan sehingga membuat prestasi kerja kurang optimal.

Menurut (Goleman, 2002) menambahkan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan lingkungan kerja. Setiap pegawai niscaya akan mengamati lingkungan kerjanya untuk mendapatkan tanda-tanda yang mungkin mempengaruhi keberuntungan psikologisnya. Bila lingkungan kerja mendukung atau mempertinggi keberuntungan psikologis seseorang maka semangat kerja akan naik, demikian juga jika lingkungan kerja membelenggu seseorang untuk ikut berperan maka mengakibatkan semangat kerja akan turun.

Gap/kesejangan yang berhubungan dengan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja adalah lingkungan kerja akan membawa pengaruh pada psikologis pegawai PDAM Kabupaten Semarang, yaitu turunnya semangat kerja, ini tentunya berpengaruh pula pada prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Semarang. Lingkungan kerja yang buruk akan menimbulkan perasaan tidak nyaman pada pegawai. Rasa tidak nyaman inilah wujud dari pengaruh psikologis lingkungan kerja. Dari latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul :

PENGARUH PELATIHAN, KEMAMPUAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PDAM TIRTA BUMI SERASI KABUPATEN SEMARANG.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Semarang?
2. Seberapa besar pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Semarang ?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Semarang ?
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Semarang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Semarang.
4. Untuk mngetahui pengaruh pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis kepada para pengguna, adapun manfaat yang diharapkan adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi ataupun pertimbangan bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.
- b. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu ekonomi manajemen, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh prestasi kerja pegawai beserta faktor-faktor prediktornya yaitu pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, informasi, saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen PDAM Kab. Semarang dalam melakukan keputusan dalam pemberian pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dan prestasi kerja perusahaan.
1. Implementasi riil ke dunia usaha yang memiliki kompleksitas permasalahan dalam mengelola sumber daya manusia, sekaligus sebagai transfer ilmu yang telah diperoleh dari bangku kuliah ke praktik riil. Manfaat lainnya, hasil penelitian dapat digunakan sebagai pertimbangan manajemen sumber daya manusia dalam pengambilan keputusan (*decision making*) terkait dengan permasalahan prestasi kerja.

E. Definisi Operasional

1. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar menggunakan teknik dan metode tertentu guna meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kerja seseorang. (Nasution, 2001).

2. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja menurut (A.S. Moenir, 2000) adalah suatu keadaan pada seseorang secara penuh kesungguhan, berdaya guna, dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para pekerja tersebut melakukan tugas pekerjaan sehari-hari. (Ahyari, 2001).

4. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai para pegawai dalam suatu kegiatan menurut kriteria tertentu dan dalam waktu tertentu guna mewujudkan tujuan organisasi (Gibson, 1997).

F. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Berisi pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

- BAB II : Berisi tinjauan pustaka, terdiri dari landasan teori, hipotesis dan kerangka pemikiran.
- BAB III : Berisi metodologi penelitian, terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.
- BAB IV : Berisi hasil penelitian yang terdiri dari uji korelasi, uji regresi sederhana dan uji regresi berganda serta pembahasan hasil penelitian.
- BAB V : Berisi kesimpulan dan saran

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Pelatihan

Tenaga kerja merupakan sumber daya terpenting dari suatu organisasi. Organisasi atau perusahaan yang menginginkan agar pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien harus melaksanakan program pelatihan. Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang bertujuan agar para pegawai dapat lebih berkembang dan lebih trampil dalam pekerjaannya.

Pelatihan diperlukan oleh pegawai baru sebelum menjalankan tugas dan juga bagi pegawai lama untuk dapat mengisi jabatan baru atau berkenaan dengan penggunaan teknologi baru. Dengan diadakannya pelatihan diharapkan para pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik, bisa mengurangi human error, dapat menekan pemborosan, bisa memperkecil kemungkinan kecelakaan, sehingga bisa lebih menguntungkan perusahaan.

a. Pengertian Pelatihan

Latihan adalah suatu proses aplikasi terutama terhadap peningkatan kecakapan yang diperlukan untuk mempelajari bagaimana caranya melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu. (Siswanto, 1999).

Pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu guna meningkatkan

ketrampilan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan seseorang. (Nasution, 2001).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan pelatihan berhubungan dengan efektivitas pekerjaan individu tenaga kerja untuk memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut latihan. Ketiga syarat tersebut adalah :

- 1) Latihan harus membantu pegawai menanbah kemampuannya. Apabila seorang pegawai menjadi lebih efektif dalam pekerjaan melalui usaha sendiri, maka hal ini tidak disebut latihan.
- 2) Latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja pegawai, dalam sikap terhadap pekerjaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaan 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 pekerjaan yang sekarang atau dengan tugas yang kemungkinan ia akan ditunjuk pada masa dating. (Moekijat, 2001)

b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Tujuan pelatihan umumnya adalah tercapainya perumusan kemampuan yang diharapkan dari pelatihan tersebut. Dari tujuanpelatihan yang telah dirumuskan akan dapat diketahui kemampuan apa yang harus diberikan dalam pendidikan dan pelatihan sehingga paendidikan dan pelatihan yaitu materi yang dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan peserta sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Manfaat pelatihan bagi perusahaan adalah :

- 1) Dapat meningkatkan prestasi kerja
- 2) Dapat mengurangi resiko kecelakaan
- 3) Dapat mengurangi pengawasan atau supervisi
- 4) Dapat meningkatkan kestabilan dan keluwesan organisasi
- 5) Dapat meningkatkan motivasi dan moral pegawai. (Filippo, 2003)

Sedangkan untuk pegawai pada umumnya pelatihan bertujuan untuk :

- 1) Meningkatkan prestasi kerja
- 2) Meningkatkan semangat dan gairah kerja
- 3) Mengurangi resiko kecelakaan
- 4) Meningkatkan kestabilan dan fleksibilitas organisasional. (Tulus, 2001)

c. Metode Pelatihan

Metode pelatihan untuk pegawai operasional dapat dikelompokkan menjadi empat macam yaitu :

- 1) *On the job training*, merupakan metode yang paling banyak digunakan. Sistem ini memberikan tugas kepada atasan untuk langsung melatih pegawai baru. Jadi atasan menjadi pelatih bagi pegawai baru. Sistem ini dianggap paling ekonomis karena tidak diperlukan fasilitas khusus untuk pelatihan. Selanjutnya keberhasilan ini tergantung pada kemampuan dan kecakapan atasan untuk mentransfer ilmu kepada pegawai.
- 2) *Vestibule school*, merupakan bentuk pelatihan yang dilakukan dalam suatu ruangan latihan khusus yang terpisah dari tempat kerja biasa. Dalam pelatihan ini yang menjadi pelatih bukan atasan tetapi pelatih-pelatih yang sudah ahli.

- 3) *Aprirenticeship*, merupakan jenis pelatihan yang dilakukan dengan cara mengikutsertakan peserta pelatihan bekerja dengan orang yang ahli dalam bidang tertentu.
- 4) *Kursus khusus*, biasanya diadakan untuk memenuhi minat dari para pegawai dalam bidang pengetahuan dan lain-lain. (Ranupandjojo, 2004).

Untuk tenaga manajerial yaitu mereka yang mempunyai wewenang terhadap orang lain, metode yang digunakan berbeda dengan metode untuk pegawai operasional. Metode pengembangan tenaga manajerial tersebut diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Metode sekolah, kuliah, ceramah, dan yang sejenis.

Metode ini diikuti oleh banyak peserta, aktivitas hanya berjalan sepihak yaitu pihak pengajar/ instruktur aktif memberikan pengetahuan kepada para peserta sedangkan peserta bersikap pasif dengan mendengarkan penjelasan saja dan kadang-kadang diselingi dengan pertanyaan-pertanyaan untuk hal-hal yang belum jelas.

- 2) Metode diskusi

Metode ini diterapkan dengan tujuan meningkatkan ketrampilan bagi pegawai dalam hal mengeluarkan pendapat, menerima pendapat orang lain, berkoordinasi dengan pihak lain, cara-cara menggunakan waktu seefisien mungkin, disamping itu juga dapat dipetik pengalaman bagaimana memimpin bawahan sehingga dapat diciptakan adanya semangat atau moral kelompok didalam group tersebut.

3) Metode kasus

Metode ini dilaksanakan dengan cara para peserta diminta untuk memberikan pemecahan atau mencari jalan keluar terhadap suatu peristiwa dalam perusahaan. Peserta dilatih untuk mendiagnosa sebab-sebab dari suatu masalah tertentu dan juga untuk memecahkan atau mencari jalan keluar bagi peristiwa khusus.

4) Permainan bisnis

Metode ini bertujuan untuk memberikan ketrampilan memimpin maupun memutuskan bagi para peserta khususnya yang berkaitan dengan masalah-masalah manajemen. Dalam permainan ini diberikan informasi yang nyata dari perusahaan baik yang berkenaan dengan posisi keuangan, barang-barang hasil produksi, pemasaran dan informasi lainnya. Para peserta kemudian diberikan suatu permasalahan dan diminta untuk memecahkannya. (Ranupandjojo dan Husnan, 2004)

Keberhasilan program pelatihan tidak terlepas dari pemilihan instruktur yang tepat serta mampu menyampaikan materi secara jelas, sehingga peserta dapat dengan mudah menyerap materi yang diberikan.

Menurut (Nasution, 2001) para instruktur hendaknya mempunyai syarat-syarat sebagai berikut :

- 1) Mempunyai kemampuan memimpin
- 2) Mempunyai kemampuan menilai orang lain
- 3) Mengetahui detail materi yang akan diberikan
- 4) Mempunyai kemampuan mengajar
- 5) Sabar menghadapi peserta.

Menyelenggarakan suatu pelatihan biasanya diperlukan biaya yang cukup besar, oleh sebab itu perlu dinilai atau dievaluasi agar biaya yang dikeluarkan tidak sia-sia dan pelatihan yang diselenggarakan diharapkan dapat mencapai sasaran yang ditetapkan. Oleh karena itu setelah berakhirnya pelatihan dilakukan evaluasi yang mencakup :

- 1) Evaluasi terhadap proses, meliputi :
 - a. Organisasi penyelenggaraan pelatihan, misalnya administrasi, konsumsi, ruangan para pegawai dan sebagainya.
 - b. Penyampaian materi, misalnya relevansi didalamnya, pengajar, dan sebagainya.
- 2) Evaluasi terhadap hasilnya, yang mencakup evaluasi sejauh mana materi yang diberikan dapat dikuasai atau diserap oleh peserta apakah ada peningkatan kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, sikap dari para peserta pelatihan. (Notoadmodjo, 1999).

Pengetahuan yang didapat dalam pelatihan diharapkan akan merubah sikap, tingkah laku, pengetahuan, dan ketrampilan untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi. Prinsip-prinsip yang harus dilaksanakan untuk tercapainya hasil tersebut adalah dengan motivasi, adanya laporan kemajuan, umpan balik, praktek dalam suasana kerja yang sesungguhnya dan adanya perbedaan individu yang berhubungan dengan kemampuan peserta menyerap materi yang diberikan.

Hubungan antara pelatihan dengan prestasi kerja

Perusahaan mengharapkan sumber daya manusia atau pegawainya dapat bekerja lebih efektif dan efisien dan mempunyai prestasi kerja yang tinggi, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan meningkatkan nilai perusahaan secara optimal, hal ini akan terlaksana jika pegawai memiliki prestasi kerja yang tinggi. Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja adalah melalui program pelatihan. Dalam pelaksanaan program pelatihan yang terarah dan sistematis dapat diperoleh pegawai yang memiliki ketrampilan dan pengetahuan yang baik. Program pelatihan yang terencana dengan matang dan sistematis dalam pelaksanaannya akan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan dan pegawainya. Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pelatihan dengan prestasi kerja merupakan hubungan yang erat karena dengan adanya pelatihan prestasi kerja akan menjadi lebih baik.

2. Kemampuan Kerja

Dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Kemajuan teknologi, terpenuhinya kebutuhan bahan baku, namun adanya sumber daya manusia maka akan menyulitkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal ini terlihat juga pada organisasi modern. Ciri dari organisasi modern adalah penggunaan sumber daya manusia yang berkualitas. Pimpinan organisasi harus menyadari bahwa tujuan organisasi lebih efektif dan efisien apabila kemampuan para pegawainya memadai.

Pengertian kemampuan kerja menurut A.S. Moenir, kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara

penuh kesungguhan berdaya guna, dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. (Moenir, 2003).

Menurut Miftah Thoha kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Adapun kemampuan unsur yang lain dari kematangan bertalian dengan keyakinan diri dan motivasi seseorang (Moenir, 2003)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Dalam hal ini pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

Kemudian Gibson menjelaskan secara rinci mengenai kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, yaitu :

a. Kemampuan berinteraksi (*interactional ability*)

- 1) Kemampuan seorang staf untuk menciptakan dan menjaga hubungan-hubungan pribadi (interpersonal)
- 2) Kemampuan seorang staf untuk berkomunikasi dengan staf lainnya secara efektif
- 3) Kemampuan seorang staf untuk menangani pertentangan-pertentangan baik dengan orang lain maupun dengan teman sekerjanya.
- 4) Kemampuan seorang staf untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu sistem imbalan

b. Kemampuan konseptual (*conceptual ability*)

- 1) Kemampuan seorang staf untuk menerima dan menganalisa informasi baik dari dalam maupun luar organisasi.
 - 2) Kemampuan seorang staf untuk memahami arti perubahan-perubahan dalam lingkungan.
 - 3) Kemampuan seorang staf untuk memahami keputusan-keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.
 - 4) Kemampuan seorang staf untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya yang perlu dalam organisasi.
- c. Kemampuan administrative (*administrative ability*)
- 1) Kemampuan seorang staf untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana, kebijakan-kebijakan dan prosedur yang efektif dan efisien.
 - 2) Kemampuan seorang staf untuk memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur, serta tepat waktu.
 - 3) Kemampuan seorang staf untuk mengelola pengeluaran suatu anggaran.
 - 4) Kemampuan seorang staf untuk menggunakan pengetahuan (*knowledge*), peralatan (*tools*), pengalaman (*experience*), dan teknik-teknik dari disiplin ilmu tertentu seperti akuntansi, teknik mesin, produksi hukum, psikologi atau ilmu kimia sebagai alat untuk memecahkan masalah. (Gibson, 1990).

Menurut (Wahyu Sumidjo, 1999) kemampuan yang harus dimiliki pegawai adalah :

a. Kemampuan Teknik (*technical ability*)

Yaitu kemampuan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keahlian dalam mempergunakan berbagai alat/sarana dan teknik-teknik yang bersifat khusus.

b. Kemampuan hubungan antar manusia (*human skill*)

Yaitu kemampuan yang didalamnya mencerminkan berbagai ketrampilan seperti :

- 1) Kemampuan kerja sama dengan orang lain.
- 2) Kemampuan menciptakan kesadaran dan rasa kebersamaan.
- 3) Kemampuan menciptakan suasana kerja dimana seluruh aparat merasa aman, tidak dipaksa, tidak dicurigai, suasana kerja yang kekeluargaan, toleransi kerja, dan saling percaya.

c. Kemampuan konseptual dan design (*conceptual and design skill*)

- 1) *Conceptual skill* adalah kemampuan pengelolaan, yang berkaitan dengan kemampuan melihat segala sesuatu secara makro, secara sistem atau secara lisan sektoral.
- 2) *Design skill* adalah kemampuan seseorang yang tidak hanya difokuskan untuk melihat, mengidentifikasi dan merumuskan permasalahan-permasalahan yang timbul, tetapi juga sekaligus mampu merumuskan berbagai alternatif permasalahan itu sendiri.

Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi publik adalah sumber daya manusia yang benar-benar mampu dalam hal pelayanan jasa terhadap pelanggan sehingga pengguna jasa merasa puas dengan pelayanan penyedia jasa. Kemampuan itu mutlak diperlukan oleh penyedia pelayanan yang disertai dengan ketrampilan dan pengalaman agar dalam menjalankan tugasnya, ia dapat menghindari atau memperkecil kesalahan yang dibuatnya. Pelayanan yang memuaskan pelanggan sebagian besar

dipengaruhi oleh kemampuan para penyedia pelayanan itu sendiri dalam melakukan tugasnya sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.

Hubungan antara kemampuan kerja dengan prestasi kerja

Organisasi modern adalah penggunaan sumber daya manusia yang berkualitas. Pimpinan organisasi harus menyadari bahwa tujuan organisasi lebih efektif dan efisien apabila kemampuan para pegawainya memadai. Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Dalam hal ini pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai kemampuan kerja dalam hal ini pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi diharapkan memiliki prestasi kerja yang tinggi pula.

Hubungan keduanya mutlak diperlukan oleh penyedia pelayanan yang disertai dengan ketrampilan dan pengalaman agar dalam menjalankan tugasnya, ia dapat menghindari atau memperkecil kesalahan yang dibuatnya. Pelayanan yang memuaskan pelanggan sebagian besar dipengaruhi oleh kemampuan para penyedia pelayanan itu sendiri dalam melakukan tugasnya sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Alex Nitisemito adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Nitisemijo, 2000).

Pengertian tentang lingkungan tersebut diatas sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Soul W . Golerman, bahwa lingkungan kerja adalah hal yang

vital dan merupakan salah satu dari tiga kategori dasar yang mampu mempengaruhi naik turunnya prestasi kerja, yang dinyatakan sebagai berikut :

Setiap pegawai niscaya akan mengamati lingkungan kerjanya untuk mendapatkan tanda-tanda yang mungkin mempengaruhi keberuntungan psikologisnya. Bila lingkungan kerja mendukung atau mempertinggi keberuntungan psikologis seseorang maka semangat kerja akan naik, demikian juga jika lingkungan kerja membelenggu seseorang untuk ikut berperan maka mengakibatkan prestasi kerja akan turun. (Goleman, 2002).

