

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Prestasi Kerja

2.1.1. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapat penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan. Dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia, yang mendasari pentingnya penilaian prestasi kerja. Asumsi-asumsi tersebut antara lain sebagai berikut :

- a. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.
- b. Setiap orang ingin mendapat penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik.
- c. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karier yang dinaikinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- d. Setiap orang ingin mendapat perlakuan yang objektif dan penilaian dasar prestasi kerjanya.
- e. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar.
- f. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin tanpa informasi.

Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah penting dalam suatu organisasi dalam rangka pengembangan sumber manusia. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan manajer dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kegiatan mereka. Secara rinci manfaat penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi antara lain sebagai berikut :

a. Peningkatan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

b. Kesempatan kerja yang adil

Dengan adanya penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

c. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d. Penyesuaian kompensasi

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, dan sebagainya.

e. Keputusan-keputusan promosi dan demosi

Hasil penelitian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik, dan demosi untuk karyawan yang berprestasi jelek.

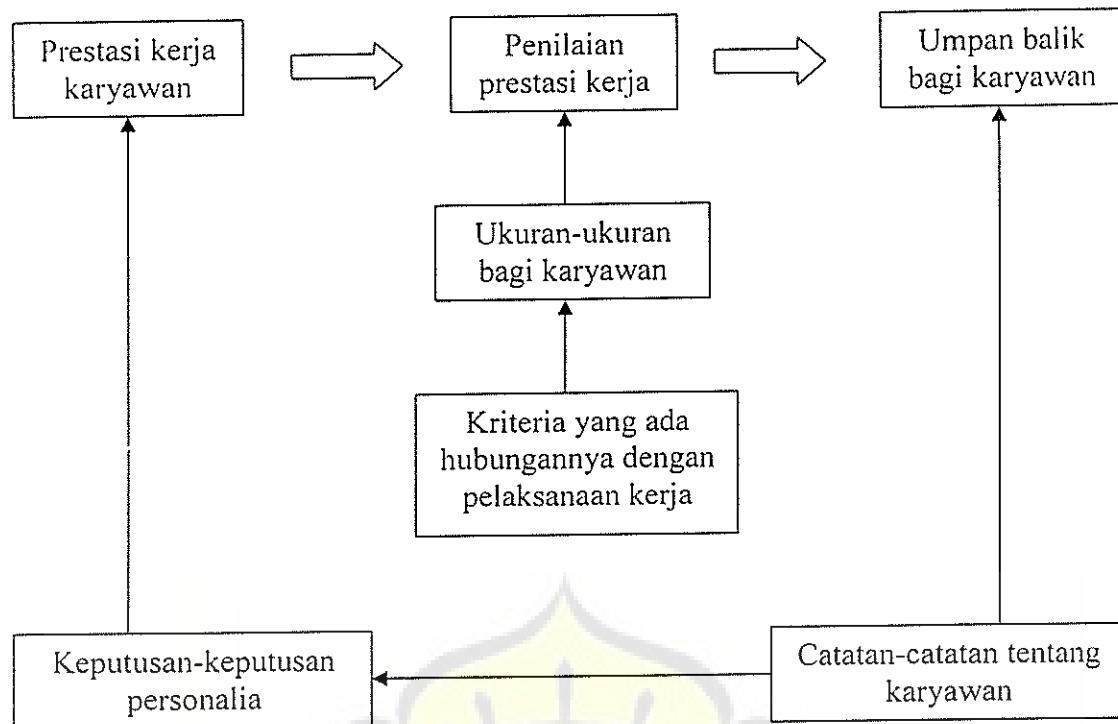
f. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya hasil penilaian prestasi kerja ini dapat membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan desain kerja.

g. Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi karyawan baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi. (Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 2003, hal.142-143)

Sistem penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi mencakup beberapa elemen. Elemen pokok sistem penilaian prestasi kerja ini mencakup kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja, ukuran-ukuran kriteria tersebut, dan pemberian umpan balik kepada karyawan dan manajer personalia. Meskipun manajer personalia merancang sistem penilaian prestasi kerja, tetapi mereka yang melakukan penilaian prestasi kerja pada umumnya atasan langsung karyawan yang bersangkutan.



