

**PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA SUPER MARKET PAMELA CABANG
KUSUMANEGARA YOGYAKARTA**

Adit Nurhadi Tejo Mukti Karlos
Alumni Fakultas Ekonomi UST
Email : adit_carlos_caem@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training on job performance, the influence of work environment on job performance, the influence of job placement on job performance, and the effect of training, work environment and work placement together on the performance of Super market Pamela kusumanegara branch in Yogyakarta. The population in this research is all employees of 38 people in Super market Pamela kusumanegara branch in Yogyakarta using technique saturated samples of research, variables studied by the authors include Training (X1), Working Environment (X2), Work Placement (X3) and Job Performance (Y). Data collection method used questionnaire method, while data analysis technique used multiple regression analysis supported by F test and T test and classical assumption test consist of multicollinearity test, normality test, and heterokedastisity test. The result of research with significance level of 5% or 0,05 indicates that training has significant effect on work performance ($0,020 < 0,05$), work environment has significant effect on work performance ($0,021 < 0,05$), and work placement have significant influence to work performance ($0,008 > 0,05$). Simultaneously the variables of training, work environment, and job performance have a significant effect on employee achievement of Super market Pamela kusumanegara branch in Yogyakarta

Keywords: *Training, Work Environment, Job Placement, Job Performance.*

PENDAHULUAN

Bisnis Retail merupakan keseluruhan aktivitas bisnis yang terkait dengan penjualan dan pemberian layanan kepada masyarakat sebagai pelaku konsumen untuk penggunaan yang sifatnya individu sebagai pribadi maupun keluarga. Menurut Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU), Industri ini merupakan sektor kedua terbesar dalam hal penyerapan tenaga kerja di Indonesia, yaitu menyerap sebesar 18,9 juta orang, di bawah sektor pertanian yang mampu menyerap sekitar 41,8 juta orang. Perkembangan industri ritel dalam beberapa tahun terakhir berkembang dengan sangat pesat. Indonesia dengan jumlah penduduk sekitar 230 juta merupakan pasar potensial bagi bisnis ritel modern. Dalam sepuluh tahun terakhir bisnis ritel modern dengan format hypermarket, supermarket dan minimarket menjamur, menyusul maraknya pembangunan mall atau pusat perbelanjaan di kota-kota besar. Peritel besar seperti hypermarket dan department store menjadi anchor tenant yang dapat menarik minat pengunjung. Bahkan kini bisnis ritel mulai merambah ke kota - kota kabupaten terutama jenis supermarket dan minimarket. Saat ini bisnis ritel tumbuh pesat di pinggiran kota, mengingat lokasi permukiman banyak di daerah tersebut.

Supermarket di Yogyakarta sudah sangat menjamur, terlebih setelah masuknya peritel besar seperti Giant, Makro, Carrefour, Superindo, dan peritel besar lainnya. Keberadaan peritel besar tersebut meski mulai menguasai pasar, akan tetapi keberadaan usaha ritel lokal tetap dapat bertahan dalam menggaet konsumen. Salah satu peritel lokal yang juga berkembang di Yogyakarta ialah Supermarket Pamella. Pamella merupakan salah satu usaha ritel dalam bidang penjualan *consumer goods* yang dikemas dalam bentuk Supermarket dan swalayan. Pamella Supermarket mampu mengembangkan usahanya ditengah semakin ketatnya persaingan dalam bisnis ritel. Pamella Group mempunyai beberapa cabang mulai dari Pamela 1 Supermarket hingga 8 yang tersebar di berbagai wilayah di Yogyakarta dan pamela 1 mempunyai 38 karyawan. Pamella 1 Supermarket yang terletak di Jalan Kusumanegara No.141 merupakan cikal bakal usaha bisnis Pamella dan merupakan toko Pamella yang paling berkembang.

Dalam bisnis ini konsumen sangat berperan penting dalam suatu keputusan pembelian, karena keputusan pembelian konsumen merupakan sebuah tindakan yang dilakukan konsumen untuk membeli suatu produk. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja (Brahmasari dan Suprayetno, 2008:124).