Dari pernyataan teori diatas diketahui bahwa lingkungan kerja akan membawa pengaruh psikologis pegawai, yaitu turunnya prestasi kerja. Lingkungan kerja yang buruk atau tidak sesuai dengan pekerjaan akan menimbulkan perasaan tidak puas pada pegawai. Rasa tidak puas inilah wujud dari pengaruh psikologis lingkungan kerja.

Sering pandangan umum mengenai lingkungan kerja merupakan masalah yang berhubungan dengan komunikasi. Bagaimana individu merasakan merasa lingkungan kerja sebagian akan mempengaruhi intensitas dari semangatnya kearah penurunan kebutuhan-kebutuhannya. Bagi seorang manajer lingkungan kerja terdiri dari dua faktor yaitu :

- 1) Manajer yang menjadi atasannya dan pegawai-pegawai lain dari perusahaan atas dia.
- 2) Aspek-aspek lingkungan yang tidak berhubungan dengan orang, seperti kebijaksanaan-kebijaksanaan perusahaan, prosedur- prosedur, peraturan-peraturan, dan ketentuan-ketentuan serta lingkungan-lingkungan fisiknya yang sesungguhnya.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah meliputi orang-orang yang ada disekitar pekerja atau orang-orang yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Hubungan kerja yang yang terjadi dalam lingkungan kerja hendaknya dibuat sedemikian rupa sehingga akan tercipta suatu iklim kerja yang baik dan dapat menimbulkan rasa puas dikalangan pekerja.

Selama individu tergantung pada orang-orang lain dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya, maka ada suatu kemungkinan bagi para pekerja, baik pimpinan maupun bawahan untuk merasa ragu atau tidak puas terhadap kemampuan atau pekerjaan bawahannya. Kemungkinan adanya rasa tidak puas ini, merupakan bagian yang melekat dari tiap hubungan antara pimpinan dan bawahan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Mengetahui fakta ini adalah merupakan suatu langkah yang baik bagi perusahaan, sehingga dapat menumbuhkan dan mengembangkan iklim kerja yang baik dalam lingkungan kerja perusahaan.

Lingkungan kerja dapat dilihat dalam beberapa aspek atau bagian sebagai berikut :

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan ini merupakan lingkungan dimana para pekerja tersebut melakukan tugas pekerjaan sehari-hari. Namun demikian untuk memperjelas masalah ini akan dapat dibagi lagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja yang lebih terperinci. Adapun beberapa bagian tersebut adalah pelayanan pegawai, kondisi kerja dan hubungan pegawai didalam perusahaan yang bersangkutan (Agus Ahyari, 2001).

Dari pengertian tersebut diatas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan personil dalam hubungannya dengan

pekerjaannya, dan yang mempunyai hubungan erat dengan personil atau pegawai, termasuk didalamnya faktor fisik dan non fisik.

Faktor fisik dan non fisik dari lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Faktor fisik

Meliputi penerangan, ventilasi, kegaduhan/kebisingan, alat-alat dan perlengkapan kerja, waktu istirahat, jam kerja, tempat kerja beserta kebersihan dan keamanannya.

2) Faktor non fisik

Dirinci menjadi dua golongan, yaitu faktor lingkungan psikososial yang meliputi sikap pegawai terhadap kebutuhannya. Dan faktor yang berhubungan dengan hubungan sosial antara pegawai yang sederajat ataupun antara pegawai dengan pimpinan. (L. Sri Sukemi, Jakoeb H, Koesjono, 2001).

Secara umum jika iklim yang ada pada lingkungan kerja yaitu meliputi hubungan dengan rekan sekerja dan hubungan dengan atasan terbina dengan baik, maka secara langsung hal tersebut akan menjadi dorongan secara psikologis bagi semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hubungan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja

Hubungan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja sangat erat, diketahui bahwa lingkungan kerja akan membawa pengaruh psikologis pegawai, yaitu naik dan turunnya semangat kerja, ini tentunya berpengaruh pada prestasi kerja pegawai perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang buruk dan tidak harmonis akan menimbulkan perasaan tidak puas dan

tidak nyaman dalam bekerja pada pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan harmonis akan menimbulkan perasaan puas dan nyaman dalam bekerja pada pegawai.

4. Prestasi Kerja

Secara umum pemahaman mengenai prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi. Seperti halnya Steers (1995) yang menyatakan bahwa bila masalah efektivitas organisasi dianalisis dari sudut individu para pekerja, akan jelas kelihatan betapa pentingnya prestasi kerja yang baik di semua tingkat organisasi. Pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi akan sulit dicapai apabila prestasi kerja individu tidak dapat tercapai.

Menurut Moenir (2003) yang dimaksud prestasi kerja adalah kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasaran yang telah ditentukan. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Hasibuan mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Jadi prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasaran yang telah ditentukan.

Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja. Secara teoritis prestasi kerja merupakan gabungan dari ketiga faktor penting yaitu kemampuan

atau minat seseorang dalam bekerja kemampuan penerimaan penjelasan delegasi tugas dan peran tingkat motivasi seorang pegawai

Stoener (2001) menunjukkan adanya faktor motivasi dan kemampuan kerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja merupakan hasil dari kemampuan karena untuk dapat menghasilkan prestasi kerja pegawai dibutuhkan pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang memadai.

Stoener dalam bukunya menajemen menyatakan $Performance = F$ (*Motivation, Ability, Role perception*) prestasi merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan kerja serta persepsi tentang perannya.

Dari pernyataan diatas dapat dijelaskan bahwa seseorang dapat berprestasi apabila dalam dirinya terdapat kemampuan kerja, persepsi yang jelas perannya, dan dorongan atau motivasi untuk bekerja lebih baik. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Steers, secara sederhana orang umumnya percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan gabungan dari tiga unsur yaitu :

- a. Kemampuan dan minat seseorang dalam bekerja
- b. Kejelasan peran seorang pekerja
- c. Tingkat motivasi pekerja

Lebih lanjut lagi Steers mengemukakan bahwa faktor yang mendukung prestasi kerja adalah berasal dari faktor individu dan faktor dalam organisasi. Sama halnya dengan As'at (2001) beliau melihat prestasi kerja dari sisi psikologis, menurutnya ada dua hal yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor situasi. Faktor individu yang dimaksud diatas adalah kemampuan, perangai, persepsi peran, sikap, pengetahuan dan pelatihan. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor situasional adalah fisik dari pekerjaan

yang meliputi metode kerja, pengetahuan, kondisi perlengkapan kerja, lingkungan fisik kerja, sosial yang meliputi struktur yang meliputi organisasi tugas, gaya manajemen dan lingkungan sosial kerja.

Berdasarkan teori-teori tersebut maka diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja meliputi :

- 1) Kemampuan, perangai dan minat seseorang dalam bekerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas kejelasan peran seorang pekerja
- 3) Tingkat motivasi pekerja
- 4) Sikap, pengetahuan dan pelatihan
- 5) Metode kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kondisi perlengkapan kerja, dan lingkungan fisik serta social kerja, yang meliputi struktur organisasi, struktur tugas, gaya manajemen dan lingkungan sosial kerja.

Berdasarkan pada berbagai teori tersebut ternyata prestasi kerja memang ada hubungannya dengan motivasi kerja dan kemampuan kerja, tinggi rendahnya motivasi dan kemampuan kerja akan membuat tinggi rendahnya prestasi kerja. Untuk mengetahui seberapa tingkat prestasi kerja, tentu saja perlu dilakukan penilaian dengan alat ukur. Berikut ini akan diuraikan bagaimana mengukur prestasi kerja.

Gomes (2000) mengemukakan kriteria yang dipakai untuk menilai atau mengevaluasi perfrman kerja pegawai sebagai berikut :

- 1) *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- 2) *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- 4) *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- 6) *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Prestasi kerja menurut Rusli (2001) dapat diukur melalui :

- 1) Mutu : kehalusan, kebersihan dan ketelitian
- 2) Jumlah waktu kecepatan
- 3) Jumlah macam kerja
- 4) Jumlah jenis alat : ketrampilan menggunakan alat
- 5) Pengetahuan tentang pekerjaan : jumlah pengetahuan kerja yang dikuasai

Menurut Hasibuan (1999), prestasi kerja pegawai dapat dilihat dari beberapa unsur yaitu :

- 1) Kesetiaan pegawai kepada pekerjaan, jabatan dan organisasi
- 2) Hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitasnya dari uraian pekerjaannya
- 3) Kedisiplinan dalam mematuhi peraturan yang ada menggerakkan tugasnya sesuai dengan instruksi yang diberikan
- 4) Tanggung jawab pegawai terhadap kebijaksanaan, hasil kerja, sarana dan prasarana yang dipergunakannya.

Munasef (1999) menjelaskan beberapa cakupan untuk mengukur prestasi kerja pegawai dengan membatasi pada kecakapan dibidang tugas, ketrampilan melaksanakan tugas, kesehatan jasmani dan rohani, melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna dan hasil yang melebihi ketentuan.

Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis pengukuran prestasi kerja yang merupakan jenis pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian kegiatan. (Agus Dharma, 2001). Artinya dalam melakukan kegiatan pegawai mampu menghasilkan jumlah keluaran pelaksanaan kegiatan yang dicapai tepat waktu sesuai yang ditentukan.

B. Hipotesis

Sebelum penetapan hipotesis, terlebih dahulu akan dikemukakan apa yang dimaksud dengan hipotesis. Hipotesis adalah kesimpulan sementara dari hubungan antara dua variabel atau lebih yang kebenarannya harus diuji secara empiris (Singarimbun dan Effendi, 2003).

Hipotesis pada umumnya merupakan suatu anggapan yang mungkin benar dan seringkali digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan, pemecahan persoalan, atau untuk dasar pembuatan keputusan harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan data hasil observasi yang dikumpulkan berdasarkan kenyataan.

Dengan demikian dapat dirumuskan suatu hipotesa yang dilakukan yaitu :

1. Diduga pelatihan (X_1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y).
2. Diduga kemampuan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y).
3. Diduga lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y).
4. Diduga pelatihan (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).

C. Kerangka Pikir

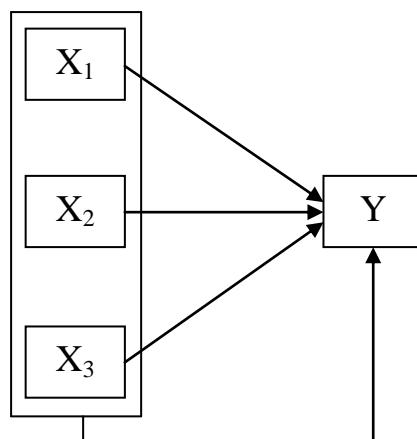
Pelatihan yang diberikan kepada para pegawai PDAM Kabupaten Semarang akan mendorong para pegawai bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karena pegawai telah mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawabnya, sehingga akan meningkatkan moral kerja para pegawai. Pendidikan dan pelatihan pegawai bukan hanya demi kepentingan pegawai yang bersangkutan saja, tetapi juga akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan. Karena dengan meningkatnya kemampuan dan ketrampilan pegawai akan meningkatkan prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Semarang.

Kemampuan kerja unsur yang lain dari kematangan bertalian dengan keyakinan diri dan motivasi seseorang. Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai PDAM Kabupaten Semarang .

Dalam hal ini pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Semarang.

Setiap pegawai PDAM Kabupaten Semarang niscaya akan mengamati lingkungan kerjanya untuk mendapatkan tanda-tanda yang mungkin mempengaruhi keberuntungan psikologisnya. Bila lingkungan kerja mendukung atau mempertinggi keberuntungan psikologis seorang maka prestasi kerja akan naik, demikian juga jika lingkungan kerja membelenggu seorang untuk ikut berperan maka mengakibatkan prestasi kerja akan turun.

Berdasarkan uraian tersebut, maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka pikir

X_1 : Pelatihan X_2 : Kemampuan Kerja X_3 : Lingkungan Kerja Y : Prestasi Kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Untuk menggambarkan dan menganalisa permasalahan yang akan dikemukakan dalam penelitian ini, yaitu pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja yang akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai, maka tipe penelitian yang akan digunakan adalah penelitian explanatory yang menjelaskan kedudukan variable pelatihan, kemampuan kerja, lingkungan kerja dan prestasi kerja serta hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lain.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Semarang. Alasan pemilihan lokasi ini disebabkan adanya kemudahan dalam akses perijinan dan kemudahan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Pemilihan obyek pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Semarang disebabkan tugas yang dimiliki oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Semarang adalah melayani masyarakat sehingga membutuhkan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, variabel-variabelnya adalah:

- a. Variabel Independent : 1. Pelatihan (X_1)
2. Kemampuan Kerja (X_2)
3. Lingkungan Kerja (X_3)
- b. Variabel Dependent : 1. Prestasi kerja pegawai (Y)

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah di table 3.1

Tabel 3.1

Indikator Variabel

| Variabel | Indikator | Skala Likert | Jenis Data |
|----------------------------|---|--|------------|
| Pelatihan (X_1) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pentingnya program pelatihan. 2. Metode yang digunakan dalam pelatihan. 3. Sarana yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan. 4. Materi pelatihan yang diikuti dapat menambah pengetahuan 5. Materi pelatihan dapat digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan | 5=Sangat puas 4=Puas 3=Cukup puas 2=Tidak puas 1=Sangat tidak puas | Ordinal |
| Kemampuan Kerja (X_2) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan bekerja sama dengan orang lain. 2. Kemampuan menciptakan suasana kerja. 3. Kemampuan menggunakan pengetahuan dan pengalaman sebagai alat untuk memecahkan masalah. 4. Tingkat kemampuan petugas menggunakan peralatan sesuai dengan bidang tugasnya 5. Kemampuan berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas | 5=Sangat puas 4=Puas 3=Cukup puas 2=Tidak puas 1=Sangat tidak puas | Ordinal |
| Lingkungan Kerja (X_3) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kecupan fasilitas 2. Ruang kerja yang bebas polusi dan kebisingan 3. Hubungan antar pegawai 4. Komunikasi antar pegawai 5. Kesempatan berdiskusi dengan atasan | 5=Sangat puas 4=Puas 3=Cukup puas 2=Tidak puas 1=Sangat tidak puas | Ordinal |

| | | | |
|--------------------|--|--|---------|
| Prestasi kerja (Y) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu menyelesaikan pekerjaan 2. Kualitas yang ditetapkan perusahaan 3. Menjalankan tugas sesuai target perusahaan 4. Hasil kerja yang tidak mendapatkan komplain 5. Keinginan memperbaiki prestasi kerja | <ol style="list-style-type: none"> 5=Sangat puas 4=Puas 3=Cukup puas 2=Tidak puas 1=Sangat tidak puas | Ordinal |
|--------------------|--|--|---------|

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Secara umum populasi dapat didefinisikan sebagai sekumpulan data yang mengidentifikasi suatu fenomena.

Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Semarang yang jumlahnya 54 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 orang.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Menurut Arikunto (2002) teknik sensus adalah suatu teknik pengambilan sampel dimana seluruh jumlah populasi dijadikan sampel penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Sumber Data

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian, yaitu :

Data Primer yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang didapat dari jawaban para responden terhadap rangkaian pertanyaan yang digunakan oleh peneliti. Sedangkan responden yang menjawab daftar kuesioner tersebut adalah pegawai PDAM Kab. Semarang.

Data skunder yaitu data yang tidak diperoleh langsung oleh peneliti, tetapi diperoleh dari data yang diterbitkan oleh perusahaan, laporan suatu lembaga, studi kepustakaan, jurnal penelitian terdahulu. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari PDAM Kab. Semarang.

2. Teknik Pengambilan Data

Dalam hal ini untuk menganalisis data yang tidak dapat diukur dengan angka adalah jenis data kualitatif, karena data ini bersifat abstrak, contohnya : hasil jawaban dari responden. Menurut Iqkbal Hasan (2002) untuk memperoleh hasil penelitian yang baik, harus menggunakan alat ukur yang tepat. Adapun ukuran-ukuran yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu ukuran skala.

Penelitian ini menggunakan *Skala Likert* merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variable penelitian (Penelitian Sosial Spesifik) seperti : sikap, pendapat dan persepsi sosial seseorang atau sekelompok orang.

Bentuk alternative jawaban dan nilai yang dipakai yaitu :

1. Jawaban SS : sangat setuju dengan nilai 1
2. Jawaban S : setuju dengan nilai 2
3. Jawaban N : netral dengan nilai 3
4. Jawaban TS : tidak setuju dengan nilai 4
5. Jawaban STS : sangat tidak setuju dengan nilai 5

3. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini digunakan beberapa metode pengumpulan data, yaitu:

1. Angket

Suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Dokumentasi

Suatu cara pengumpulan data yang diperoleh melalui catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda, dan sebagainya.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses yang memperkirakan dan memperhitungkan besarnya pengaruh antara nilai variabel yang satu atau lebih terhadap variabel lainnya. Analisis data yang diperoleh dapat digunakan

dalam pemecahan masalah penelitian. Dalam hal ini, metode analisa data yang digunakan yaitu:

1. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif didasarkan atas hasil jawaban responden berdasarkan angket penelitian. Jawaban responden tersebut tidak terbentuk angka. Jawaban responden kemudian dianalisis untuk mengetahui berapa persen responden yang memilih alternative jawaban. (SS, S, N, TS, STS)

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif didasarkan atas hasil jawaban responden, kemudian berdasarkan skala likert diubah menjadi data kuantitatif dan kemudian dianalisis. Analisis kuantitatif dengan menggunakan alat bantu statistic SPSS.