Gambar 2.1.
Elemen-elemen Pokok
Sistem Penilaian Prestasi Kerja

2.1.2. Ukuran Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian yang baik harus dapat memberikan gambaran yang akurat tentang yang diukur. Artinya penilaian tersebut benar-benar menilai prestasi kerja karyawan yang dinilai. Agar penilaian mencapai tujuan ini maka ada 2 hal yang perlu diperhatikan, yakni :

- a. Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*). Artinya sistem penilaian itu benar-benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi di mana karyawan itu bekerja.
- b. Adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standards*)

Standar pelaksanaan adalah ukuran yang dipakai untuk menilai prestasi kerja tersebut. Agar penilaian itu efektif, maka standar penilaian hendaknya

berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan setiap pekerjaan. Dengan demikian, maka standar pelaksanaan kerja ini semacam alat ukur untuk prestasi kerja. Alat ukur yang baik harus memenuhi sekurang-kurangnya 2 kriteria, yakni validitas dan reliabilitas. Alat yang validitasnya tinggi apabila alat ukur itu dapat mengukur apa yang harus diukur. Sedangkan alat ukur yang reliabilitasnya tinggi apabila alat ukur itu mempunyai hasil yang ajeg (*consisten*)

c. **Praktis**

Sistem penilaian yang praktis, bilamudah dipahami dan dimengerti serta digunakan, baik oleh penilaian maupun karyawan. Cara penilaian prestasi kerja dapat dilakukan melalui pengamatan-pengamatan, baik pengamatan langsung maupun tidak langsung. Observasi langsung dilaksanakan apabila para penilai secara nyata melihat pelaksanaan kerja yang dinilai (karyawan). Sedangkan penilaian tidak langsung terjadi kalau penilaian dilakukan terhadap pelaksanaan kerja melalui simulasi atau tiruan. Tes tertulis untuk menceritakan prosedur mengoperasikan suatu alat adalah salah satu bentuk penilaian secara tidak langsung suatu penampilan kerja. (Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 2003, hal.143-145)

2.2. Insentif

2.2.1. Pengertian Insentif

Salah satu cara dapat dilakukan perusahaan didalam rangka meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya adalah melalui pemberian insentif, yaitu suatu tindakan memberikan rangsangan kepada karyawan, baik rangsangan yang berupa materi maupun non materi, dimana rangsangan yang

diberikan tersebut harus bermanfaat sedemikian rupa bagi karyawan yang menerimanya, sehingga maupun mendorong karyawan yang bersangkutan untuk lebih bersemangat dan berprestasi demi merealisasi tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan pengertian yang lebih jelas mengenai insentif, maka penyusunan mencoba mengutip beberapa pendapat para ahli mengenai apa yang dimaksud dengan insentif ini.

Menurut Robert Dubin (1991) yang dimaksud dengan insentif adalah Segala sesuatu yang diterima seseorang pekerjaan atau karyawan dari suatu organisasi (perusahaan) tempat ia bekerja untuk menjadikannya seorang anggota atau pekerja yang berprestasi.

Menurut definisi Dubin dan Arthur C. Croft (1992), jelaslah bagi kita adanya hubungan yang erat antara insentif yang diberikan dengan hasil kerja yang ditujukan oleh seorang karyawan. Dengan demikian insentif merupakan suatu sarana pendorong yang penting bagi pekerja dalam upaya meningkatkan hasil kerjanya sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai perusahaan.