Masalah prestasi kerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena prestasi karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan Perusahaan dapat tercapai dan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam suatu Perusahaan. Prestasi kerja memiliki pengertian sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara dalam Putra (2013:135) bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Senada dengan Mangkunegara, menurut Handoko (2001:96), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2007:94) menyatakan prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melakukan tugas - tugas yang ditugaskan untuk itu didasarkan pada keterampilan, pengalaman dan keseriusan dan waktu.

Prestasi kerja baru dapat tercapai apabila faktor yang mempengaruhinya bisa terlaksana yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja menurut Mangkunegara (2011:67). Namun ada faktor lainnya yaitu hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja. Beberapa faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini diantaranya pelatihan kerja, lingkungan kerja dan penempatan .

Kegiatan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan ketrampilan karyawan, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap hasil kerja dan prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu banyak perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai (2009:212), “Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan, secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan prestasi kerja di masa mendatang”. Pelatihan tidak hanya diperlukan sebagai formalitas kegiatan perusahaan saja, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar – dasar pengetahuan. Para karyawan juga dapat belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar – benar dan tepat. Pelatihan juga dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan – kesalahan yang pernah dilakukan karyawan sehingga mengurangi penurunan prestasi kerja pada masa yang akan datang. Selain ditunjang dengan pelatihan, karyawan juga akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan batasan masalah di atas, Penulis dapat membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap prestasi kerja pada Supermarket Pamella cabang kusumanegara yogyakarta ?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap prestasi pada Supermarket pamella cabang kusumanegara yogyakarta ?
3. Apakah terdapat pengaruh Penempatan kerja terhadap prestasi kerja pada Supermarket Pamella cabang kusumanegara yogyakarta ?
4. Apakah terdapat pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan penempatan kerja secara bersama - sama terhadap berpengaruh Prestasi kerja pada Supermarket Pamella cabang kusumanegara yogyakarta ?

TINJAUAN PUSTAKA

Analisis Kebutuhan Pelatihan

Untuk menghindari terjadinya pemberian suatu pelatihan yang tidak tepat yang akan berakibat pada penggunaan waktu dan uang perusahaan yang sia-sia, maka perlu dilakukan identifikasi kebutuhan pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan ini berguna sebagai pondasi bagi keseluruhan upaya pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja. Kekurangan-kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Kesenjangan ini merupakan suatu perbedaan antara perilaku aktual karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap dengan perilaku karyawan yang diharapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sehingga untuk mengatasi adanya kesenjangan kompetensi individu tersebut, maka perusahaan melaksanakan program pelatihan (Simamora, 2006).

Berkaitan dengan kebutuhan perilaku tersebut, maka harus diketahui pengetahuan dan keterampilan apa saja yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja dan pengetahuan serta keterampilan apa saja yang telah dimiliki karyawan. Menurut Dale (2003:35), pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang bisa dikategorikan dalam dua jenis, yaitu : pengetahuan yang disadari, dan pengetahuan yang tidak disadari. Ketika seseorang menjalani kehidupannya, orang tersebut akan mengumpulkan dan mempelajari fakta, menyaksikan peristiwa dan mendapatkan potongan-potongan informasi lain yang kemudian akan ditambahkan ke dalam simpanan kognitifnya. Semua ini akan membentuk memori dan diakses ketika yang bersangkutan memproses informasi baru dan/atau mempersiapkan reaksi terhadap suatu situasi atau orang lain. Ada pula pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan atau situasi khusus yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan untuk menjalankan tugas atau serangkaian tugas.

Dale juga berpendapat (2003:29), keterampilan ialah aspek perilaku yang bisa dipelajari dan ditingkatkan melalui latihan yang digunakan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang tidak bisa diperoleh melalui pendidikan formal, karena dalam penerapannya dalam tugas tertentu menuntut kemampuan pribadi masing-masing. Keterampilan yang diwujudkan tersebut antara lain keterampilan dalam menjalankan tugas dan keterampilan mengadakan variasi.