3. Uji Validitas Dan Uji Realibilitas

a. Uji Validitas

Suatu ukuran yang menggunakan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi dan begitu pula sebaliknya. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Suharsini Arikunto,2000). Nilai r tabel untuk penelitian ini adalah 0,000. Ada tiga variabel independen dan satu variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini.

Dari hasil olah data SPSS untuk 10 responden sebagaimana lampiran E halaman 107 didapatkan hasil yang terangkum dalam tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2
Ringkasan Hasil Pengukuran Validitas 10 Responden

| Item Pernyataan | R_{hitung} | R_{tabel} | Keterangan |
|------------------------------|--------------|-------------|------------|
| Pelatihan (X1) | | | |
| Pelatihan1 | 0,644 | 0,576 | Valid |
| pelatihan2 | 0,763 | 0,576 | Valid |
| Pelatihan3 | 0,638 | 0,576 | Valid |
| Pelatihan4 | 0,765 | 0,576 | Valid |
| Pelatihan5 | 0,836 | 0,576 | Valid |
| Kemampuan Kerja (X2) | | | |
| Kemp1 | 0,685 | 0,576 | Valid |
| Kemp2 | 0,875 | 0,576 | Valid |
| Kemp3 | 0,875 | 0,576 | Valid |
| Kemp4 | 0,664 | 0,576 | Valid |
| Kemp5 | 0,615 | 0,576 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X3) | | | |
| Lingk1 | 0,625 | 0,576 | Valid |
| Lingk2 | 0,686 | 0,576 | Valid |
| Lingk3 | 0,778 | 0,576 | Valid |
| Lingk4 | 0,814 | 0,576 | Valid |
| Lingk5 | 0,824 | 0,576 | Valid |
| Prestasi Kerja (Y) | | | |
| Prest1 | 0,705 | 0,576 | Valid |
| Prest2 | 0,872 | 0,576 | Valid |
| Prest3 | 0,705 | 0,576 | Valid |
| Prest4 | 0,815 | 0,576 | Valid |
| Prest5 | 0,629 | 0,576 | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2016

Data tabel 3.2 menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari R_{tabel} . Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan (indikator) adalah valid.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konstan apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama (Notoatmojo, 2002). Suatu koefisien dikatakan reliable jika memiliki cronbach alpha $> 0,60$ (Imam Ghozali, 2004). Cara menghitung dengan menggunakan computer program SPSS untuk 10 responden sebagaimana lampiran F halaman 109 yang kemudian hasil penelitian dapat disajikan pada tabel 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3.3

Ringkasan Hasil Pengukuran Reliabel Item Kuesioner

| Variabel | α Hitung | Standar Alpha | Keterangan |
|------------------|-----------------|---------------|------------|
| Pelatihan | 0,712 | 0,600 | Reliabel |
| Kemampuan kerja | 0,731 | 0,600 | Reliabel |
| Lingkungan kerja | 0,690 | 0,600 | Reliabel |
| Prestasi kerja | 0,671 | 0,600 | Reliabel |

Sumber : Data primer diolah, 2016

Hasil data tabel 3.3 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mengenai pelatihan (X1), kemampuan kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan prestasi kerja(Y) adalah reliable karena menunjukkan hasil α hitung yang lebih besar dari 0,600 artinya semua butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

G. Analisis Data

a. Uji Korelasi Sederhana

Analisis korelasi berganda menggambarkan keeratan hubungan antara variabel X dan Y atau dalam hal ini adalah hubungan antara variabel pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja dengan variabel prestasi kerja secara individual.

Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{[n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

Y = variabel terikat (prestasi kerja)

X = skor tiap variabel (variabel pelatihan, kemampuan kerja
dan lingkungan kerja)

n = jumlah sampel

b. Uji Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda menggambarkan keeratan hubungan antara variabel X dan Y atau dalam hal ini adalah hubungan antara variabel pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja dengan variabel prestasi kerja secara bersama-sama.

Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$R_{y_{12}} = \sqrt{\frac{r_{y_1}^2 + r_{y_2}^2 - 2r_{y_1}r_{y_2}r_{y_{12}}}{1 - r_{y_{12}}^2}}$$

dimana :

R = koefisien korelasi

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan, maka dapat digunakan pedoman menurut Sugiyono (2002) pada tabel 3.4 sebagai berikut :

Tabel 3.4

Interprestasi nilai korelasi

| | |
|----------------------|----------------------|
| 0,000 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,200 – 0,399 | Rendah |
| 0,400 – 0,599 | Sedang |
| 0,600 – 0,799 | Kuat |
| 0,800 – 1,000 | Sangat Kuat |

c. Analisis Regresi Sederhana

Untuk pengujian hipotesis yang pertama, kedua dan ketiga menggunakan regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Variabel Prestasi Kerja

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

x = independen variabel (variabel pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja)

d. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Data yang digunakan adalah data tanggapan pegawai berdasarkan kenyataan yang dialami oleh responden. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini,

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Prestasi Kerja

X₁, X₂, X₃ = Variabel pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja.

a = Konstanta.

β₁, β₂, β₃ = Koefisien regresi untuk variabel kedisiplinan dan pengawasan.

e = Tingkat kesalahan.

1) Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (prestasi kerja) yang disebabkan oleh variabel bebas (pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja).

Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (prestasi kerja) yang disebabkan oleh variabel bebas (pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja) semakin tinggi. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (prestasi kerja) yang disebabkan oleh variabel bebas (pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja) semakin rendah.

Untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit* nya. Secara statistik *goodness of fit* dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F dan nilai koefisien determinasi. Dengan demikian untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel perlu dilakukan uji hipotesis berupa uji t dan uji F.

2) Uji Hipotesis Statistik t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen pelatihan (X_1), variabel kemampuan kerja (X_2), variabel lingkungan kerja (X_3) secara individual mempengaruhi variabel dependen prestasi kerja (Y).

Langkah-langkah pengujiannya :

1. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

$H_0 : \beta = 0$: tidak ada pengaruh variabel X (pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel Y (prestasi kerja)

$H_a : \beta \neq 0$: ada pengaruh variabel X (pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel Y (prestasi kerja)

2. Level of signifikan ($\alpha = 0.05$)

Sampel n = jumlah sampel

T tabel = $t(\alpha / 2, n-k)$

3. Menentukan kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $P \text{ value} > 0,05$

H_a diterima apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $P \text{ value} < 0,05$

4. Cara menghitung

$$t = \frac{\beta_i}{Se\beta_i}$$

dimana:

t = t – hitung

β_i = koefisien regresi berganda

$Se\beta_i$ = standar error pada β_i

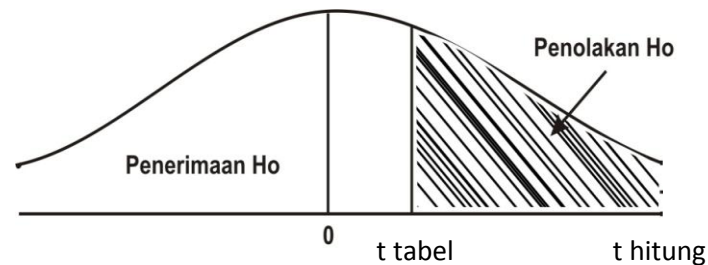
5. Kesimpulan

Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh masing-masing variabel X (pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel Y (prestasi kerja).

Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh masing-masing variabel X (pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel Y (prestasi kerja).

Gambar 3.1

Test Signifikasi Uji t parsial



3) Uji F atau Uji Signifikansi Persamaan.

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas yaitu (Y) yaitu prestasi kerja.

Langkah-langkah pengujian:

1. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

$H_0 = \beta = 0$: tidak ada pengaruh variabel independen (pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (prestasi kerja)

$H_a = \beta > 0$: ada pengaruh variabel independen (pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (prestasi kerja)

- a. Taraf nyata $\alpha = 95\%$
- b. Derajat kebebasan F tabel ($\alpha, k, n-k-1$)

Dimana :

$\alpha = 0,05$

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

2. Menentukan kriteria pengujian

Ho diterima apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ atau $P \text{ value} > 0,05$

Ho ditolak apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $P \text{ value} < 0,05$

3. Menghitung nilai F dengan rumus (Sudjana, 1998)

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

Dimana :

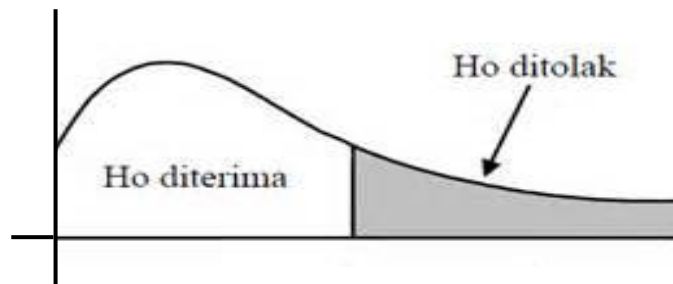
R^2 = Koefisien determinasi berganda

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

4. Kesimpulan

Bila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan. Bila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima berarti terdapat pengaruh secara simultan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

Sejarah Umum Berdirinya Perusahaan

Sesuai Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 1954 dibentuklah Dinas Air Minum dengan pengawasan di bawah Dinas Pendapatan Daerah. Sejak tahun 1966 pengelolaannya dilimpahkan kepada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Daerah Tingkat II Semarang.

Pada tahun 1972 terjadi pemisahan pengelolaan air minum dari Dinas Pekerjaan Umum menjadi Dinas Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Semarang. Pada tanggal 7 Mei 1973 diterbitkan Peraturan Daerah Nomor 7/Pd/1973 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Kabupaten Semarang yang disingkat PERDAKAS meliputi Perusda Apotek, Perkebunan, BPR dan Unit I Air Minum.

Pada tanggal 21 Juli 1978 diterbitkan Keputusan Bupati Kepala Daerah Tingkat II Semarang No. KDP 13/I/12 yang mengatur tentang pemisahan Unit I Air minum PERDAKAS menjadi Perusahaan Daerah Air Minum.

Pada tanggal 11 Desember 1980 melalui Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 1980, secara resmi berdiri Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Semarang, yang berlaku sejak diundangkan tanggal 24 April 1981 dengan kelengkapan Surat Keputusan Bupati

Kepala Daerah Tingkat II Semarang Nomor 061/339/1981 tanggal 10 Juni 1981 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Semarang.

Selanjutnya dengan Keputusan Bupati Semarang Nomor 690/0612/2011 tanggal 22 Desember 2011 ditetapkanlah tanggal 24 April sebagai Hari Jadi Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Semarang.

2. Deskripsi Tanggapan Responden

a. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pelatihan (X_1)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 54 responden, maka dapat diidentifikasi mengenai indikator dari variabel pelatihan (X_1) sebagai berikut:

1) Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pentingnya Pelatihan

Table 4.1
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pentingnya Pelatihan

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|------------------|-----------------------|
| Sangat setuju | 16 | 29,6 |
| Setuju | 20 | 37,0 |
| Netral | 14 | 25,9 |
| Tidak Setuju | 2 | 3,7 |
| Sangat Tidak Setuju | 2 | 3,7 |
| Total | 54 | 100,0 |

Sumber data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tanggapan responden pada table 4.1 diketahui dari 54 responden sebanyak 16 responden (29,6%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (37%) menyatakan setuju, 14 responden (25,9%) menyatakan netral, 2 responden (3,7%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (3,7 %) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas responden sebanyak 37% menyatakan setuju

terhadap pertanyaan mengenai pentingnya pelatihan sudah sesuai karena dibutuhkan dalam menjalankan tugas pada PDAM Kab, Semarang.

2) Tanggapan Responden Terhadap Indikator Ketepatan Metode Pelatihan

Table 4.2
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Ketepatan Metode Pelatihan

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|------------------|-----------------------|
| Sangat setuju | 18 | 33,3 |
| Setuju | 15 | 27,8 |
| Netral | 17 | 31,5 |
| Tidak Setuju | 3 | 5,6 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1,9 |
| Total | 54 | 100,0 |

Sumber data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tanggapan responden pada table 4.2 diketahui 54 responden sebanyak 18 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (27,8%) menyatakan setuju, 17 responden (31,5%) menyatakan netral, 3 responden (5,6%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (1,9%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas responden sebanyak 33,3% menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan mengenai metode pelatihan yang sangat tepat dengan materi yang disampaikan pada pegawai sehingga bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan.

3) Tanggapan Responden Terhadap Indikator Sarana Pelatihan

Table 4.3
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Sarana Pelatihan

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|------------------|-----------------------|
| Sangat setuju | 5 | 9,3 |
| Setuju | 16 | 29,6 |
| Netral | 16 | 29,6 |
| Tidak Setuju | 10 | 18,5 |
| Sangat Tidak Setuju | 7 | 13,0 |
| Total | 54 | 100,0 |

Sumber data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tanggapan responden pada table 4.3 diketahui 54 responden sebanyak 5 responden (9,3%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (29,6%) menyatakan setuju, 16 responden (29,6%) menyatakan netral, 10 responden (18,5%) menyatakan tidak setuju, 7 responden (13%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas responden sebanyak 29,6% menyatakan setuju dan netral terhadap pertanyaan mengenai sarana pelatihan. Hal ini berarti pegawai merasa sarana yang diberikan dalam pelatihan telah cukup untuk memenuhi kebutuhan dalam pelatihan.

4) Tanggapan Responden Terhadap Indikator Manfaat Materi Pelatihan

Table 4.4
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Manfaat Materi Pelatihan

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|------------------|-----------------------|
| Sangat setuju | 14 | 25,9 |
| Setuju | 13 | 24,1 |
| Netral | 18 | 33,3 |
| Tidak Setuju | 7 | 13 |
| Sangat Tidak Setuju | 2 | 3,7 |
| Total | 54 | 100,0 |

Sumber data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tanggapan responden pada table 4.4 diketahui 54 responden sebanyak 14 responden (25,9%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (24,1%) menyatakan setuju, 18 responden (33,3%) menyatakan netral, 7 responden (13%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (3,7%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas responden sebanyak 33,3% menyatakan netral terhadap pertanyaan mengenai manfaat materi pelatihan. Hal ini berarti pegawai belum merasakan sepenuhnya manfaat pelatihan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.

5) Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kegunaan Materi Pelatihan

Table 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kegunaan Materi Pelatihan

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|------------------|-----------------------|
| Sangat setuju | 19 | 35,2 |
| Setuju | 19 | 35,2 |
| Netral | 13 | 24,1 |
| Tidak Setuju | 2 | 3,7 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1,9 |
| Total | 54 | 100,0 |

Sumber data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tanggapan responden pada table 4.5 diketahui 54 responden sebanyak 19 responden (35,2%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (35,2%) menyatakan setuju, 13 responden (24,1%) menyatakan netral, 2 responden (3,7%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (1,9%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas responden sebanyak 35,2% menyatakan sangat setuju dan setuju terhadap pertanyaan mengenai kegunaan materi

pelatihan. Hal ini berarti pegawai merasakan kegunaan materi pelatihan dalam proses pekerjaan sehari-hari.

b. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 54 responden, maka dapat diidentifikasi mengenai indikator dari variabel kemampuan kerja (X_2) sebagai berikut:

1) Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kerja Sama Rekan Kerja

Table 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kerja Sama Rekan Kerja

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|------------------|-----------------------|
| Sangat setuju | 19 | 35,2 |
| Setuju | 27 | 50 |
| Netral | 8 | 14,8 |
| Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Total | 54 | 100,0 |

Sumber data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tanggapan responden pada table 4.6 diketahui dari 54 responden sebanyak 19 responden (35,2%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (50%) menyatakan setuju, 8 responden (14,8%) menyatakan netral, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas responden sebanyak 50% menyatakan setuju terhadap pertanyaan mengenai kerjasama dengan rekan kerja. Dalam hal ini berarti pegawai PDAM Kab. Semarang memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja sehingga dapat saling membantu proses penyelesaian pekerjaan.

2) Tanggapan Responden Terhadap Indikator Menciptakan Suasana Kerja

Table 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Menciptakan Suasana Kerja

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|------------------|-----------------------|
| Sangat setuju | 19 | 35,2 |
| Setuju | 24 | 44,4 |
| Netral | 7 | 13 |
| Tidak Setuju | 3 | 5,6 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1,9 |
| Total | 54 | 100,0 |

Sumber data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tanggapan responden pada table 4.7 diketahui dari 54 responden sebanyak 19 responden (35,2%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (44,4%) menyatakan setuju, 7 responden (13%) menyatakan netral, 3 responden (5,6%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (1,9 %) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas responden sebanyak 44,4% menyatakan setuju terhadap pertanyaan mengenai menciptakan suasana kerja. Hal ini berarti pegawai PDAM Kab. Semarang berkemampuan menciptakan suasana kerja yang baik sehingga terjadi hubungan yang harmonis antar rekan kerja.

3) Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pengetahuan Dan Pengalaman

Table 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pengetahuan Dan
Pengalaman

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|------------------|-----------------------|
| Sangat setuju | 23 | 42,6 |
| Setuju | 25 | 46,3 |
| Netral | 5 | 9,3 |
| Tidak Setuju | 1 | 1,9 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Total | 54 | 100,0 |

Sumber data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tanggapan responden pada table 4.8 diketahui dari 54 responden sebanyak 23 responden (42,6%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (46,3%) menyatakan setuju, 5 responden (9,3%) menyatakan netral, 1 responden (1,9%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0 %) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas responden sebanyak 46,3% menyatakan setuju terhadap pertanyaan mengenai pengetahuan dan pengalaman. Dalam hal ini berarti pegawai PDAM Kab. Semarang dapat memanfaatkan pengetahuan dan pengalamannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pada para pegawai.

4) Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penguasaan Peralatan

Table 4.9
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penguasaan Peralatan

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|------------------|-----------------------|
| Sangat setuju | 11 | 20,4 |
| Setuju | 25 | 46,3 |
| Netral | 17 | 31,5 |
| Tidak Setuju | 1 | 1,9 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Total | 54 | 100,0 |

Sumber data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tanggapan responden pada table 4.9 diketahui dari 54 responden sebanyak 11 responden (20,4%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (46,3%) menyatakan setuju, 17 responden (31,5%) menyatakan netral, 1 responden (1,9%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0 %) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas responden sebanyak 46,3% menyatakan setuju terhadap pertanyaan mengenai penguasaan peralatan. Dalam hal ini berarti pegawai PDAM Kab. Semarang memiliki kemampuan dalam menggunakan peralatan sehingga dapat mendukung proses penyelesaian pekerjaan.

5) Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kemampuan Berkomunikasi

Table 4.10
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kemampuan Berkomunikasi

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|------------------|-----------------------|
| Sangat setuju | 18 | 33,3 |
| Setuju | 27 | 50 |
| Netral | 9 | 16,7 |
| Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Total | 54 | 100,0 |

Sumber data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tanggapan responden pada table 4.10 diketahui dari 54 responden sebanyak 18 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (50%) menyatakan setuju, 9 responden (16,7%) menyatakan netral, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0 %) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas responden sebanyak 50% menyatakan setuju terhadap pertanyaan mengenai kemampuan berkomunikasi. Dalam hal ini berarti pegawai PDAM Kab. Semarang mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan baik sehingga tidak menghambat dalam penyampaian informasi mengenai pekerjaan sehari-hari.

c. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 54 responden, maka dapat diidentifikasi mengenai indikator dari variabel lingkungan kerja (X₃) sebagai berikut:

1) Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kecukupan Fasilitas

Table 4.11
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kecukupan Fasilitas

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|------------------|-----------------------|
| Sangat setuju | 8 | 14,8 |
| Setuju | 15 | 27,2 |
| Netral | 12 | 22,2 |
| Tidak Setuju | 12 | 22,2 |
| Sangat Tidak Setuju | 7 | 13 |
| Total | 54 | 100,0 |

Sumber data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tanggapan responden pada table 4.11 diketahui dari 54 responden sebanyak 8 responden (14,8%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (27,2%) menyatakan setuju, 12 responden (22,2%) menyatakan netral, 12 responden (22,2%) menyatakan tidak setuju, 7 responden (13 %) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas responden sebanyak 27,2% menyatakan setuju terhadap pertanyaan mengenai kecukupan fasilitas. Dalam hal ini berarti pihak manajemen PDAM Kab. Semarang memperhatikan kebutuhan fasilitas bagi pegawai sehingga pihak manajemen berusaha memenuhi fasilitas yang dibutuhkan oleh para pegawai.

2) Tanggapan Responden Terhadap Indikator Ruang Kerja Yang Bebas Polusi Dan Kebisingan

Table 4.12
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Ruang Kerja Yang Bebas Polusi Dan Kebisingan

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|------------------|-----------------------|
| Sangat setuju | 14 | 25,9 |
| Setuju | 19 | 35,2 |
| Netral | 12 | 22,2 |
| Tidak Setuju | 5 | 9,3 |
| Sangat Tidak Setuju | 4 | 7,4 |
| Total | 54 | 100,0 |

Sumber data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tanggapan responden pada table 4.12 diketahui dari 54 responden sebanyak 14 responden (25,9%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (35,2%) menyatakan setuju, 12 responden (22,2%) menyatakan netral, 5 responden (9,3%) menyatakan tidak setuju, 4 responden (7,4%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas responden sebanyak 35,2% menyatakan setuju terhadap pertanyaan mengenai ruang kerja yang bebas polusi dan kebisingan. Dalam hal ini berarti pegawai merasa ruang kerja yang disediakan tergolong tenang dan bebas polusi serta kebisingan sehingga pegawai dapat berkonsentrasi dalam proses penyelesaian pekerjaan.

3) Tanggapan Responden Terhadap Indikator Hubungan Antar Pegawai

Table 4.13
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Hubungan Antar Pegawai

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|------------------|-----------------------|
| Sangat setuju | 19 | 35,2 |
| Setuju | 21 | 38,9 |
| Netral | 11 | 20,4 |
| Tidak Setuju | 2 | 3,7 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1,9 |
| Total | 54 | 100,0 |

Sumber data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tanggapan responden pada table 4.13 diketahui dari 54 responden sebanyak 19 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju, 21 responden 38,9(%) menyatakan setuju, 11 responden 20,4(%) menyatakan netral, 2 responden (3,7%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (1,9%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas responden sebanyak 38,9% menyatakan setuju terhadap pertanyaan mengenai hubungan antar karyawan. Dalam hal ini berarti pegawai memiliki hubungan baik dengan rekan kerja sehingga dapat saling bekerja sama dalam proses penyelesaian pekerjaan.

4) Tanggapan Responden Terhadap Indikator Komunikasi Antar Pegawai

Table 4.14
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Komunikasi Antar Pegawai

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|------------------|-----------------------|
| Sangat setuju | 16 | 29,6 |
| Setuju | 20 | 37,6 |
| Netral | 16 | 29,6 |
| Tidak Setuju | 1 | 1,9 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1,9 |
| Total | 54 | 100,0 |

Sumber data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tanggapan responden pada table 4.14 diketahui dari 54 responden sebanyak 16 responden (29,6%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (37,6%) menyatakan setuju, 16 responden (29,6%) menyatakan netral, 1 responden (1,9%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (1,9%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas responden sebanyak 37,6% menyatakan setuju terhadap pertanyaan mengenai komunikasi antar pegawai. Dalam hal ini berarti setiap pegawai merasa penting untuk menjalin komunikasi sehingga arus informasi dapat berjalan dengan baik.

5) Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kesempatan Berdiskusi Dengan Atasan

Table 4.15
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kesempatan Berdiskusi Dengan Atasan

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|------------------|-----------------------|
| Sangat setuju | 20 | 37 |
| Setuju | 8 | 14,8 |
| Netral | 16 | 29,6 |
| Tidak Setuju | 8 | 14,8 |
| Sangat Tidak Setuju | 2 | 3,7 |
| Total | 54 | 100,0 |

Sumber data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tanggapan responden pada table 4.15 diketahui dari 54 responden sebanyak 20 responden (37%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (14,8%) menyatakan setuju, 16 responden (29,6%) menyatakan netral, 8 responden (14,8%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (3,7%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas responden sebanyak 29,6% menyatakan setuju terhadap pertanyaan mengenai kesempatan berdiskusi dengan atasan.

Dalam hal ini berarti setiap karyawan dapat menyampaikan ide dan gagasan kepada atasan sehingga dapat mendorong pegawai untuk berprestasi.

d. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 54 responden, maka dapat diidentifikasi mengenai indikator dari variabel pelatihan (Y) sebagai berikut:

1) Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penyelesaian Pekerjaan

Table 4.16
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penyelesaian Pekerjaan

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|------------------|-----------------------|
| Sangat setuju | 27 | 50 |
| Setuju | 24 | 44,4 |
| Netral | 2 | 3,7 |
| Tidak Setuju | 1 | 1,9 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Total | 54 | 100,0 |

Sumber data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tanggapan responden pada table 4.16 diketahui dari 54 responden sebanyak 27 responden (50%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (44,4%) menyatakan setuju, 2 responden (3,7%) menyatakan netral, 1 responden (1,9%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas responden sebanyak 50% menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan mengenai penyelesaian pekerjaan. Hal ini berarti pegawai memiliki kemampuan yang baik sehingga setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

2) Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kesesuaian Hasil Pekerjaan Dengan Standart Perusahaan

Table 4.17
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kesesuaian Hasil Pekerjaan Dengan Standart Perusahaan

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|------------------|-----------------------|
| Sangat setuju | 19 | 35,2 |
| Setuju | 27 | 50 |
| Netral | 8 | 14,8 |
| Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Total | 54 | 100,0 |

Sumber data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tanggapan responden pada table 4.17 diketahui dari 54 responden sebanyak 19 responden (35,2%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (50%) menyatakan setuju, 8 responden (14,8%) menyatakan netral, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas responden sebanyak 50% menyatakan setuju terhadap pertanyaan mengenai kesesuaian hasil pekerjaan dengan standart perusahaan. Adanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan standart perusahaan dan dapat merealisasikannya dari hasil pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

3) Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penyelesaian Tugas Dengan Target

Table 4.18
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penyelesaian Tugas Dengan Target

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|------------------|-----------------------|
| Sangat setuju | 25 | 46,3 |
| Setuju | 26 | 48,1 |
| Netral | 2 | 3,7 |
| Tidak Setuju | 1 | 1,9 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Total | 54 | 100,0 |

Sumber data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tanggapan responden pada table 4.18 diketahui dari 54 responden sebanyak 25 responden (46,3%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (48,1%) menyatakan setuju, 2 responden (3,7%) menyatakan netral, 1 responden (1,9%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas responden sebanyak 48,1% menyatakan setuju terhadap pertanyaan mengenai penyelesaian tugas dengan target. Hal ini berarti pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan memiliki kesempatan untuk meningkatkan prestasinya.

4) Tanggapan Responden Terhadap Indikator Hasil Kerja Yang Tidak Mendapatkan Komplain

Table 4.19
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Hasil Kerja Yang Tidak Mendapatkan Komplain

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|------------------|-----------------------|
| Sangat setuju | 16 | 29,6 |
| Setuju | 28 | 51,9 |
| Netral | 9 | 16,7 |
| Tidak Setuju | 1 | 1,9 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Total | 54 | 100,0 |

Sumber data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tanggapan responden pada table 4.19 diketahui dari 54 responden sebanyak 16 responden (29,6%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (51,9%) menyatakan setuju, 9 responden (16,7%) menyatakan netral, 1 responden (1,9%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas responden sebanyak 51,9% menyatakan setuju terhadap pertanyaan mengenai hasil kerja yang tidak mendapatkan komplain. Hal ini berarti hasil kerja yang diberikan pegawai sudah memuaskan dan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan perusahaan sehingga tidak mendapatkan komplain.

5) Tanggapan Responden Terhadap Indikator Keinginan Meningkatkan Produktivitas

Table 4.20
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Keinginan Meningkatkan Produktivitas

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|------------------|-----------------------|
| Sangat setuju | 4 | 7,4 |
| Setuju | 36 | 66,7 |
| Netral | 11 | 20,4 |
| Tidak Setuju | 3 | 5,6 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Total | 54 | 100,0 |

Sumber data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tanggapan responden pada table 4.20 diketahui dari 54 responden sebanyak 4 responden (7,4%) menyatakan sangat setuju, 36 responden (66,7%) menyatakan setuju, 11 responden (20,4%) menyatakan netral, 3 responden (5,6%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas responden sebanyak 66,7% menyatakan setuju terhadap pertanyaan mengenai keinginan meningkatkan produktivitas. Hal ini berarti pegawai berkeinginan meningkatkan prestasi kerjanya.

1. Metode Analisis Data

a. Analisis Korelasi

1) Korelasi Sederhana

Uji korelasi merupakan teknik analisis yang termasuk dalam satu teknik pengukuran asosiasi / hubungan (*measures of association*). Pengukuran asosiasi merupakan istilah umum yang mengacu pada sekelompok teknik dalam statistik yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel.

Dua variabel dikatakan berasosiasi jika perilaku variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain. Jika tidak terjadi hubungan, maka kedua variabel tersebut disebut independen. Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah pelatihan (X_1) naik maka prestasi kerja (Y) naik dan nilai negative menunjukkan hubungan terbalik pelatihan (X_1) naik maka prestasi kerja (Y) turun. Korelasi sederhana dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS sebagaimana pada lampiran F halaman 111 yang kemudian hasil perhitungan dapat disajikan pada tabel 4.21 sebagai berikut:

Tabel 4.21
Korelasi Sederhana

| | | Correlations | | | |
|------------------|---------------------|----------------|-----------|-----------------|------------------|
| | | Prestasi kerja | Pelatihan | Kemampuan kerja | Lingkungan kerja |
| Prestasi kerja | Pearson Correlation | 1 | .473** | .551** | .521** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 |
| Pelatihan | Pearson Correlation | .473** | 1 | .258 | -.085 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .059 | .540 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 |
| Kemampuan kerja | Pearson Correlation | .551** | .258 | 1 | .341* |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .059 | | .012 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 |
| Lingkungan kerja | Pearson Correlation | .521** | -.085 | .341* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .540 | .012 | |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengolahan tersebut diatas terlihat bahwa hasil uji korelasi sederhana antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebagai berikut :

- a) Uji korelasi antara pelatihan dengan prestasi kerja karyawan menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,473. Besaran angka korelasi menunjukkan bahwa korelasi antara pelatihan dengan prestasi kerja berada dalam kategori “sedang”, sementara nilai positif mengindikasikan pola hubungan antara pelatihan dengan prestasi kerja adalah searah (semakin baik pelatihan maka semakin baik pula prestasi kerja). Perolehan p hitung $=0,000 < 0,05$ yang menandakan bahwa hubungan yang terjadi adalah signifikan.
- b) Uji korelasi antara kemampuan kerja dengan prestasi kerja pegawai menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,551. Besaran angka korelasi menunjukkan bahwa korelasi antara kemampuan dengan prestasi kerja berada dalam kategori “sedang”, sementara nilai positif mengindikasikan pola hubungan antara kemampuan dengan prestasi kerja adalah searah (semakin meningkat kemampuan maka semakin meningkat pula prestasi kerja). Perolehan p hitung $=0,000 < 0,05$ yang menandakan bahwa hubungan yang terjadi adalah signifikan.
- c) Uji korelasi antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja pegawai menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,521. Besaran angka korelasi menunjukkan bahwa korelasi antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja berada dalam kategori “sedang”, sementara nilai positif mengindikasikan pola hubungan antara lingkungan kerja dengan prestasi

kerja adalah searah (semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula prestasi kerja). Perolehan p hitung $=0,000 < 0,05$ yang menandakan bahwa hubungan yang terjadi adalah signifikan.

2) Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mencari kekuatan hubungan antara variabel pelatihan (X_1), kemampuan kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap prestasi kerja (Y). Korelasi berganda dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS sebagaimana pada lampiran I halaman 117 yang kemudian perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.22 sebagai berikut :

Tabel 4.22
Nilai Koefisien Korelasi Berganda

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .777 ^a | .604 | .580 | 1.4956 |

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Sumber data primer : output SPSS,2016

Hasil uji korelasi berganda antara pelatihan (X_1), kemampuan kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) dengan prestasi kerja (Y) menghasilkan nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,777. Melihat besarnya nilai koefisien korelasi berganda yang lebih besar dari 0,5 maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan (X_1), kemampuan kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) dengan prestasi kerja (Y), yaitu antara korelasi independen pelatihan (X_1), kemampuan kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap dependen prestasi kerja (Y).

b. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara variabel pelatihan (X1), kemampuan kerja (X2), lingkungan kerja (X3) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) secara sederhana maupun berganda.

1) Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mencari pengaruh antara variabel pelatihan (X1), kemampuan kerja (X2), lingkungan kerja (X3) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y). regresi linier sederhana dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS sebagaimana pada lampiran H halaman 114 yang kemudian hasil perhitungan dapat disajikan pada tabel 4.23 sebagai berikut :

a) Pengaruh variabel pelatihan (X1) terhadap prestasi kerja (Y)

Tabel 4.23
Nilai regresi linier sederhana (X1) terhadap (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.164 | 1.501 | | 10.101 | .000 |
| | x1 | .312 | .081 | .473 | 3.869 | .000 |

a. Dependent Variable: y

Sumber data primer : output SPSS,2016 lampiran H halaman 114

Berdasarkan data pada tabel 4.23 tersebut, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah : $Y=15,164+0,312 X_1$. Dengan keterangan Y = prestasi kerja, X1 = pelatihan. Dari regresi linier sederhana diatas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel pelatihan (X1) sebesar 0,312 dan berada positif. Hal ini berarti

bahwa apabila nilai pelatihan (X1) ditingkatkan maka prestasi kerja (Y) akan meningkat.

b) Pengaruh variabel kemampuan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y).

Tabel 4.24
Nilai regresi linier sederhana (X2) terhadap (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.558 | 2.181 | | 4.842 | .000 |
| | x2 | .501 | .105 | .551 | 4.764 | .000 |

a. Dependent Variable: y

Sumber data primer : output SPSS,2016 lampiran H halaman 115

Berdasarkan data pada tabel 4.24 tersebut, maka persamaan regresi linier sederhana dapat dituliskan, $Y = 10,558 + 0,501 X_2$. Dengan keterangan Y = prestasi kerja, X2 = kemampuan kerja. Dari regresi linier sederhana diatas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel kemampuan kerja (X2) sebesar 0,501 dan berada positif. Hal ini berarti bahwa apabila nilai kemampuan kerja (X2) ditingkatkan maka prestasi kerja (Y) akan meningkat.

c) Pengaruh variabel lingkungan kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y).