Untuk lebih memahami pengertian insentif, akan ditambahkan pengertian insentif menurut T. Handoko yaitu : “Insentif digunakan untuk menggambarkan pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standart hasil karyawan atau profitabilitas organisasi”. (T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, 1994, hal. 176)

Pengertian insentif menurut Henry Simamorang adalah program-program kompensasi yang mengaitkan perusahaan dengan hasil dengan tujuan dasar adalah meningkatkan hasil kerja karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. (Henry Simamorang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1998, hal. 629)

Dari pengertian-pengertian insentif diatas, maka dapatlah diambil suatu kesimpulan bahwa insentif merupakan batas jasa yang menyempurnakan banyak aspek penampilan dari pegawai insentif merupakan suatu perangsang yang dapat menimbulkan gairah kerja yang dalam pemberiannya secara umum sudah mencakup pemenuhan kebutuhan yang bersifat materil maupun non materil.

Adapun kebutuhan manusia menurut Keith Buidis (1990) adalah sebagai berikut :

1. *Physiological Needs*

Physiological Needs atau kebutuhan-kebutuhan fisik adalah kebutuhan-kebutuhan badaniah yang meliputi sandang, pangan dan tempat tinggal.

2. *Safety and Security Needs* adalah merupakan kebutuhan akan rasa aman, yang meliputi baik kebutuhan keamanan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan harta benda.

3. *Social and Belonging Needs* adalah merupakan kebutuhan sosial, yang meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan maju atau berprestasi dan akan perasaan diikutsertakan.

4. *Esteem and Needs* adalah merupakan kebutuhan-kebutuhan akan pandangan baik dari orang terhadap kita.

5. *Self Actualization and Fulfillment Needs* adalah kebutuhan-kebutuhan kepuasan diri atau perwujudan diri, yaitu kebutuhan mengenai nilai dari kepuasan yang didapat dari pekerjaan.

Berdasarkan hal-hal yang telah disebutkan diatas, dapat kita katakan bahwa semakin kebutuhan tersebut terpuaskan oleh perusahaan, maka karyawan-karyawan

akan semakin terdorong untuk menyelesaikan dan mencapai segala apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dan didalam hal ini berarti bahwa pekerja akan semakin bersemangat didalam meningkatkan hasil kerjanya demi untuk mengejar apa yang disebut dengan insentif itu, sehingga tujuan perusahaan akan dapat terealisasi. Dengan kata lain, pemberian insentif oleh perusahaan ditujukan agar para karyawan lebih terangsang untuk melakukan tugas dan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Dengan semakin meningkatnya semangat kerja karyawan, maka perusahaan dapat pula mengharapkan suatu peningkatan hasil kerja yang akan melancarkan jalannya perusahaan.

2.2.2. Bentuk-bentuk Insentif

Pada dasarnya didalam suatu organisasi terdapat berbagai kebutuhan individu maupun kelompok yang berbeda satu sama yang lainnya, oleh sebab itu terdapat bermacam-macam pula corak insentif yang dapat digunakan untuk memotivasi. Walaupun demikian terdapat tiga bentuk insentif yang lazim diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sesuai dengan pembagian bentuk-bentuk insentif menurut Remore Peterson dan Grosvenor (1989) yaitu :

1. Financial Incentive
2. Non Financial Incentive
3. Social Incentive.

ad1. Financial Incentive

Financial incentive atau daya perangsang kenangan adalah suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk keuangan. Dari ketiga bentuk insentif yang paling banyak di pabrik karena yang masih merupakan daya pendorong

yang paling kuat bagi golongan menengah kebawah, disamping itu insentif yang berwujud uang jauh lebih mudah dan pengaruhnya atas hasil kerja relatif lebih konstan. Menurut Peterson dan Pluman, insentif keuangan atau insentif dalam bentuk materi uang dapat terdiri dari :

a. Bonus

Pembayaran ekstra di luar gaji atau upah yang merupakan hadiah dari perusahaan yang berhubungan dengan kerja perorangan atau kelompok.

b. Komisi

Sejenis bonus yang dibayarkan kepada karyawan, khususnya yang bekerja dibagian penjualan, yang berhasil menjual diatas ataupun sesuai target.