Keterampilan Menjalankan Tugas

Pada proses pekerjaan di lapangan para karyawan sebagai pelaksana kegiatan operasional mengalami hal-hal yang luas dan kompleks, sehingga pegawai harus dibekali pengetahuan dan keterampilan yang mantap dan handal. Pimpinan yang baik akan memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sebagai berikut :

1. Meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan
2. Membangkitkan minat dan rasa ingin tahu pegawai terhadap sesuatu
3. Masalah yang sedang dihadapi atau sedang dibicarakan
4. Mengembangkan pola berpikir pegawai dan cara bekerja yang baik
5. Menuntun proses berpikir karyawan agar dapat bekerja lebih baik
6. Membantu pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan
7. Memusatkan perhatian pegawai terhadap masalah-masalah yang sedang ditangani di lapangan

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2001: 159) lingkungan kerja diukur melalui :

1. Suasana Kerja : Hal ini dimaksudkan bahwa kondisi kerja yang ada menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang ada di dalamnya

2. Hubungan dengan Rekan Sekerja : Hubungan dengan rekan sekerja yang harmonis dan tanpa ada saling interaksi sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.
3. Tersedianya Fasilitas Bekerja : Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.
Menurut Roberts, et all dalam Mas'ud (2004: 251) bahwa lingkungan kerja dapat diukur melalui pelaksanaan aturan yang ada, tingkat pemahaman akan aturan, tingkat responsivitas terhadap pekerjaan, tingkat perhatian atau perlakuan pemimpin terhadap bawahan atas hasil kerja, tingkat penghargaan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, tingkat perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, hubungan dengan atasan serta hubungan dengan teman sekerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2006:115), menyatakan bahwa : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua pegawai Super market pamela cabang kusumanegara yogyakarta yang berjumlah 38 orang.

Sugiono (2008:116), menyatakan bahwa : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan Sampling Jenuh (Sensus Sampling), hal ini dilakukan karena jumlah populasi relative kecil, kurang dari 50 orang dengan kesalahan yang sangat kecil 38 pegawai Super market pamela cabang kusumanegara yogyakarta.

Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer: Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi dengan cara wawancara serta memberikan atau membagikan kuesioner dengan pimpinan dan karyawan yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke lokasi, untuk mendapatkan data primer melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada responden penelitian mengenai Pelatihan, Lingkungan, dan Penempatan kerja terhadap Prestasi kerja. Jenis kuesioner yang akan digunakan adalah kuesioner terbuka dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan / pernyataan dengan memilih jawaban yang telah disediakan dengan Skala *Likert*

Metode Penumpulan Data

Pengumpulan data di sini ditujukan untuk memperoleh skor yang berfungsi sebagai arah hubungan Pelatihan, Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai Super market pamella cabang kusumanegara yogyakarta. Data primer diperoleh melalui angket atau kuesioner. Kuesioner disiapkan dalam bentuk pilihan jawaban yang sesuai dengan persepsi responden, yaitu berupa pertanyaan tertutup.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Data Instrumen

Uji Validitas dan realibilitas kuesioner

Uji validitas adalah uji tentang kemampuan suatu angket, sehingga benar-benar dapat mengukur apa yang ingin diukur. Sebuah instrumen valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas menuu Arikunto, (2006: 146).Adalah dengan menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan.Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan Rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson.

Untuk menentukan instrumen valid atau tidak adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $\geq r$ tabel dengan taraf signifikansi 0,05, maka instrumen tersebut dikatakan valid.
- 2) Jika r hitung $< r$ tabel dengan taraf sigifikansi 0,05, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid. (Prayitno, 2008: 17).

Uji Reliabilitas

Selain harus valid, instrumen juga harus memenuhi standar reliabilitas.Suatu instrumen dikatakan reliabel jika dapat dipercaya untuk mengumpulkan data penelitian.Arikunto (2006: 178) menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah cukup baik.Untuk melakukan pengujian validitas dan realibilitas instrumen, penulis menggunakan bantuan program software *SPSS versi 23.00 for windows*.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.Sesuatu konstrukstur atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha Cronbach ≥ 0.60 (Gozhali, 2006). Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan rumus Alpha (Sugiyono, 2006) sebagai berikut :

$$r_{11} = r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum a_b^2}{a_1^2} \right)$$

Dimana :

r_{11} = reliabilitas instrumental

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum a_b^2$ = jumlah varians butir

a_1^2 = varian total

Metode analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi pasti akan menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga nmemberikan gambaran yang jelas mengenai berdasarkan hasil jawaban responden pelatihan kerja,lingkungan kerja dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai supermarket pamela cabang kusumanegara di yogyakarta.