Tabel 4.25
Nilai regresi linier sederhana (X3) terhadap (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 14.637 | 1.441 | | 10.158 | .000 |
| | x3 | .340 | .077 | .521 | 4.405 | .000 |

a. Dependent Variable: y

Sumber data primer : output SPSS,2016 lampiran H halaman 116

Berdasarkan data pada tabel 4.25 tersebut, maka persamaan regresi linier sederhana dapat dituliskan, $Y = 14,637 + 0,340 X_3$. Dengan keterangan $Y =$ prestasi kerja, $X_3 =$ lingkungan kerja. Dari regresi linier sederhana diatas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,340 dan berada positif. Hal ini berarti bahwa apabila nilai lingkungan kerja (X_3) ditingkatkan maka prestasi kerja (Y) akan meningkat.

2) Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mencari pengaruh antara variabel pelatihan (X_1), kemampuan kerja (X_2), lingkungan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja (Y). regresi linier berganda dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS yang kemudian hasil perhitungannya dapat disajikan pada tabel 4.26 sebagai berikut :

Tabel 4.26
Nilai Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 4.792 | 1.925 | | 2.489 | .016 |
| | x1 | .291 | .062 | .440 | 4.686 | .000 |
| | x2 | .254 | .091 | .279 | 2.806 | .007 |
| | x3 | .303 | .063 | .463 | 4.801 | .000 |

a. Dependent Variable: y

Sumber data primer : output SPSS,2016 lampiran I halaman 117

Berdasarkan tabel diatas,maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 4,792 + 0,291 X_1 + 0,254 X_2 + 0,303 X_3.$$

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan :

- a. Nilai konstanta 4,792 artinya bila variabel bebas yaitu pelatihan (X_1), kemampuan kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dianggap konstan, maka prestasi kerja (Y) adalah positif 4,792. Tetapi jika variabel bebas pelatihan (X_1), kemampuan kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) terjadi perubahan, maka prestasi kerja (Y) akan mengalami perubahan mengikuti perubahannya.
- b. Nilai koefisien regresi linier berganda untuk variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,291. Artinya, jika pelatihan (X_1) naik 1% sedangkan variabel kemampuan kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dianggap konstan/ tetap maka prestasi kerja (Y) akan naik sebesar 0,291. Dengan demikian jika pelatihan dapat ditingkatkan dengan baik dan efektif maka prestasi kerja akan meningkat.
- c. Nilai koefisien regresi linier berganda untuk variabel kemampuan kerja (X_2) sebesar 0,254. Artinya, jika kemampuan kerja (X_2) naik 1% sedangkan variabel pelatihan (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) dianggap konstan/ tetap maka prestasi kerja (Y) akan naik sebesar 0,254. Dengan demikian jika kemampuan kerja (X_2) dapat ditingkatkan dengan baik dan efektif maka prestasi kerja akan meningkat.
- d. Nilai koefisien regresi linier berganda untuk variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,303. Artinya, jika lingkungan kerja (X_3) naik 1% sedangkan variabel pelatihan (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) dianggap konstan/ tetap maka prestasi kerja (Y) akan naik sebesar 0,303. Dengan

demikian jika lingkungan kerja (X3) dapat ditingkatkan dengan baik dan efektif maka prestasi kerja akan meningkat.

Hal ini mengandung arti dengan meningkatkan persepsi responden tentang variabel pelatihan (X1), kemampuan kerja (X2), lingkungan kerja (X3) mengakibatkan meningkatnya prestasi kerja (Y) pegawai pada PDAM Tirta Bumi Serasi di Kabupaten Semarang.

c. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel pelatihan (X1), kemampuan kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dalam menjelaskan prestasi kerja (Y). koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS sebagaimana hasil perhitungan dapat disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.27
Nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

| Model Summary | | | | |
|---------------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .604 | .592 | .580 | 1.4956 |

a. Predictors: (Constant), x2, x1, x3

Sumber data primer : output SPSS,2016 lampiran I halaman 117

Berdasarkan data pada tabel 4.27 diatas diketahui koefisien korelasi determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,604, hal ini berarti 60,4% prestasi kerja pegawai (Y) di PDAM Kab. Semarang dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel bebas yaitu : pelatihan (X1), kemampuan kerja (X2), lingkungan kerja (X3). Sedangkan selebihnya sebesar 39,6% (diperoleh dari 100%-60,4%) dijelaskan variabel lain diluar penelitian.

d. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji signifikan atau tidak signifikan secara parsial (uji t) maupun simultan (uji f) antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dijelaskan sebagai berikut :

1) Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas (pelatihan, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (prestasi kerja).

Hipotesis 1, 2, dan 3 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji t (parsial). Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi, jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah atau lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi yang dihasilkan diatas atau lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Uji t (parsial) dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS sebagaimana pada lampiran yang kemudian hasil perhitungan dapat disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.28
Nilai Uji t (Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| | (Constant) | 4.792 | 1.925 | | 2.489 | .016 |
| 1 | x1 | .291 | .062 | .440 | 4.686 | .000 |
| | x2 | .254 | .091 | .279 | 2.806 | .007 |
| | x3 | .303 | .063 | .463 | 4.801 | .000 |

a. Dependent Variable: y

Sumber data primer : output SPSS,2016 lampiran I halaman 117

a) **Uji Hipotesis diduga pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kab. Semarang.**

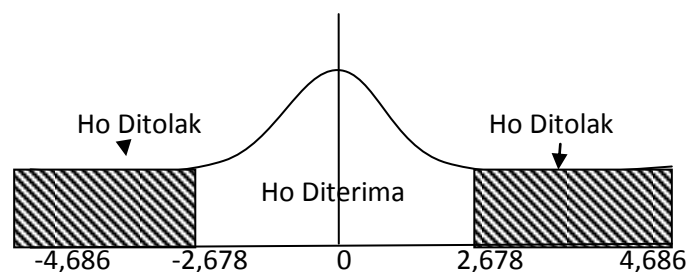
Perumusan hipotesis :

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan (X1) terhadap prestasi kerja (Y).
- 2) $H_a : \beta_1 > 0$ artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan (X1) terhadap prestasi kerja (Y).

Berdasarkan data pada tabel 4.28 diketahui nilai hasil perhitungan dengan SPSS untuk variabel pelatihan (X1) diperoleh nilai t_{hitung} 4,686 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Pada taraf signifikansi 5% dan pengujian 2 sisi untuk nilai t_{tabel} dengan $n-k-1$ artinya $54-3-1=50$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,678. Sehingga t_{hitung} 4,686 $>$ t_{tabel} 2,678 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau menerima H_a artinya bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Adapun bentuk grafik dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.1

Uji t (Parsial) Variabel pelatihan (X1) terhadap prestasi kerja (Y)



b) Uji Hipotesis diduga kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kab. Semarang.

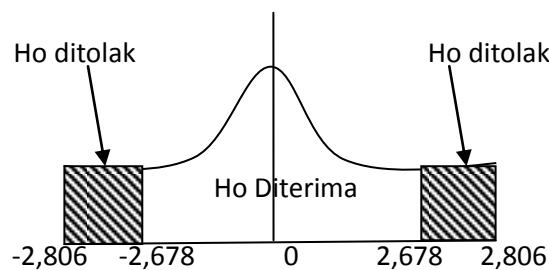
Perumusan hipotesis :

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y).
- 2) $H_a : \beta_1 > 0$ artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y).

Berdasarkan data pada tabel 4.28 diketahui nilai hasil perhitungan dengan SPSS untuk variabel kemampuan kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} 2,806 dengan nilai signifikan sebesar 0,007. Pada taraf signifikansi 5% dan pengujian 2 sisi untuk nilai t_{tabel} dengan $n-k-1$ artinya $54-3-1=50$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,678. Sehingga t_{hitung} 2,806 $>$ t_{tabel} 2,678 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau menerima H_a artinya bahwa variabel kemampuan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). adapun bentuk grafik dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.2

Uji t (Parsial) Variabel kemampuan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y)



c) **Uji Hipotesis diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kab. Semarang.**

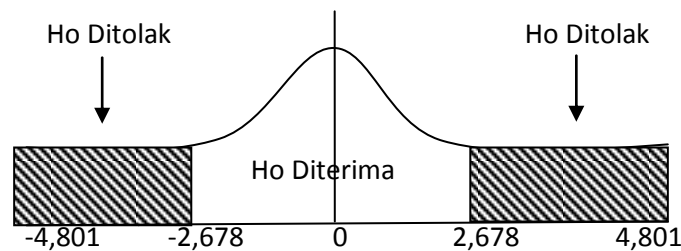
Perumusan hipotesis :

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y).
- 2) $H_a : \beta_1 > 0$ artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y).

Berdasarkan data pada tabel 4.28 diketahui nilai hasil perhitungan dengan SPSS untuk variabel lingkungan kerja (X3) diperoleh nilai t_{hitung} 4,801 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Pada taraf signifikansi 5% dan pengujian 2 sisi untuk nilai t_{tabel} dengan $n-k-1$ artinya $54-3-1=50$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,678. Sehingga t_{hitung} 4,801 $>$ t_{tabel} 2,678 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau menerima H_a artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). adapun bentuk grafik dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.3

Uji t (Parsial) Variabel lingkungan kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y)



2) Uji F (Simultan)

Hipotesis ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji F (simultan). Pengujian dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi, jika signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah atau lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi yang dihasilkan diatas atau lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Jika uji F (simultan) dihitung menggunakan komputer program SPSS, yang kemudian hasil perhitungan disajikan pada tabel 4.29 sebagai berikut :

Tabel 4.29
Uji F (simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 170.259 | 3 | 56.753 | 25.374 | .000 ^b |
| | Residual | 111.834 | 50 | 2.237 | | |
| | Total | 282.093 | 53 | | | |

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Sumber data primer out SPSS, 2016 lampiran I halaman 115

d) Uji Hipotesis diduga pelatihan, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kab. Semarang.

Uji F (F-test) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (pelatihan, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja) secara simultan (bersama-sama) terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kab. Semarang. Adapun hipotesis yang diujikan adalah :

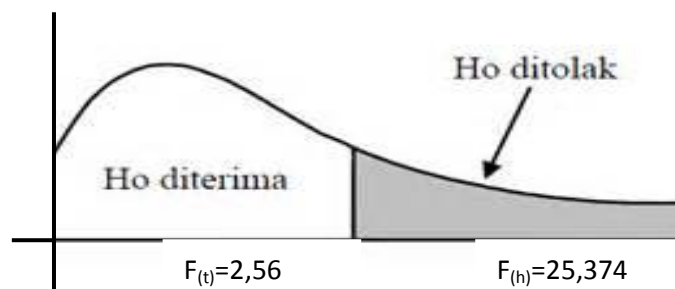
Ho : Tidak ada pengaruh pelatihan, kemampuan kerja, lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Ha : Ada pengaruh pelatihan, kemampuan kerja, lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan data pada tabel 4.29 diketahui nilai hasil perhitungan dengan SPSS untuk variabel pelatihan (X1), kemampuan kerja (X2), lingkungan kerja (X3) secara simultan terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh F_{hitung} 25,374 dengan tingkat signifikan 0,000. Pada taraf signifikansi 5% untuk nilai F_{tabel} dengan $df = n-k$ artinya $54 - 4 = 50$ diperoleh F_{tabel} sebesar 2,56 sebagaimana lampiran L halaman 117 sehingga F_{hitung} 25,374 > F_{tabel} 2,56 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak atau menerima H_a artinya bahwa variabel [elatihan (X1), kemampuan kerja(X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). adapun gambar grafik dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.4

Uji F Simultan Variabel (X₁), (X₂), (X₃) dan (Y)



B. Pembahasan

Pembahasan untuk masing-masing pengaruh variabel-variabel independen terhadap prestasi kerja pegawai, baik kesesuaiannya dengan teori maupun studi empiris diuraikan penulis dalam pembahasan berikut:

a) Uji Hipotesis H_1 “diduga pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kab. Semarang”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Nilai positif diketahui dari hasil perhitungan statistik melalui regresi linier berganda sebesar 0,291 sedangkan taraf signifikansi diperoleh dari uji t (parsial) dengan nilai t_{hitung} $4,686 > 2,678$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Warsono (2012), dalam penelitian yang empiris menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Warsono (2012) menunjukkan bahwa pelatihan kerja dimana keterlibatan pegawai relatif tinggi merupakan suatu atribut untuk meningkatkan prestasi kerja. Pelatihan terbukti merupakan faktor yang mampu meningkatkan prestasi kerja. Dari hasil penelitian ini dapat dianalisa bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan dan teladan yang diberikan akan mendorong tercapainya pelatihan kerja yang baik. Secara teori Nasution (2001), pelatihan merupakan suatu proses belajar mengajar menggunakan teknik dan metode tertentu guna meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kerja seseorang.

b) Uji Hipotesis H_2 “diduga kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kab. Semarang”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Nilai positif diketahui dari hasil perhitungan statistik melalui regresi linier

berganda sebesar 0,264 sedangkan taraf signifikansi diperoleh dari uji t (parsial) dengan nilai t_{hitung} 2,806 > 2,678 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Darwito (2008) menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan kerja akan menciptakan prestasi kerja yang positif. Moenir (2003) mengemukakan bahwa kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Adapun kemampuan unsur yang lain dari kematangan bertalian dengan keyakinan diri dan motivasi seseorang.

c) Uji Hipotesis H₃ “diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kab. Semarang”.

Hasil penelitian bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Nilai positif diketahui dari hasil perhitungan statistik melalui regresi linier berganda sebesar 0,303 sedangkan taraf signifikansi diperoleh dari uji t (parsial) dengan nilai t_{hitung} 4,801 > 2,678 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ Artinya pada saat dilakukan penelitian pada PDAM Kab. Semarang ternyata lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Basu Swastha (2002) “lingkungan kerja perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan faktor-faktor ekstern yang dapat mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya”. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik,

langsung atau tidak langsung, yang dapat yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

d) Uji Hipotesis H₄ “diduga pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kab. Semarang”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1), kemampuan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y). Hal ini sesuai dengan teori Nasution (2001) tentang pelatihan, teori Moenir (2003) tentang kemampuan kerja dan teori Basu Swastha (2002) tentang lingkungan kerja. Dari ketiga pendapat di atas maka secara implisit dapat dikatakan bahwa upaya peningkatan prestasi kerja pegawai dapat ditempuh dengan peningkatan pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Sesuai tujuan pada bab sebelumnya dari penelitian, yaitu menguji variabel-variabel yang berhubungan terhadap prestasi kerja. Maka berdasarkan penyajian dan analisis data, serta beberapa uraian teoritis, dapat disimpulkan antara lain :

- 1) Uji korelasi antara pelatihan dengan prestasi kerja karyawan menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,473. Besaran angka korelasi menunjukkan bahwa korelasi antara pelatihan dengan prestasi kerja berada dalam kategori “sedang”, sementara nilai positif mengindikasikan pola hubungan antara pelatihan dengan prestasi kerja adalah searah. Persamaan regresi yang terbentuk adalah : $Y=15,164+0,312 X_1$. Artinya koefisien regresi untuk variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,312 dan berada positif. Apabila nilai pelatihan (X_1) ditingkatkan maka prestasi kerja (Y) akan meningkat hasil uji t menghasilkan $t_{hitung} 4,686 > t_{tabel} 2,678$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau menerima H_a artinya bahwa variabel pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y)
- 2) Uji korelasi antara kemampuan kerja dengan prestasi kerja menghasilkan nilai koefisien korelasi 0,551. Korelasi antara kemampuan dengan prestasi kerja berada dalam kategori “sedang”, nilai positif mengindikasikan pola hubungan antara kemampuan dengan prestasi kerja adalah searah

Persamaan regresi linier sederhana dapat dituliskan, $Y=10,558 + 0,501 X_2$. Dengan keterangan Y = prestasi kerja, X_2 = kemampuan kerja. Artinya koefisien regresi variabel kemampuan kerja (X_2) sebesar 0,501 dan positif. Bila nilai kemampuan kerja (X_2) ditingkatkan maka prestasi kerja (Y) akan meningkat.

Variabel kemampuan kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} 2,806 dengan nilai signifikan 0,007. Sehingga t_{hitung} 2,806 > t_{tabel} 2,678 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau menerima H_a artinya bahwa kemampuan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y)

- 3) Uji korelasi antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja pegawai menghasilkan koefisien korelasi 0,521. Artinya korelasi lingkungan kerja dengan prestasi kerja dalam kategori “sedang”, Persamaan regresi linier sederhana dapat dituliskan, $Y=14,637 + 0,340 X_3$. Artinya koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,340 dan berada positif. Apabila nilai lingkungan kerja (X_3) ditingkatkan maka prestasi kerja (Y) akan meningkat.

Sehingga t_{hitung} 4,801 > t_{tabel} 2,678 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau menerima H_a artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

- 4) Uji korelasi berganda menghasilkan nilai koefisien korelasi berganda 0,777. Melihat besarnya nilai koefisien korelasi berganda yang lebih besar dari 0,5 maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang kuat antara

pelatihan (X1), kemampuan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) dengan prestasi kerja (Y).

Hasil perhitungan analisis regresi linier diperoleh persamaan :

$$Y = 4,792 + 0,261 X_1 + 0,254 X_2 + 0,303 X_3$$

Artinya jika pelatihan (X1) meningkat sebesar satu-satuan maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebanyak 0,261, jika kemampuan kerja (X2) meningkat satu-satuan maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebanyak 0,254, dan jika lingkungan kerja (X3) meningkat sebesar satu-satuan maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebanyak 0,303.