c. Premi atau Bagian Keuntungan Perusahaan

Yaitu pemberian hadiah dari perusahaan kepada setiap pekerjaan yang pada umumnya menerima sejumlah bonus berdasarkan jabatan dari persentase kematangan yang diperoleh perusahaan. Pembagian biasanya dibayarkan pada tiap-tiap akhir tahun dan dibayarkan langsung kepada pekerja yang bersangkutan adapun kemungkinan bonus ini tidak dibagikan kepada karyawan, tapi disimpan dahulu sebagai dana hari tuanya. Cara ini dikenal dengan sebutan "Bonus Tundaan" karena biasanya bonus ini disimpan sampai di karyawan menjalankan masa pensiunnya. Dengan demikian penundaan dari pada pembagian keuntungan ini, perusahaan berharap akan mampu memberikan kesejahteraan kepada karyawan kelak di hari tuanya.

ad2. Non Financial Incentive atau daya perangsang yang tidak dapat dinilai dengan materi uang, dimana hal ini dapat berupa :

a. Pemberian gelar atau titel secara resmi.

Pemberian gelar ini ditujukan bagi karyawan yang telah berjasa pada perusahaan.

b. Pemberian tanda jasa atau medali piagam penghargaan yang biasanya diberikan kepada karyawan yang mempunyai masa kerja yang cukup lama, mempunyai dedikasi dan legalitas kepada perusahaan, selalu dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan lain sebagainya.

c. Kenaikan pangkat atau promosi.

Yaitu apabila karyawan tersebut telah memiliki masa kerja yang cukup lama, hasil kerja yang baik, maka perusahaan dapat memberikannya kenaikan pangkat atau promosi.

d. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal, yaitu ucapan terima kasih yang diberikan kepada karyawan yang telah menunjukkan hasil kerja yang baik dan disampaikan dimuka umum oleh pimpinan perusahaan.

ad3. Social Incentive

Pada dasarnya insentif ini hampir sama dengan non financial incentive, tetapi insentif bentuk ini lebih cenderung terhadap keadaan dan sikap daripada rekan-rekan sepekerja terhadap karyawan yang bersangkutan. Dalam hal ini, perusahaan mengusahakan agar karyawan satu sama lainnya saling membimbing, hormat-menghormat, adanya hubungan kerja yang baik dan lain sebagainya. Hal ini akan menciptakan iklim hitungan yang baik antara para karyawan dan merangsang mereka untuk dapat bekerja dengan lebih baik.

Selanjutnya menurut Garry Dessler, bentuk insentif dapat dibagi menjadi empat, yaitu :

1. Insentif bagi pegawai produksi
2. Program insentif kelompok
3. Insentif bagi para manajemen eksekutif
4. Insentif bagi pegawai kantor dan profesional. (Garry Dessler, *Manajemen Personalia*, 1992, hal. 43)

ad.1. Insentif bagi pegawai produksi, yang terdiri dari :

- a. Program kerja borongan, dimana pekerja yang dibayarkan menurut hasil yang dicapai dan kerja borongan merupakan jenis program insentif yang paling tua.

Dalam hal ini perolehan dihasilkan secara langsung dengan jumlah yang dihasilkan karyawan dengan membangun orang bersangkutan bagi tiap unit yang dihasilkan.

- b. Program jam standart, dimana program ini serupa dengan program upah borongan, dengan satu perbedaan utama. Dalam program jam kerja standar, karyawan diberi imbalan berdasarkan presentasi premi yang sama dengan presentasi hasil yang dicapai diatas standard. Program ini berasumsi bahwa karyawan memiliki jaminan upah pokok.

ad.2. Program insentif kelompok

Dalam menggunakan program ini dapat dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu :

- a. Menyusun standar kerja bagi tiap anggota kelompok dan menggunakan suatu cara perhitungan tentang penghasilan yang dihasilkan tiap anggota.