Uji Asumsi Klasik.

Pada kaidah statistik ekonometrika, apabila menggunakan regresi linear berganda, perlu melakukan pengujian terlebih dahulu terhadap kemungkinan pelanggaran asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

Uji Normalitas data

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dan garis diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 38 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.79414760 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .097 |
| | Positive | .082 |
| | Negative | -.097 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .599 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .866 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi linear digunakan analisa residual berupa grafik sebagai dasar pengambilan keputusan dalam sebuah penelitian. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas (Kuncoro, 2009:114). Jika terjadi korelasi yang tinggi maka hal ini dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian atas kemungkinan terjadinya multikolinieritas dapat dilihat dengan menggunakan metode pengujian *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Pedoman regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF di bawah “10” dan mempunyai angka Tolerance dibawah “0,1” (Ghozali, 2009: 63-64).

Metode ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan, Lingkungan kerja, dan Penetapan kerja yaitu dalam bentuk langsung dan tidak langsung terhadap Prestasi kerja pada supermarket pamela cabang kusumanegara di yogyakarta Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, maka penulis menggunakan bantuan program *software SPSS 23.0 for windows*

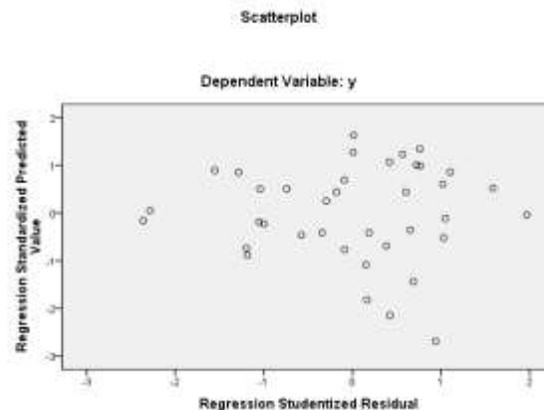
Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Berdasarkan tabel dapat dilihat pada kolom One Sample Kolmogorov-Smirnov, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig sebesar $0,866 > 0,05$, yang berarti data residual berdistribusi normal. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05.

Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang, berikut hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar grafik 4.2



Dari hasil output gambar scatterplot diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan variabel bebas di atas tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear dan variabel independen dalam model regresi. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolienaritas

| Coefficients ^a | | Collinearity Statistics | |
|---------------------------|----|-------------------------|-------|
| Model | | Tolerance | VIF |
| 1 | X1 | .953 | 1.049 |
| | X2 | .952 | 1.051 |
| | X3 | .998 | 1.002 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer, 2017 diolah.

Dari tabel dapat diketahui nilai *variance inflation factor*(VIF) ketiga variabel X1 (Pelatihan) =1.049, X2 (Lingkungan kerja) = 1.051 dan X3 (Penempatan kerja) = 1.002 lebih kecil dari 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized | | |
| | | | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant 17.476) | 5.767 | | 3.030 | .005 |

| | | | | | |
|----|------|------|------|-------|------|
| X1 | 404 | .165 | 348 | 2.450 | .020 |
| X2 | -348 | .144 | .344 | 2.421 | .021 |
| X3 | 288 | .102 | -393 | 2.833 | .008 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer, 2017 diolah.

Dari tabel dapat dilihat nilai Beta dari nilai X1 (Pelatihan)= 0.348. Nilai X2 (Lingkungan kerja)= 0.344 X3 (Penempatan kerja)= -393. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda adalah

$$Y = 0,348X1+0,344X2-0,393X3 +e.$$

Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinan merupakan besarnya pengaruh variabel independen secara simultan yang menjelaskan variabel dependen dalam persamaan regresi. Besarnya R² berada pada nilai 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Semakin mendekati angka 1 maka semakin besar pengaruhnya.