Hasil uji F variabel pelatihan (X1), kemampuan kerja (X2), lingkungan kerja (X3) secara simultan terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh F_{hitung} 25,374 dengan tingkat signifikansi 0,000. Pada taraf signifikansi 5% untuk nilai F_{tabel} dengan $df = n-k$ artinya $54-4 = 50$ diperoleh F_{tabel} sebesar 2,56 sebagaimana lampiran I halaman 115 sehingga $F_{hitung} 25,374 > F_{tabel} 2,56$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Pegawai yang memiliki prestasi kerja baik hendaknya dipertahankan. Sedangkan karyawan yang memiliki prestasi rendah, hendaknya perusahaan memberikan pelatihan agar pegawai dapat lebih terampil dan dapat memberikan kontribusi yang lebih bagi perusahaan.

2. Kemampuan kerja memiliki nilai paling rendah, untuk itu sebaiknya kemampuan kerja bagi pegawai lebih ditingkatkan untuk mencapai prestasi kerja yang di inginkan.
3. Lingkungan kerja yang kurang baik sebaiknya terus diperbaiki dan dikondisikan semaksimal mungkin agar pegawai dapat mencapai prestasi yang diinginkan dalam melaksanakan pekerjaan.

LAMPIRAN A

Ungaran, September 2016

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada : Yth. Bapak / Ibu / Saudara pegawai

di lingkungan PDAM Kab. Semarang

Ungaran.

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian skripsi yang akan kami laksanakan dengan tema ***“Pengaruh Pelatihan, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PDAM Tirta Bumi Serasi Kab. Semarang”*** maka dengan segala kerendahan hati kami mohon kesediaan bapak/ ibu/ saudara untuk membantu kami memberikan jawaban dari kuesioner yang kami berikan sebagaimana terlampir

Jawaban yang bapak/ ibu/ saudara berikan, kami mohonkan diisi dengan sungguh-sungguh (kenyataan) sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Atas kesediaan tersebut merupakan bantuan yang sangat besar artinya bagi tercapainya tujuan penelitian ini, dan kami sangat menghargai sekali setiap jawaban yang Bapak/ Ibu/ Saudara berikan.

Atas bantuan kesediaan dalam mengisi kuesioner ini, kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya

Puji Saryanto

**LAMPIRAN
B**

| No | Jenis kelamin | TEMPAT TGL LAHIR | Pendidikan | Masa Kerja (TH) |
|----|---------------|--------------------------|------------|-----------------|
| 1 | Laki-laki | Boyolali, 02-10-1960 | S.1 Sos | 31 |
| 2 | Laki-laki | Semarang, 11-04-1961 | S.1 Sos | 31 |
| 3 | Laki-laki | Pati, 05-05-1965 | D III Akub | 23 |
| 4 | Perempuan | Wonosobo, 02-01-1966 | S1 Ek | 23 |
| 5 | Laki-laki | Semarang, 27-09-1974 | S.1 Tek | 17 |
| 6 | Laki-laki | Ungaran, 25-10-1976 | S1 Ek | 19 |
| 7 | Laki-laki | Boyolali, 19-08-1961 | STM | 31 |
| 8 | Laki-laki | Semarang, 27-04-1962 | SMA | 31 |
| 9 | Perempuan | Semarang, 28-08-1964 | SMEA | 31 |
| 10 | Perempuan | Semarang, 12-04-1965 | SMEA | 31 |
| 11 | Laki-laki | Karangmalang, 01-08-1964 | SMA | 31 |
| 12 | Laki-laki | Semarang, 10-06-1969 | SMA | 22 |
| 13 | Laki-laki | Ungaran, 02-11-1961 | SMA | 10 |
| 14 | Laki-laki | Malang, 10-11-1971 | SMA | 22 |
| 15 | Laki-laki | Semarang, 15-12-1966 | SMA | 31 |
| 16 | Laki-laki | Temanggung, 24-07-1973 | SMA | 19 |
| 17 | Laki-laki | Semarang, 27-03-1967 | SMA | 17 |
| 18 | Laki-laki | Salatiga, 11-07-1970 | SMKK | 17 |
| 19 | Perempuan | Serui, 27 Mei 1980 | S.1 Ek | 3 |
| 20 | Laki-laki | Salatiga, 15-06-1970 | SMA | 19 |
| 21 | Perempuan | Cimahi, 13 - 09 - 1979 | D.3 Ek | 7 |
| 22 | Laki-laki | Semarang, 22-04-1965 | SMA | 31 |
| 23 | Laki-laki | Semarang, 03-08-1968 | MAN | 9 |
| 24 | Laki-laki | Ungaran, 30-08-1973 | SMA | 8 |
| 25 | Laki-laki | Kalongan, 14-12-1966 | SMP | 31 |
| 26 | Laki-laki | Kab.Semarang, 25-04-1973 | SMP | 22 |
| 27 | Laki-laki | Langensari, 16-01-1969 | SD | 24 |
| 28 | Laki-laki | Boyolali, 28-11-1971 | SMA | 7 |
| 29 | Laki-laki | Kendal, 7 April 1986 | SMA | 7 |
| 30 | Laki-laki | Semarang, 03-11-1972 | SMA | 7 |
| 31 | Laki-laki | Ungaran, 04-03-1973 | SD | 19 |
| 32 | Laki-laki | Karanganyar, 03-17-1937 | SD | 20 |
| 33 | Laki-laki | Semarang, 29-11-1966 | S.1 Hkm | 23 |
| 34 | Laki-laki | Temanggung, 14-12-1961 | STM | 31 |
| 35 | Laki-laki | Ngawen, 24-01-1964 | SMA | 31 |
| 36 | Laki-laki | Ds.Bumen, 05-03-1964 | STM | 24 |

| | | | | |
|----|-----------|---------------------------|----------|----|
| 37 | Laki-laki | Semarang, 06-02-1962 | SMKK | 31 |
| 38 | Perempuan | Semarang, 22-02-1964 | STM | 31 |
| 39 | Perempuan | Kab.Boyolali, 12-01-1972 | MAN | 23 |
| 40 | Perempuan | Kab.semarang, 04-05-1970 | D III | 22 |
| 41 | Perempuan | Ungaran, 27-08-1963 | SMA | 22 |
| 42 | Perempuan | Banyubiru, 09-03-1962 | SMA | 31 |
| 43 | Perempuan | Kab.Semarang, 17-02-1969 | SMA | 17 |
| 44 | Perempuan | Ambarawa, 04-07-1974 | SMA | 17 |
| 45 | Perempuan | Kab.Smg, 15 - 01 - 1985 | D III Ek | 9 |
| 46 | Laki-laki | Palangka Raya, 14-07-1979 | SMK/Oto | 9 |
| 47 | Perempuan | Semarang, 28-05-1964 | ST | 31 |
| 48 | Perempuan | Kab.Semarang, 05-04-1979 | SMK | 7 |
| 49 | Laki-laki | Ambarawa, 04-08-1968 | SD | 19 |
| 50 | Laki-laki | Bedono, 01-10-1965 | SD | 31 |
| 51 | Laki-laki | Kab.Semarang, 01-04-1962 | SD | 19 |
| 52 | Perempuan | Ambarawa, 04-07-1980 | SMA | 9 |
| 53 | Perempuan | Semarang, 29 Mei 1993 | SMK | 3 |
| 54 | Laki-laki | Ambarawa, 02-11-1977 | SD | 5 |

LAMPIRAN C**TABULASI UJI COBA 10 RESPONDEN UNTUK UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS****PELATIHAN (X1)**

| No Resp | Pelatihan 01 | Pelatihan 02 | Pelatihan 03 | Pelatihan 04 | Pelatihan 05 | Total |
|---------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 17 |
| 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 20 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 17 |
| 7 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 21 |
| 8 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 22 |
| 9 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 16 |

KEMAMPUAN KERJA (X2)

| No Resp | Kemamp 01 | Kemamp 02 | Kemamp 03 | Kemamp 04 | Kemamp 05 | Total |
|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 22 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |

LINGKUNGAN KERJA (X3)

| No Resp | Lingkungn 01 | Lingkungn 02 | Lingkungn 03 | Lingkungn 04 | Lingkungn 05 | Total |
|---------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 19 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 20 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 8 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 18 |
| 9 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 18 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 20 |

PRESTASI KERJA (Y)

| No Resp | Prestasi 01 | Prestasi 02 | Prestasi 03 | Prestasi 04 | Prestasi 05 | Total |
|---------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------|
| 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 22 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 22 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |

LAMPIRAN E

OUTPUT SPSS

UJI VALIDITAS (10 RESPONDEN)

1. VALIDITAS PELATIHAN (X1)

| | | Correlations | | | | | |
|-------------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | | Pelatihan01 | Pelatihan02 | Pelatihan03 | Pelatihan04 | Pelatihan05 | Total |
| Pelatihan01 | Pearson Correlation | 1 | .181 | -.622 | .213 | .675 [*] | .644 |
| | Sig. (2-tailed) | | .617 | .055 | .555 | .032 | .104 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | |
| Pelatihan02 | Pearson Correlation | .181 | 1 | -.076 | .567 | .458 | .763 [*] |
| | Sig. (2-tailed) | .617 | | .834 | .088 | .184 | .010 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Pelatihan03 | Pearson Correlation | -.622 | -.076 | 1 | -.247 | -.418 | .638 |
| | Sig. (2-tailed) | .055 | .834 | | .491 | .230 | .107 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Pelatihan04 | Pearson Correlation | .213 | .567 | -.247 | 1 | .526 | .765 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .555 | .088 | .491 | | .118 | .010 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Pelatihan05 | Pearson Correlation | .675 [*] | .458 | -.418 | .526 | 1 | .836 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .032 | .184 | .230 | .118 | | .003 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Total | Pearson Correlation | .644 | .763 [*] | .638 | .765 ^{**} | .836 ^{**} | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .104 | .010 | .107 | .010 | .003 | |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. VALIDITAS KEMAMPUAN KERJA (X2)

Correlations

| | | Kemamp01 | Kemamp02 | Kemamp03 | Kemamp04 | Kemamp05 | Total |
|----------|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|--------|
| Kemamp01 | Pearson Correlation | 1 | .408 | .408 | -.117 | -.089 | .685 |
| | Sig. (2-tailed) | | .242 | .242 | .748 | .807 | .156 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Kemamp02 | Pearson Correlation | .408 | 1 | 1.000** | .143 | .218 | .875** |
| | Sig. (2-tailed) | .242 | | .000 | .694 | .545 | .001 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Kemamp03 | Pearson Correlation | .408 | 1.000** | 1 | .143 | .218 | .875** |
| | Sig. (2-tailed) | .242 | .000 | | .694 | .545 | .001 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Kemamp04 | Pearson Correlation | -.117 | .143 | .143 | 1 | -.094 | .664 |
| | Sig. (2-tailed) | .748 | .694 | .694 | | .797 | .176 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Kemamp05 | Pearson Correlation | -.089 | .218 | .218 | -.094 | 1 | .615 |
| | Sig. (2-tailed) | .807 | .545 | .545 | .797 | | .115 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Total | Pearson Correlation | .685 | .875** | .875** | .664 | .615 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .156 | .001 | .001 | .176 | .115 | |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA (X3)

| | | Correlations | | | | | |
|-----------------|---------------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------|
| | | Lingkungn01 | Lingkungn02 | Lingkungn03 | Lingkungn04 | Lingkungn05 | Total |
| Lingkun gn01 | Pearson Correlation | 1 | .702* | .200 | -.064 | -.553 | .625 |
| | Sig. (2-tailed) | | .024 | .580 | .861 | .097 | .119 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Lingkun gn02 | Pearson Correlation | .702* | 1 | .439 | .084 | -.827** | .686 |
| | Sig. (2-tailed) | .024 | | .205 | .817 | .003 | .154 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Lingkun gn03 | Pearson Correlation | .200 | .439 | 1 | .799** | -.244 | .778** |
| | Sig. (2-tailed) | .580 | .205 | | .006 | .497 | .008 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Lingkun gn04 | Pearson Correlation | -.064 | .084 | .799** | 1 | .322 | .814** |
| | Sig. (2-tailed) | .861 | .817 | .006 | | .364 | .004 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Lingkun gn05 | Pearson Correlation | -.553 | -.827** | -.244 | .322 | 1 | .824 |
| | Sig. (2-tailed) | .097 | .003 | .497 | .364 | | .035 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Total | Pearson Correlation | .625 | .686 | .778** | .814** | .824 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .119 | .154 | .008 | .004 | .035 | |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4.

4. VALIDITAS PRESTASI KERJA (Y)

Correlations

| | | Prestasi01 | Prestasi02 | Prestasi03 | Prestasi04 | Prestasi05 | Total |
|------------|---------------------|-------------------|--------------------|-------------------|--------------------|------------|--------------------|
| Prestasi01 | Pearson Correlation | 1 | .690 [*] | .524 | -.524 | .000 | .705 [*] |
| | Sig. (2-tailed) | | .027 | .120 | .120 | 1.000 | .023 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Prestasi02 | Pearson Correlation | .690 [*] | 1 | .690 [*] | -.690 [*] | .354 | .872 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .027 | | .027 | .027 | .316 | .001 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Prestasi03 | Pearson Correlation | .524 | .690 [*] | 1 | -.524 | .000 | .705 [*] |
| | Sig. (2-tailed) | .120 | .027 | | .120 | 1.000 | .023 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Prestasi04 | Pearson Correlation | -.524 | -.690 [*] | -.524 | 1 | .000 | .815 |
| | Sig. (2-tailed) | .120 | .027 | .120 | | 1.000 | .105 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Prestasi05 | Pearson Correlation | .000 | .354 | .000 | .000 | 1 | .629 |
| | Sig. (2-tailed) | 1.000 | .316 | 1.000 | 1.000 | | .116 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Total | Pearson Correlation | .705 [*] | .872 ^{**} | .705 [*] | .815 | .629 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .023 | .001 | .023 | .105 | .116 | |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN F

OUTPUT SPSS

UJI RELIABILITAS (10 RESPONDEN)

1. RELIABILITAS PELATIHAN (X1)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 10 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 10 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .712 | 6 |

2. RELIABILITAS KEMAMPUAN KERJA (X2)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 10 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 10 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .731 | 6 |

3. RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA (X3)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 10 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 10 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .690 | 6 |

4. RELIABILITAS PRESTASI KERJA (Y)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 10 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 10 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .671 | 6 |

LAMPIRAN G

KORELASI SEDERHANA 54 RESPONDEN

| | | Correlations | | | |
|------------------|---------------------|--------------|-----------------|------------------|----------------|
| | | pelatihan | kemampuan kerja | lingkungan kerja | prestasi kerja |
| pelatihan | Pearson Correlation | 1 | .258 | -.085 | .473** |
| | Sig. (2-tailed) | | .059 | .540 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 |
| kemampuan kerja | Pearson Correlation | .258 | 1 | .341* | .551** |
| | Sig. (2-tailed) | .059 | | .012 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 |
| lingkungan kerja | Pearson Correlation | -.085 | .341* | 1 | .521** |
| | Sig. (2-tailed) | .540 | .012 | | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 |
| prestasi kerja | Pearson Correlation | .473** | .551** | .521** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN H

REGRESI LINIER SEDERHANA 54 RESPONDEN

1. Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1 | x1 ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .473 ^a | .224 | .209 | 2.0524 | .224 | 14.967 | 1 | 52 | .000 |

a. Predictors: (Constant), x1

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 63.048 | 1 | 63.048 | 14.967 | .000 ^b |
| | Residual | 219.045 | 52 | 4.212 | | |
| | Total | 282.093 | 53 | | | |

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x1

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.164 | 1.501 | | 10.101 | .000 |
| | x1 | .312 | .081 | .473 | 3.869 | .000 |

a. Dependent Variable: y

2. Variabel kemampuan kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1 | x2 ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .551 ^a | .304 | .290 | 1.9433 | .304 | 22.698 | 1 | 52 | .000 |

a. Predictors: (Constant), x2

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 85.718 | 1 | 85.718 | 22.698 | .000 ^b |
| | Residual | 196.374 | 52 | 3.776 | | |
| | Total | 282.093 | 53 | | | |

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.558 | 2.181 | | 4.842 | .000 |
| | x2 | .501 | .105 | .551 | 4.764 | .000 |

a. Dependent Variable: y

2. Variabel lingkungan kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y)

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1 | x3 ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .521 ^a | .272 | .258 | 1.9877 | .272 | 19.402 | 1 | 52 | .000 |

a. Predictors: (Constant), x3

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 76.652 | 1 | 76.652 | 19.402 | .000 ^b |
| | Residual | 205.441 | 52 | 3.951 | | |
| | Total | 282.093 | 53 | | | |

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 14.637 | 1.441 | | 10.158 | .000 |
| | x3 | .340 | .077 | .521 | 4.405 | .000 |

a. Dependent Variable: y

LAMPIRAN I

REGRESI LINIER BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | lingkungan kerja, pelatihan , kemampuan kerja ^b | | Enter |

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .777 ^a | .604 | .580 | 1.496 |

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pelatihan , kemampuan kerja

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 170.259 | 3 | 56.753 | 25.374 | .000 ^b |
| | Residual | 111.834 | 50 | 2.237 | | |
| | Total | 282.093 | 53 | | | |

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pelatihan , kemampuan kerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| | | | | | | |
| 1 | (Constant) | 4.792 | 1.925 | | 2.489 | .016 |
| | Pelatihan | .291 | .062 | .440 | 4.686 | .000 |
| | kemampuan kerja | .254 | .091 | .279 | 2.806 | .007 |
| | lingkungan kerja | .303 | .063 | .463 | 4.801 | .000 |