Selanjutnya setiap anggota akan memperoleh bayaran.

- b. Menyusun standard penghasilan yang didasarkan atas halaman akhir kelompok secara keseluruhan. Dengan demikian semua anggota menerima jumlah borongan yang sama, yang didasarkan upah tiap unit yang ditetapkan bagi pekerja kelompok.

ad.3. Insentif bagi para manajemen eksekutif, yang terbagi atas :

- a. Insentif jangka pendek (bonus tahunan), yang bertujuan untuk memotivasi prestasi para manajer dan eksekutif dalam jangka pendek. Dimana dalam hal ini dapat dilakukan dengan mengidentifikasikan jabatan-jabatan kunci subjektif dan memutuskan bahwa manajer yang menduduki jabatan itulah yang berhak atas bonus yang direncanakan, atau dengan menggunakan jenjang gaji sebagai patokan.
- b. Insentif jangka panjang. Tujuan dari insentif ini adalah mendorong para eksekutif untuk tetap bekerja dalam perusahaan dengan menyediakan kesempatan bagi mereka untuk mengakumulasikan modal perusahaan.

ad.4. Insentif bagi pegawai kantor dan profesional yang terbagi atas :

- a. Sebagai insentif, yang merupakan kenaikan gaji yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi perorangan yang dicapai dalam pekerjaan.
- b. Insentif bagi pegawai profesional. Bagi pegawai profesional pada umumnya memperoleh gaji management yang sportif, bonus khusus bagi penerimaan baru, dan keanggotaan organisasi profesional, kehadiran dalam pertemuan yang diadakan dan tunjangan pendidikan.

2.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Insentif

Suatu perusahaan di dalam insentif kepada karyawan, terdapat beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan.

Adapun faktor-faktor itu terdiri dari :

1. Tingkatan pendidikan

Apabila tingkat pendidikan dari karyawan yang bersangkutan relatif rendah, maka insentif yang diberikan harus mengarah kepada pemenuhan kebutuhan yang bersifat materi, terutama uang. Berbeda dengan karyawan yang tingkat pendidikan relatif tinggi, insentif yang diharapkan tidak lagi semata-mata mengarah kepada pemenuhan fisik berkembang kepada pemenuhan kebutuhan hirarki yang lebih tinggi.

2. Jabatan karyawan yang bersangkutan

Semakin tinggi jabatan seorang karyawan, biasanya pemberian insentif dalam bentuk materi tersebut tidak diberikan langsung setelah ia menunjukkan prestasinya. Sebaliknya bagi karyawan dengan jabatan yang rendah, maka insentif yang diberikan lebih cenderung mengarah kepada bentuk pemberian yang berbentuk materi.

3. Bentuk hasil kerja ditunjukkan oleh karyawan

Apabila hasil kerja yang telah diberikan oleh seorang karyawan adalah suatu hasil kerja yang luar biasa, maka insentif yang diberikan haruslah disesuaikan dengan prestasi tersebut.

4. Masa kerja dan loyalitas karyawan yang bersangkutan kepada perusahaan tempat ia bekerja.

Adakalanya perusahaan mempertimbangkan memberikan insentif yang lebih besar kepada seorang karyawan yang berprestasi melebihi standar yang

ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dilakukan mengingat karyawan yang bersangkutan telah lama bekerja dan juga telah sering menunjukkan prestasi di dalam bekerja.

5. Peraturan pemerintah dan tekanan serikat buruh

Adakalanya insentif yang sedianya akan diberikan kepada seorang karyawan dapat mengalami perubahan karena adanya pengajuan serikat pekerja yang mengatur mengenai pemberian insentif atau adanya tekanan dari serikat pekerja.