Tabel 4.17

Hasil Koefisien determinan R²

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|-----------------|------------------------------|-------|
| Model | Square | Adjusted square | R Std. Error of the Estimate | |
| | .589 ^a | 347 | .289 | 3.958 |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer, 2017 diolah

Dari tabel diketahui bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 28,9 dilihat dari kolom *Adjusted R Square*. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel dependen X1 (Pelatihan), X2 (Lingkungan kerja), dan X3 (Penempatan Kerja) mempengaruhi variabel dependen Y (Prestasi kerja) sebesar 28,9%. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi Prestasi Kerja pada karyawan super market pamela, sebesar 71,1%.

Uji Simultan F

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara simultan terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05. Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel 4.18

Tabel 4.18

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 282.759 | 3 | 94.253 | 6.017 | .002 ^a |
| | Residual | 532.636 | 34 | 15.666 | | |
| | Total | 815.395 | 37 | | | |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer, 2017 diolah

Hasil Uji Hipotesis 4 :

Pengaruh variabel independen X1 (Pelatihan), X2 (Lingkungan kerja), dan X3 (Penempatan kerja) terhadap variabel dependen Y (Prestasi Kerja). Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel diatas, nilai F diperoleh sebesar 6.017 dengan tingkat kesalahan 5%, dimana F tabel = 2,786 ternyata F hitung > F tabel (6.017 > 2,786), dengan demikian F hitung > F tabel sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, ini menunjukkan bahwa secara simultan antara variabel independen X1 (Pelatihan), X2 (Lingkungan kerja), dan X3 (Penempatan Kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen Y (Prestasi kerja).

Koefesien Regresi (β) dan Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.Uji ini dapat dilakukan dengan melihat kolom signifikansi.

Tabel 4.19
Hasil Analisis Koefesien Regresi (β) dan Uji t
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|

| | | B | Std. Error | Beta | | |
|---|------------|--------|------------|-------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 17.476 | 5.767 | | 3.030 | .005 |
| | X1 | 404 | .165 | .348 | 2.450 | .020 |
| | X2 | -348 | .144 | .344 | 2.421 | .021 |
| | X3 | 288 | .102 | -.393 | 2.833 | .008 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer, 2017 diolah

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja dengan tingkat signifikansi $0,020 < \alpha < 0,05$.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja dengan tingkat signifikansi $0,021 < \alpha < 0,05$.
3. Penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja dengan tingkat signifikansi $0,08 > \alpha > 0,05$.
4. Secara simultan variabel pelatihan, lingkungan kerja, dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan $\alpha 5\%$

SARAN

Adapun saran yang dapat diajukan oleh peneliti sebagai berikut :

Bagi para karyawan, untuk meningkatkan suasana Pelatihan yang ada dalam diri para karyawan maka prasarana harus di tingkatkan

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, S., 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arisona, Andan Sagita. 2008. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Tebang Angkut Di Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun*. Surakarta : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- As'ad, Mohammad, 2001, *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Cetakan Keenam, Yogyakarta: Liberty.
- Besterfield, Dale H. 2003. *Total Quality Manajemen*. Prentice hall. New Jersey.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 2. PT Prehallindo. Jakarta.

- Ghozali, Imam, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi. Keempat, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cordoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta Erlangga
- Manullang, M, dan Marihot AMH Manullang. 2008. *Manajemen Personalial* Edisi Ke-3. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Mathis, Robert, John .H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Melmambessy Moses, 2011. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Perjenjangan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Jayapura*. Jurnal Analisis Manajemen. Vol.5.No.2.Desember 2011
- Moekijat. 2006. *Asas-Asas Perilaku Organisasi*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Nasution, Mulia, 2000, *Manajemen Personalial Aplikasi Dalam. Perusahaan*, Jakarta: Djambatan.
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalial*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nitisemito, Alex. 2001. *Manajemen Personalial: Manajemen SDM*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta
- Sarwoto. 2000. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia. Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi. 2, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simmamora, Henry. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soerihanto, J, 2001, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Edisi 1, Cetakan 5, Jakarta: BPFE.
- Sutrisno, Edy. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.