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Lampiran J

r-tabel SIGNIFIKASI ALAPHA = 5%

| DF | r tabel satu sisi | r tabel dua sisi | DF | r tabel satu sisi | r tabel dua sisi |
|----|-------------------|------------------|-----|-------------------|------------------|
| 1 | 0,988 | 0,997 | 51 | 0,228 | 0,271 |
| 2 | 0,900 | 0,950 | 52 | 0,226 | 0,268 |
| 3 | 0,805 | 0,878 | 53 | 0,224 | 0,266 |
| 4 | 0,729 | 0,811 | 54 | 0,222 | 0,263 |
| 5 | 0,669 | 0,755 | 55 | 0,220 | 0,261 |
| 6 | 0,622 | 0,707 | 56 | 0,218 | 0,257 |
| 7 | 0,582 | 0,666 | 57 | 0,216 | 0,256 |
| 8 | 0,549 | 0,632 | 58 | 0,214 | 0,254 |
| 9 | 0,521 | 0,602 | 59 | 0,213 | 0,252 |
| 10 | 0,497 | 0,576 | 60 | 0,211 | 0,250 |
| 11 | 0,476 | 0,553 | 61 | 0,209 | 0,248 |
| 12 | 0,458 | 0,532 | 62 | 0,208 | 0,246 |
| 13 | 0,441 | 0,514 | 63 | 0,206 | 0,244 |
| 14 | 0,426 | 0,497 | 64 | 0,204 | 0,242 |
| 15 | 0,412 | 0,482 | 65 | 0,203 | 0,240 |
| 16 | 0,400 | 0,468 | 66 | 0,201 | 0,239 |
| 17 | 0,389 | 0,456 | 67 | 0,200 | 0,237 |
| 18 | 0,378 | 0,444 | 68 | 0,198 | 0,235 |
| 19 | 0,369 | 0,433 | 69 | 0,197 | 0,234 |
| 20 | 0,360 | 0,423 | 70 | 0,195 | 0,232 |
| 21 | 0,352 | 0,413 | 71 | 0,194 | 0,230 |
| 22 | 0,344 | 0,404 | 72 | 0,193 | 0,229 |
| 23 | 0,337 | 0,396 | 73 | 0,191 | 0,227 |
| 24 | 0,330 | 0,388 | 74 | 0,190 | 0,226 |
| 25 | 0,323 | 0,381 | 75 | 0,189 | 0,224 |
| 26 | 0,317 | 0,374 | 76 | 0,188 | 0,223 |
| 27 | 0,312 | 0,367 | 77 | 0,186 | 0,221 |
| 28 | 0,306 | 0,361 | 78 | 0,185 | 0,220 |
| 29 | 0,301 | 0,355 | 79 | 0,184 | 0,219 |
| 30 | 0,296 | 0,349 | 80 | 0,183 | 0,217 |
| 31 | 0,291 | 0,344 | 81 | 0,182 | 0,216 |
| 32 | 0,287 | 0,339 | 82 | 0,181 | 0,215 |
| 33 | 0,283 | 0,334 | 83 | 0,180 | 0,213 |
| 34 | 0,279 | 0,329 | 84 | 0,179 | 0,212 |
| 35 | 0,275 | 0,325 | 85 | 0,178 | 0,211 |
| 36 | 0,271 | 0,320 | 86 | 0,177 | 0,210 |
| 37 | 0,267 | 0,316 | 87 | 0,176 | 0,208 |
| 38 | 0,264 | 0,312 | 88 | 0,175 | 0,207 |
| 39 | 0,261 | 0,308 | 89 | 0,174 | 0,206 |
| 40 | 0,257 | 0,304 | 90 | 0,173 | 0,205 |
| 41 | 0,254 | 0,301 | 91 | 0,172 | 0,204 |
| 42 | 0,251 | 0,297 | 92 | 0,171 | 0,203 |
| 43 | 0,248 | 0,294 | 93 | 0,170 | 0,202 |
| 44 | 0,246 | 0,291 | 94 | 0,169 | 0,201 |
| 45 | 0,243 | 0,288 | 95 | 0,168 | 0,200 |
| 46 | 0,240 | 0,285 | 96 | 0,167 | 0,199 |
| 47 | 0,238 | 0,282 | 97 | 0,166 | 0,198 |
| 48 | 0,235 | 0,279 | 98 | 0,165 | 0,197 |
| 49 | 0,233 | 0,276 | 99 | 0,165 | 0,196 |
| 50 | 0,231 | 0,273 | 100 | 0,164 | 0,195 |

Lampiran K

t-Distribution

| df | t.100 | t.050 | t.025 | t.010 | t.005 | df | t.100 | t.050 | t.025 | t.010 | t.005 |
|----|-------|-------|--------|--------|--------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | 3,073 | 6,314 | 12,706 | 31,821 | 63,657 | 51 | 1,298 | 1,675 | 2,008 | 2,402 | 2,676 |
| 2 | 1,886 | 2,920 | 4,303 | 6,965 | 9,925 | 52 | 1,298 | 1,675 | 2,007 | 2,400 | 2,674 |
| 3 | 1,638 | 2,353 | 3,182 | 4,541 | 5,841 | 53 | 1,298 | 1,674 | 2,006 | 2,399 | 2,672 |
| 4 | 1,533 | 2,132 | 2,776 | 3,747 | 4,604 | 54 | 1,297 | 1,674 | 2,005 | 2,397 | 2,670 |
| 5 | 1,476 | 2,015 | 2,571 | 3,365 | 4,032 | 55 | 1,297 | 1,673 | 2,004 | 2,396 | 2,668 |
| 6 | 1,440 | 1,943 | 2,447 | 3,143 | 3,707 | 56 | 1,297 | 1,673 | 2,003 | 2,395 | 2,667 |
| 7 | 1,415 | 1,895 | 2,365 | 2,998 | 3,499 | 57 | 1,297 | 1,672 | 2,002 | 2,394 | 2,665 |
| 8 | 1,397 | 1,860 | 2,306 | 2,896 | 3,355 | 58 | 1,296 | 1,672 | 2,002 | 2,392 | 2,663 |
| 9 | 1,383 | 1,833 | 2,262 | 2,821 | 3,250 | 59 | 1,296 | 1,671 | 2,001 | 2,391 | 2,662 |
| 10 | 1,372 | 1,812 | 2,228 | 2,764 | 3,169 | 60 | 1,296 | 1,671 | 2,000 | 2,390 | 2,660 |
| 11 | 1,363 | 1,796 | 2,201 | 2,718 | 3,106 | 61 | 1,296 | 1,670 | 2,000 | 2,389 | 2,659 |
| 12 | 1,356 | 1,782 | 2,179 | 2,681 | 3,055 | 62 | 1,295 | 1,670 | 1,999 | 2,388 | 2,657 |
| 13 | 1,350 | 1,771 | 2,160 | 2,650 | 3,012 | 63 | 1,295 | 1,669 | 1,998 | 2,387 | 2,656 |
| 14 | 1,345 | 1,761 | 2,145 | 2,624 | 2,977 | 64 | 1,295 | 1,669 | 1,998 | 2,386 | 2,655 |
| 15 | 1,341 | 1,753 | 2,131 | 2,602 | 2,947 | 65 | 1,295 | 1,669 | 1,997 | 2,385 | 2,654 |
| 16 | 1,337 | 1,746 | 2,120 | 2,583 | 2,921 | 66 | 1,295 | 1,668 | 1,997 | 2,384 | 2,652 |
| 17 | 1,333 | 1,740 | 2,110 | 2,567 | 2,898 | 67 | 1,294 | 1,668 | 1,996 | 2,383 | 2,651 |
| 18 | 1,330 | 1,734 | 2,101 | 2,552 | 2,878 | 68 | 1,294 | 1,668 | 1,995 | 2,382 | 2,650 |
| 19 | 1,328 | 1,729 | 2,093 | 2,539 | 2,861 | 69 | 1,294 | 1,667 | 1,995 | 2,382 | 2,649 |
| 20 | 1,325 | 1,725 | 2,086 | 2,528 | 2,845 | 70 | 1,294 | 1,667 | 1,994 | 2,381 | 2,648 |
| 21 | 1,323 | 1,721 | 2,080 | 2,518 | 2,831 | 71 | 1,294 | 1,667 | 1,994 | 2,380 | 2,647 |
| 22 | 1,321 | 1,717 | 2,074 | 2,508 | 2,819 | 72 | 1,293 | 1,666 | 1,993 | 2,379 | 2,646 |
| 23 | 1,319 | 1,714 | 2,069 | 2,500 | 2,807 | 73 | 1,293 | 1,666 | 1,993 | 2,379 | 2,645 |
| 24 | 1,318 | 1,711 | 2,064 | 2,492 | 2,797 | 74 | 1,293 | 1,666 | 1,993 | 2,378 | 2,644 |
| 25 | 1,316 | 1,708 | 2,060 | 2,485 | 2,787 | 75 | 1,293 | 1,665 | 1,992 | 2,377 | 2,643 |
| 26 | 1,315 | 1,706 | 2,056 | 2,479 | 2,779 | 76 | 1,293 | 1,665 | 1,992 | 2,376 | 2,642 |
| 27 | 1,314 | 1,703 | 2,052 | 2,473 | 2,771 | 77 | 1,293 | 1,665 | 1,991 | 2,376 | 2,641 |
| 28 | 1,313 | 1,701 | 2,048 | 2,467 | 2,763 | 78 | 1,292 | 1,665 | 1,991 | 2,375 | 2,640 |
| 29 | 1,311 | 1,699 | 2,045 | 2,462 | 2,756 | 79 | 1,292 | 1,664 | 1,990 | 2,374 | 2,640 |
| 30 | 1,310 | 1,697 | 2,042 | 2,457 | 2,750 | 80 | 1,292 | 1,664 | 1,990 | 2,374 | 2,639 |
| 31 | 1,309 | 1,696 | 2,040 | 2,453 | 2,744 | 81 | 1,292 | 1,664 | 1,990 | 2,373 | 2,638 |
| 32 | 1,309 | 1,694 | 2,037 | 2,449 | 2,738 | 82 | 1,292 | 1,664 | 1,989 | 2,373 | 2,637 |
| 33 | 1,308 | 1,692 | 2,035 | 2,445 | 2,733 | 83 | 1,292 | 1,663 | 1,989 | 2,372 | 2,636 |
| 34 | 1,307 | 1,691 | 2,032 | 2,441 | 2,728 | 84 | 1,292 | 1,663 | 1,989 | 2,372 | 2,636 |
| 35 | 1,306 | 1,690 | 2,030 | 2,438 | 2,724 | 85 | 1,292 | 1,663 | 1,988 | 2,371 | 2,635 |
| 36 | 1,306 | 1,688 | 2,028 | 2,434 | 2,719 | 86 | 1,291 | 1,663 | 1,988 | 2,370 | 2,634 |
| 37 | 1,305 | 1,687 | 2,026 | 2,431 | 2,715 | 87 | 1,291 | 1,663 | 1,988 | 2,370 | 2,634 |
| 38 | 1,304 | 1,686 | 2,024 | 2,429 | 2,712 | 88 | 1,291 | 1,662 | 1,987 | 2,369 | 2,633 |
| 39 | 1,304 | 1,685 | 2,023 | 2,426 | 2,708 | 89 | 1,291 | 1,662 | 1,987 | 2,369 | 2,632 |
| 40 | 1,303 | 1,684 | 2,021 | 2,423 | 2,704 | 90 | 1,291 | 1,662 | 1,987 | 2,368 | 2,632 |
| 41 | 1,303 | 1,683 | 2,020 | 2,421 | 2,701 | 91 | 1,291 | 1,662 | 1,986 | 2,368 | 2,631 |
| 42 | 1,302 | 1,682 | 2,018 | 2,418 | 2,698 | 92 | 1,291 | 1,662 | 1,986 | 2,368 | 2,630 |
| 43 | 1,302 | 1,681 | 2,017 | 2,416 | 2,695 | 93 | 1,291 | 1,661 | 1,986 | 2,367 | 2,630 |
| 44 | 1,301 | 1,680 | 2,015 | 2,414 | 2,692 | 94 | 1,291 | 1,661 | 1,986 | 2,367 | 2,629 |
| 45 | 1,301 | 1,679 | 2,014 | 2,412 | 2,690 | 95 | 1,291 | 1,661 | 1,985 | 2,366 | 2,629 |
| 46 | 1,300 | 1,679 | 2,013 | 2,410 | 2,687 | 96 | 1,290 | 1,661 | 1,985 | 2,366 | 2,628 |
| 47 | 1,300 | 1,678 | 2,012 | 2,408 | 2,685 | 97 | 1,290 | 1,661 | 1,985 | 2,365 | 2,627 |
| 48 | 1,299 | 1,677 | 2,011 | 2,407 | 2,682 | 98 | 1,290 | 1,661 | 1,984 | 2,365 | 2,627 |
| 49 | 1,299 | 1,677 | 2,010 | 2,405 | 2,680 | 99 | 1,290 | 1,660 | 1,984 | 2,365 | 2,626 |
| 50 | 1,299 | 1,676 | 2,009 | 2,403 | 2,678 | 100 | 1,290 | 1,660 | 1,984 | 2,364 | 2,626 |