2.2.4. Manfaat Insentif

Insentif bukan saja diberikan dalam bentuk uang atau materi, akan tetapi dapat saja dalam bentuk penghargaan atau kepuasan batin atas hasil kerja yang dicapai. Dengan adanya insentif dapat dijadikan suatu dorongan atau pemberian motivasi kepada karyawan pada tingkat tertentu, agar karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Apabila karyawan tidak diberikan insentif oleh perusahaan akan dapat berakibat :

1. Turunnya/rendahnya hasil kerja

Turunnya hasil kerja merupakan salah satu indikasi turunnya semangat dan gairah kerja, seorang karyawan yang senang dalam kerjanya menurun cenderung akan malas dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2. Tingkat absen yang tinggi

Tingkat absen yang tinggi sebenarnya merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja, pada umumnya bila semangat kerja turun, maka karyawan akan malas datang bekerja.

3. Labour turn over

Keluar masuknya karyawan meningkat terutama karena ketidakpuasan mereka bekerja pada perusahaan, tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi selain dapat menurunkan hasil kerja, juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.

4. Tingkat kerusakan yang tinggi

Naiknya tingkat kerusakan tersebut sebetulnya menunjukkan perhatian terhadap karyawan kurang.

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan dapat berwujud ketidaktenangan kerja, terus resah dan lain sebagainya.

Jadi menurut uraian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa insentif itu sangat berguna untuk karyawan dan juga perusahaan dimana keduanya saling terkait dan tidak dapat dipisahkan.

2.2.5. Metode Pemberian Insentif

Agar pelaksanaan insentif dapat berhasil, maka karyawan harus dapat dijalankan bahwa upaya yang dilakukan akan mengenai kepada ganjaran tertentu dan diharuskan menginginkan ganjaran tersebut.

Beberapa pedoman spesifik untuk menyusun program insentif yang efektif menurut Garry Dessler adalah sebagai berikut :

1. Pastikan bahwa upaya dan ganjaran berkiatan secara langsung

Modal motivasi menunjukkan agar suatu insentif dapat memotivasikan pegawai, maka mereka harus melihat adanya kaitan upaya yang mereka dengan ganjaran

yang disediakan. Oleh sebab itu, ganjaran untuk pegawai harus disediakan dalam preporsi langsung terhadap peningkatan prestasi karyawan.

2. Ganjaran yang terkesan harus bernilai bagi pegawai

Agar suatu insentif dapat memotivasikan pegawai, maka ganjaran yang tersedia harus menarik, karena kebutuhan tiap orang berbeda sehingga dengan tarik insentif tidak sama pula.

3. Pengkajian metode dan prosedur secara seksama

Program insentif efektif umumnya didasarkan atas suatu studi kerja yang cermat melalui observasi dan pengalaman yang seksama para ahli perusahaan selanjutnya meletakkan program insentif yang disusun berdasarkan standard tersebut.

4. Program insentif hendaknya dapat dipahami dan dikalkulasikan secara mudah oleh pegawai

Para pegawai sewajarnya dapat menghitung ganjarannya yang mereka terima dalam berbagai level upaya.

5. Menyusun standar yang efektif

Standar yang didasari program insentif itu hendaknya dipandang sebagai hal yang adalah oleh bawahan. Standard yang ditetapkan sewajarnya tinggi tetapi harus cukup nalar dan yang akan dicapai ditetapkan secara terperinci dan dapat diukur (Garry Dessler, *Manajemen Personalia*, 1992, hal. 46)

2.3. Pelatihan Karyawan

2.3.1. Pengertian Pelatihan Karyawan

Pelatihan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan dan prestasi kerja sesuai dengan keinginan

perusahaan. Proses pelatihan dilaksanakan baik bagi tenaga kerja baru maupun lama. Untuk melaksanakan pelatihan ini tenaga kerja sebelumnya diberikan landasan teori berupa pendidikan yang sifatnya lebih teoritis dan dilanjutkan pelatihan yang bersifat penerapan segala pengetahuan dan keahlian.

Mengenai pengertian dari pelatihan, bagi beberapa para ahli belum mempunyai perumusan yang sama. Bagi beberapa penulis dalam bidang manajemen kepegawaian dan pelatihan berarti mendidik dan mengembangkan tenaga kerja untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu, penulis lainnya menafsirkan pelatihan itu lebih luas, termasuk latihan untuk melaksanakan pekerjaan dengan layak dan meluaskan tingkat intelektual pegawai melalui pendidikan umum. Pelatihan dalam hal ini berarti menyesuaikan orang dengan pekerjaannya.

Udai Paraek dalam buku *Pelatihan Tenaga Kerja* merumuskan pelatihan sebagai berikut :

Pelatihan adalah tanggung jawab dari ketiga patner, organisasi dari peserta-peserta, dan lembaga pelatihan. Pembelajaran itu mencakup tahap persiapan, pra pelatihan, dan kemudian suatu tahap pelatihan, semua itu sangat penting demi keberhasilan pelatihan. (Lynton Udai Paraek, *Pelatihan Tenaga Kerja*, 1991 : 13)

Dalam buku *Manajemen Personalia* menurut Gary Dessler mengatakan :
Pelatihan teknis adalah merupakan upaya pembinaan keterampilan dasar yang diperlukan pegawai baru atau lama untuk melaksanakan pekerjaan”.(Gary Dessler, *Manajemen Personalia*, 1992, hal. 248)

Pelatihan pada dasarnya harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan pekerjaan pegawai, dalam sikapnya terhadap pekerjaan atau dalam keterampilan atau pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaannya sehari-hari. Untuk itu keperluan pelatihan utama adalah :

1. Pelatihan itu harus membantu pegawai di dalam menambah kecakapan dan pengetahuan.
2. Kecakapan dan pengetahuan harus berhubungan erat dengan pekerjaan, didalam mana pegawai dipekerjakan atau dengan pekerjaan, untuk mana ia ditunjuk.
3. Program yang dimaksud untuk tujuan ini harus direncanakan dan diorganisasikan.

Dalam buku manajemen personalia dan sumber daya manusia, Hani Handoko mengemukakan : Pelatihan adalah kegiatan perusahaan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. (T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, 1994, hal. 228)

Untuk dapat berhasil dalam melakukan pelatihan maka terdapat 3 syarat yang harus dipenuhi yaitu :

- a. Pelatihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya.
Apabila seorang pegawai menjadi lebih efektif dalam semua pekerjaannya melalui usaha-usahanya sendiri untuk memperbaiki dirinya, maka hal ini tidak disebut pelatihan.
- b. Pelatihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja pegawai, dalam sikapnya terhadap pekerjaan dalam informasi dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaan sehari-hari.
- c. Pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu.

Pegawai dapat ikut mengambil bagian dalam berbagai program pendidikan yang sekarang atau dengan tugas-tugas tertentu untuk kemungkinan ia ditunjuk di masa yang akan datang adalah sedikit atau tidak ada.

Dengan adanya pengertian dari pelatihan tenaga kerja maka akan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan pada setiap pelatihan usaha. Untuk itu pelatihan jangan dipandang sebagai sesuatu yang diberikan sekali saja kepada pegawai-pegawai baru, kemudian dihentikan. Pelatihan merupakan inti manajemen, karena pelatihan menunjukkan kepada orang lain bagaimana mengerjakan suatu pekerjaan, yang mungkin apabila tidak ada pelatihan tidak dilakukan atau salah satu dilakukan, karena itu pelatihan merupakan suatu fungsi yang sifatnya terus menerus.

2.3.2. Tujuan dan Sasaran Pelatihan Karyawan

Tenaga kerja yang mahir dan terampil sangat diperlukan untuk mendukung faktor produksi lainnya, guna mencapai pengembangan pegawai. Saat ini semakin terasa pentingnya pelatihan bagi perusahaan, mengingat mereka juga menerima pegawai yang belum berpengalaman. Sedangkan pegawai yang berpengalaman pada umumnya sudah bekerja pada perusahaan lain.