Lampiran L

NILAI-NILAI DISTRIBUSI F-Test UNTUK $\alpha = 5\%$

| $V_2 = dk$ Penyebut | $V_1 = dk$ Pembilang | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 14 | 16 |
| 1 | 161,45 | 199,50 | 215,71 | 224,58 | 230,16 | 233,99 | 236,77 | 238,89 | 240,54 | 241,88 | 242,98 | 243,91 | 245,36 | 246,46 |
| 2 | 18,51 | 19,00 | 19,16 | 19,25 | 19,30 | 19,33 | 19,35 | 19,37 | 19,38 | 19,40 | 19,40 | 19,41 | 19,42 | 19,43 |
| 3 | 10,13 | 9,55 | 9,28 | 9,12 | 9,01 | 8,94 | 8,89 | 8,85 | 8,81 | 8,79 | 8,76 | 8,74 | 8,71 | 8,69 |
| 4 | 7,71 | 6,94 | 6,59 | 6,39 | 6,26 | 6,16 | 6,09 | 6,04 | 6,00 | 5,96 | 5,94 | 5,91 | 5,87 | 5,84 |
| 5 | 6,61 | 5,79 | 5,41 | 5,19 | 5,05 | 4,95 | 4,88 | 4,82 | 4,77 | 4,74 | 4,70 | 4,68 | 4,64 | 4,60 |
| 6 | 5,99 | 5,14 | 4,76 | 4,53 | 4,39 | 4,28 | 4,21 | 4,15 | 4,10 | 4,06 | 4,03 | 4,00 | 3,96 | 3,92 |
| 7 | 5,59 | 4,74 | 4,35 | 4,12 | 3,97 | 3,87 | 3,79 | 3,73 | 3,68 | 3,64 | 3,60 | 3,57 | 3,53 | 3,49 |
| 8 | 5,32 | 4,46 | 4,07 | 3,84 | 3,69 | 3,58 | 3,50 | 3,44 | 3,39 | 3,35 | 3,31 | 3,28 | 3,24 | 3,20 |
| 9 | 5,12 | 4,26 | 3,86 | 3,63 | 3,48 | 3,37 | 3,29 | 3,23 | 3,18 | 3,14 | 3,10 | 3,07 | 3,03 | 2,99 |
| 10 | 4,96 | 4,10 | 3,71 | 3,48 | 3,33 | 3,22 | 3,14 | 3,07 | 3,02 | 2,98 | 2,94 | 2,91 | 2,86 | 2,83 |
| 11 | 4,84 | 3,98 | 3,59 | 3,36 | 3,20 | 3,09 | 3,01 | 2,95 | 2,90 | 2,85 | 2,82 | 2,79 | 2,74 | 2,70 |
| 12 | 4,75 | 3,89 | 3,49 | 3,26 | 3,11 | 3,00 | 2,91 | 2,85 | 2,80 | 2,75 | 2,72 | 2,69 | 2,64 | 2,60 |
| 13 | 4,67 | 3,81 | 3,41 | 3,18 | 3,03 | 2,92 | 2,83 | 2,77 | 2,71 | 2,67 | 2,63 | 2,60 | 2,55 | 2,51 |
| 14 | 4,60 | 3,74 | 3,34 | 3,11 | 2,96 | 2,85 | 2,76 | 2,70 | 2,65 | 2,60 | 2,57 | 2,53 | 2,48 | 2,44 |
| 15 | 4,54 | 3,08 | 3,29 | 3,06 | 2,90 | 2,79 | 2,71 | 2,64 | 2,59 | 2,54 | 2,51 | 2,48 | 2,42 | 2,38 |
| 16 | 4,49 | 3,63 | 3,24 | 3,01 | 2,85 | 2,74 | 2,66 | 2,59 | 2,54 | 2,49 | 2,46 | 2,42 | 2,37 | 2,33 |
| 17 | 4,45 | 3,59 | 3,20 | 2,96 | 2,81 | 2,70 | 2,61 | 2,53 | 2,49 | 2,45 | 2,41 | 2,38 | 2,33 | 2,29 |
| 18 | 4,41 | 3,55 | 3,16 | 2,93 | 2,77 | 2,66 | 2,58 | 2,51 | 2,46 | 2,41 | 2,37 | 2,34 | 2,29 | 2,25 |
| 19 | 4,38 | 3,52 | 3,13 | 2,90 | 2,74 | 2,63 | 2,54 | 2,48 | 2,42 | 2,38 | 2,34 | 2,31 | 2,26 | 2,21 |
| 20 | 4,35 | 3,49 | 3,10 | 2,87 | 2,71 | 2,60 | 2,51 | 2,45 | 2,39 | 2,35 | 2,31 | 2,28 | 2,22 | 2,18 |
| 21 | 4,32 | 3,47 | 3,07 | 2,84 | 2,68 | 2,57 | 2,49 | 2,42 | 2,37 | 2,32 | 2,28 | 2,25 | 2,20 | 2,16 |
| 22 | 4,30 | 3,44 | 3,05 | 2,82 | 2,66 | 2,55 | 2,46 | 2,40 | 2,34 | 2,30 | 2,26 | 2,23 | 2,17 | 2,13 |
| 23 | 4,28 | 3,42 | 3,03 | 2,80 | 2,64 | 2,53 | 2,44 | 2,37 | 2,32 | 2,27 | 2,24 | 2,20 | 2,15 | 2,11 |
| 24 | 4,26 | 3,40 | 3,01 | 2,78 | 2,62 | 2,51 | 2,42 | 2,36 | 2,30 | 2,25 | 2,22 | 2,18 | 2,13 | 2,09 |
| 25 | 4,24 | 3,39 | 2,99 | 2,76 | 2,60 | 2,49 | 2,40 | 2,34 | 2,28 | 2,24 | 2,20 | 2,16 | 2,11 | 2,07 |
| 26 | 4,23 | 3,37 | 2,98 | 2,74 | 2,59 | 2,47 | 2,39 | 2,32 | 2,27 | 2,22 | 2,18 | 2,15 | 2,09 | 2,05 |
| 27 | 4,21 | 3,35 | 2,96 | 2,73 | 2,57 | 2,46 | 2,37 | 2,31 | 2,25 | 2,20 | 2,17 | 2,13 | 2,08 | 2,04 |
| 28 | 4,20 | 3,34 | 2,95 | 2,71 | 2,56 | 2,45 | 2,36 | 2,29 | 2,24 | 2,19 | 2,15 | 2,12 | 2,06 | 2,02 |
| 29 | 4,18 | 3,33 | 2,93 | 2,70 | 2,55 | 2,43 | 2,35 | 2,28 | 2,22 | 2,18 | 2,14 | 2,10 | 2,05 | 2,01 |
| 30 | 4,17 | 3,32 | 2,92 | 2,69 | 2,53 | 2,42 | 2,33 | 2,27 | 2,21 | 2,16 | 2,13 | 2,09 | 2,04 | 1,99 |
| 31 | 4,16 | 3,30 | 2,91 | 2,68 | 2,52 | 2,41 | 2,32 | 2,25 | 2,20 | 2,15 | 2,11 | 2,08 | 2,03 | 1,98 |
| 32 | 4,15 | 3,29 | 2,90 | 2,67 | 2,51 | 2,40 | 2,31 | 2,24 | 2,19 | 2,14 | 2,10 | 2,07 | 2,01 | 1,97 |
| 33 | 4,14 | 3,28 | 2,89 | 2,66 | 2,50 | 2,39 | 2,30 | 2,23 | 2,18 | 2,13 | 2,09 | 2,06 | 2,00 | 1,96 |
| 34 | 4,13 | 3,28 | 2,88 | 2,65 | 2,49 | 2,38 | 2,29 | 2,23 | 2,17 | 2,12 | 2,08 | 2,05 | 1,99 | 1,95 |
| 35 | 4,12 | 3,27 | 2,87 | 2,64 | 2,49 | 2,37 | 2,29 | 2,22 | 2,16 | 2,11 | 2,07 | 2,04 | 1,99 | 1,94 |
| 36 | 4,11 | 3,26 | 2,87 | 2,63 | 2,48 | 2,36 | 2,28 | 2,21 | 2,15 | 2,11 | 2,07 | 2,03 | 1,98 | 1,93 |
| 37 | 4,11 | 3,25 | 2,86 | 2,63 | 2,47 | 2,36 | 2,27 | 2,20 | 2,14 | 2,10 | 2,06 | 2,02 | 1,97 | 1,93 |
| 38 | 4,10 | 3,24 | 2,85 | 2,62 | 2,46 | 2,35 | 2,26 | 2,19 | 2,14 | 2,09 | 2,05 | 2,02 | 1,96 | 1,92 |
| 39 | 4,09 | 3,24 | 2,85 | 2,61 | 2,46 | 2,34 | 2,26 | 2,19 | 2,13 | 2,08 | 2,04 | 2,01 | 1,95 | 1,91 |
| 40 | 4,08 | 3,23 | 2,84 | 2,61 | 2,45 | 2,34 | 2,25 | 2,18 | 2,12 | 2,08 | 2,04 | 2,00 | 1,95 | 1,90 |
| 41 | 4,08 | 3,23 | 2,83 | 2,61 | 2,44 | 2,33 | 2,24 | 2,17 | 2,12 | 2,07 | 2,03 | 2,00 | 1,94 | 1,90 |
| 42 | 4,07 | 3,22 | 2,83 | 2,60 | 2,44 | 2,32 | 2,24 | 2,17 | 2,11 | 2,06 | 2,03 | 1,99 | 1,94 | 1,89 |
| 43 | 4,07 | 3,21 | 2,82 | 2,59 | 2,43 | 2,32 | 2,23 | 2,16 | 2,11 | 2,06 | 2,02 | 1,99 | 1,93 | 1,89 |
| 44 | 4,06 | 3,21 | 2,82 | 2,59 | 2,43 | 2,31 | 2,23 | 2,16 | 2,10 | 2,05 | 2,01 | 1,98 | 1,92 | 1,88 |
| 45 | 4,06 | 3,20 | 2,81 | 2,58 | 2,42 | 2,31 | 2,22 | 2,15 | 2,10 | 2,05 | 2,01 | 1,97 | 1,92 | 1,87 |
| 46 | 4,05 | 3,20 | 2,81 | 2,58 | 2,42 | 2,30 | 2,22 | 2,15 | 2,09 | 2,04 | 2,00 | 1,97 | 1,91 | 1,87 |
| 47 | 4,05 | 3,20 | 2,80 | 2,57 | 2,41 | 2,30 | 2,21 | 2,14 | 2,09 | 2,04 | 2,00 | 1,96 | 1,91 | 1,86 |
| 48 | 4,04 | 3,19 | 2,80 | 2,57 | 2,41 | 2,29 | 2,21 | 2,14 | 2,08 | 2,03 | 1,99 | 1,96 | 1,90 | 1,86 |
| 49 | 4,04 | 3,19 | 2,79 | 2,56 | 2,40 | 2,29 | 2,20 | 2,13 | 2,08 | 2,03 | 1,99 | 1,96 | 1,90 | 1,85 |
| 50 | 4,03 | 3,18 | 2,79 | 2,56 | 2,40 | 2,29 | 2,20 | 2,13 | 2,07 | 2,03 | 1,99 | 1,95 | 1,89 | 1,85 |

NILAI-NILAI DISTRIBUSI F-Test UNTUK $\alpha = 5\%$

| $V_2 = dk$ Penyebut | $V_1 = dk$ Pembilang | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 14 | 16 |
| 51 | 4,03 | 3,18 | 2,79 | 2,55 | 2,40 | 2,28 | 2,20 | 2,13 | 2,07 | 2,02 | 1,98 | 1,95 | 1,89 | 1,85 |
| 52 | 4,03 | 3,18 | 2,78 | 2,55 | 2,39 | 2,28 | 2,19 | 2,12 | 2,07 | 2,02 | 1,98 | 1,94 | 1,89 | 1,84 |
| 53 | 4,02 | 3,17 | 2,78 | 2,55 | 2,39 | 2,28 | 2,19 | 2,12 | 2,06 | 2,01 | 1,97 | 1,94 | 1,88 | 1,84 |
| 54 | 4,02 | 3,17 | 2,78 | 2,54 | 2,39 | 2,27 | 2,18 | 2,12 | 2,06 | 2,01 | 1,97 | 1,94 | 1,88 | 1,83 |
| 55 | 4,02 | 3,16 | 2,77 | 2,54 | 2,38 | 2,27 | 2,18 | 2,11 | 2,06 | 2,01 | 1,97 | 1,93 | 1,88 | 1,83 |
| 56 | 4,01 | 3,16 | 2,77 | 2,54 | 2,38 | 2,27 | 2,18 | 2,11 | 2,05 | 2,00 | 1,96 | 1,93 | 1,87 | 1,83 |
| 57 | 4,01 | 3,16 | 2,77 | 2,53 | 2,38 | 2,26 | 2,18 | 2,11 | 2,05 | 2,00 | 1,96 | 1,93 | 1,87 | 1,82 |
| 58 | 4,01 | 3,16 | 2,76 | 2,53 | 2,37 | 2,26 | 2,17 | 2,10 | 2,05 | 2,00 | 1,96 | 1,92 | 1,87 | 1,82 |
| 59 | 4,00 | 3,15 | 2,76 | 2,53 | 2,37 | 2,26 | 2,17 | 2,10 | 2,04 | 2,00 | 1,96 | 1,92 | 1,86 | 1,82 |
| 60 | 4,00 | 3,15 | 2,76 | 2,53 | 2,37 | 2,25 | 2,17 | 2,10 | 2,04 | 1,99 | 1,95 | 1,92 | 1,86 | 1,82 |
| 61 | 4,00 | 3,15 | 2,76 | 2,52 | 2,37 | 2,25 | 2,16 | 2,09 | 2,04 | 1,99 | 1,95 | 1,91 | 1,86 | 1,81 |
| 62 | 4,00 | 3,15 | 2,75 | 2,52 | 2,36 | 2,25 | 2,16 | 2,09 | 2,03 | 1,99 | 1,95 | 1,91 | 1,85 | 1,81 |
| 63 | 3,99 | 3,14 | 2,75 | 2,52 | 2,36 | 2,25 | 2,16 | 2,09 | 2,03 | 1,98 | 1,94 | 1,91 | 1,85 | 1,81 |
| 64 | 3,99 | 3,14 | 2,75 | 2,52 | 2,36 | 2,24 | 2,16 | 2,09 | 2,03 | 1,98 | 1,94 | 1,91 | 1,85 | 1,80 |
| 65 | 3,99 | 3,14 | 2,75 | 2,51 | 2,36 | 2,24 | 2,15 | 2,08 | 2,03 | 1,98 | 1,94 | 1,90 | 1,85 | 1,80 |
| 66 | 3,99 | 3,14 | 2,74 | 2,51 | 2,35 | 2,24 | 2,15 | 2,08 | 2,03 | 1,98 | 1,94 | 1,90 | 1,84 | 1,80 |
| 67 | 3,98 | 3,13 | 2,74 | 2,51 | 2,35 | 2,24 | 2,15 | 2,08 | 2,02 | 1,98 | 1,93 | 1,90 | 1,84 | 1,80 |
| 68 | 3,98 | 3,13 | 2,74 | 2,51 | 2,35 | 2,24 | 2,15 | 2,08 | 2,02 | 1,97 | 1,93 | 1,90 | 1,84 | 1,79 |
| 69 | 3,98 | 3,13 | 2,74 | 2,50 | 2,35 | 2,23 | 2,15 | 2,08 | 2,02 | 1,97 | 1,93 | 1,90 | 1,84 | 1,79 |
| 70 | 3,98 | 3,13 | 2,74 | 2,50 | 2,35 | 2,23 | 2,14 | 2,07 | 2,02 | 1,97 | 1,93 | 1,89 | 1,84 | 1,79 |
| 71 | 3,98 | 3,13 | 2,73 | 2,50 | 2,34 | 2,23 | 2,14 | 2,07 | 2,01 | 1,97 | 1,93 | 1,89 | 1,83 | 1,79 |
| 72 | 3,97 | 3,12 | 2,73 | 2,50 | 2,34 | 2,23 | 2,14 | 2,07 | 2,01 | 1,96 | 1,92 | 1,89 | 1,83 | 1,79 |
| 73 | 3,97 | 3,12 | 2,73 | 2,50 | 2,34 | 2,23 | 2,14 | 2,07 | 2,01 | 1,96 | 1,92 | 1,89 | 1,83 | 1,78 |
| 74 | 3,97 | 3,12 | 2,73 | 2,50 | 2,34 | 2,22 | 2,14 | 2,07 | 2,01 | 1,96 | 1,92 | 1,89 | 1,83 | 1,78 |
| 75 | 3,97 | 3,12 | 2,73 | 2,49 | 2,34 | 2,22 | 2,13 | 2,06 | 2,01 | 1,96 | 1,92 | 1,88 | 1,83 | 1,78 |
| 76 | 3,97 | 3,12 | 2,72 | 2,49 | 2,33 | 2,22 | 2,13 | 2,06 | 2,01 | 1,96 | 1,92 | 1,88 | 1,82 | 1,78 |
| 77 | 3,97 | 3,12 | 2,72 | 2,49 | 2,33 | 2,22 | 2,13 | 2,06 | 2,00 | 1,96 | 1,92 | 1,88 | 1,82 | 1,78 |
| 78 | 3,96 | 3,11 | 2,72 | 2,49 | 2,33 | 2,22 | 2,13 | 2,06 | 2,00 | 1,95 | 1,91 | 1,88 | 1,82 | 1,77 |
| 79 | 3,96 | 3,11 | 2,72 | 2,49 | 2,33 | 2,22 | 2,13 | 2,06 | 2,00 | 1,95 | 1,91 | 1,88 | 1,82 | 1,77 |
| 80 | 3,96 | 3,11 | 2,72 | 2,49 | 2,33 | 2,21 | 2,13 | 2,06 | 2,00 | 1,95 | 1,91 | 1,88 | 1,82 | 1,77 |
| 81 | 3,96 | 3,11 | 2,72 | 2,48 | 2,33 | 2,21 | 2,12 | 2,05 | 2,00 | 1,95 | 1,91 | 1,87 | 1,82 | 1,77 |
| 82 | 3,96 | 3,11 | 2,72 | 2,48 | 2,33 | 2,21 | 2,12 | 2,05 | 2,00 | 1,95 | 1,91 | 1,87 | 1,81 | 1,77 |
| 83 | 3,96 | 3,11 | 2,71 | 2,48 | 2,32 | 2,21 | 2,12 | 2,05 | 1,99 | 1,95 | 1,91 | 1,87 | 1,81 | 1,77 |
| 84 | 3,95 | 3,11 | 2,71 | 2,48 | 2,32 | 2,21 | 2,12 | 2,05 | 1,99 | 1,95 | 1,90 | 1,87 | 1,81 | 1,77 |
| 85 | 3,95 | 3,10 | 2,71 | 2,48 | 2,32 | 2,21 | 2,12 | 2,05 | 1,99 | 1,94 | 1,90 | 1,87 | 1,81 | 1,76 |
| 86 | 3,95 | 3,10 | 2,71 | 2,48 | 2,32 | 2,21 | 2,12 | 2,05 | 1,99 | 1,94 | 1,90 | 1,87 | 1,81 | 1,76 |
| 87 | 3,95 | 3,10 | 2,71 | 2,48 | 2,32 | 2,20 | 2,12 | 2,05 | 1,99 | 1,94 | 1,90 | 1,87 | 1,81 | 1,76 |
| 88 | 3,95 | 3,10 | 2,71 | 2,48 | 2,32 | 2,20 | 2,12 | 2,05 | 1,99 | 1,94 | 1,90 | 1,86 | 1,81 | 1,76 |
| 89 | 3,95 | 3,10 | 2,71 | 2,47 | 2,32 | 2,20 | 2,11 | 2,04 | 1,99 | 1,94 | 1,90 | 1,86 | 1,80 | 1,76 |
| 90 | 3,95 | 3,10 | 2,71 | 2,47 | 2,32 | 2,20 | 2,11 | 2,04 | 1,99 | 1,94 | 1,90 | 1,86 | 1,80 | 1,76 |
| 91 | 3,95 | 3,10 | 2,70 | 2,47 | 2,31 | 2,20 | 2,11 | 2,04 | 1,98 | 1,94 | 1,90 | 1,86 | 1,80 | 1,76 |
| 92 | 3,94 | 3,10 | 2,70 | 2,47 | 2,31 | 2,20 | 2,11 | 2,04 | 1,98 | 1,94 | 1,89 | 1,86 | 1,80 | 1,75 |
| 93 | 3,94 | 3,09 | 2,70 | 2,47 | 2,31 | 2,20 | 2,11 | 2,04 | 1,98 | 1,93 | 1,89 | 1,86 | 1,80 | 1,75 |
| 94 | 3,94 | 3,09 | 2,70 | 2,47 | 2,31 | 2,20 | 2,11 | 2,04 | 1,98 | 1,93 | 1,89 | 1,86 | 1,80 | 1,75 |
| 95 | 3,94 | 3,09 | 2,70 | 2,47 | 2,31 | 2,20 | 2,11 | 2,04 | 1,98 | 1,93 | 1,89 | 1,86 | 1,80 | 1,75 |
| 96 | 3,94 | 3,09 | 2,70 | 2,47 | 2,31 | 2,19 | 2,11 | 2,04 | 1,98 | 1,93 | 1,89 | 1,85 | 1,80 | 1,75 |
| 97 | 3,94 | 3,09 | 2,70 | 2,47 | 2,31 | 2,19 | 2,11 | 2,04 | 1,98 | 1,93 | 1,89 | 1,85 | 1,80 | 1,75 |
| 98 | 3,94 | 3,09 | 2,70 | 2,46 | 2,31 | 2,19 | 2,10 | 2,03 | 1,98 | 1,93 | 1,89 | 1,85 | 1,79 | 1,75 |
| 99 | 3,94 | 3,09 | 2,70 | 2,46 | 2,31 | 2,19 | 2,10 | 2,03 | 1,98 | 1,93 | 1,89 | 1,85 | 1,79 | 1,75 |
| 100 | 3,94 | 3,09 | 2,70 | 2,46 | 2,31 | 2,19 | 2,10 | 2,03 | 1,97 | 1,93 | 1,89 | 1,85 | 1,79 | 1,75 |