Penilaian prestasi kerja berarti banyak hal dalam konteks yang berbeda pula. Biasanya, dalam konteks kerja, penilaian mengandung arti semacam wawancara resmi yang dicatat, misalnya setiap tahun, dan kerap kali hal ini tampaknya dipisahkan/diambil dari kontak sehari-hari lainnya diantara para manajer dan staf mereka.

Bagi perusahaan, untuk menggunakan penilaian secara efektif, perusahaan harus melihat sebagai bagian dari pengembangan dan manajemen prestasi kerja secara keseluruhan.

Bagi para karyawan, mereka harus mengetahui bagaimana mereka bekerja sebagai individu. Dan organisasi juga harus menyesuaikan diri dengan tujuan dan target mereka.

Tujuan pelatihan dapat dirumuskan sebagai berikut :

Tujuan dari pada latihan adalah untuk menambah efektivitas dan efisiensi pegawai baik untuk kepentingan masa sekarang maupun kepentingan masa yang akan datang. Dengan demikian, didalam latihan yang dikembangkan semata-mata, tetapi termasuk sikap dan tingkah laku mental pada pegawai. (I.G. Wursanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1992 : 133)

Latihan juga dimaksudkan untuk menjamin keseragaman dan keserasian. Secara rinci latihan jabatan para pegawai bertujuan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian dan keterampilan pegawai.
- b. Menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang lebih baik.
- c. Mengembangkan karier pegawai.
- d. Meningkatkan (moral, semangat kerja dan disiplin pegawai).

Dalam buku *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* tujuan penelitian adalah :

- a. Latihan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan pimpinan jabatan.
- b. Program-program pelatihan tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. (T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, 1992, hal. 88)

Adapun sasaran pelatihan menurut Alex. S. Nitiseminto adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.
- b. Penggunaan bahan akan dapat lebih hemat.
- c. Penggunaan peralatan dan mesin lebih tahan lama.
- d. Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil.
- e. Tanggung jawab diharapkan lebih besar.
- f. Biaya produksi diharapkan lebih rendah.
- g. Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin. (Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, 1996, hal. 32)

Jadi pada dasarnya tujuan penelitian dan sasaran pelatihan yang diadakan adalah untuk memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan bakatnya, meningkatkan keterampilan, keahlian dan semangat kerja. Untuk dapat bekerja dengan lebih baik, sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2.3.3. Metode Pelatihan Karyawan

Guna mencapai sasaran yang diinginkan dari proses pelatihan, dapat dipergunakan beberapa metode pelatihan. Akan tetapi beberapa metode tersebut tidak berarti selalu cocok dipergunakan secara umum pada setiap pelatihan. Suatu metode dimana pada suatu perusahaan cocok digunakan belum tentu sesuai dengan perusahaan lain, oleh karena itu perusahaan harus pintar-pintar memilih yang cocok bagi perusahaannya.

Beberapa metode pelatihan yang digunakan sebagai berikut :

- a. Metode Praktis (*On The Job Training*)

Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisor langsung seorang pelatih yang berpengalaman. Teknik pelaksanaan metode ini dapat dilaksanakan sebagai berikut :

- 1) Rotasi Jabatan
- 2) Latihan Intruksi Pekerjaan
- 3) Magang (*Apprenticeships*)
- 4) Coaching
- 5) Penugasan Sementara

b. Metode Simulasi

Yaitu latihan menerima presentasi tiruan (*certifical*) atau aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya .

Metode-metode simulasi terdiri dari :

- 1) Metode Studi Kasus
- 2) Role Playing
- 3) Business Games
- 4) Vestibule Training
- 5) Latihan Laboratorium (*Laboratory Training*)
- 6) Program – program Pengembangan Eksekutif

c. Teknik-teknik Presentasi Informasi

Tujuannya adalah untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada peserta. Metode yang bisa digunakan adalah :

- 1) Kuliah
- 2) Persentase Video
- 3) Metode Komperensi

- 4) Programmed instruction
- 5) Studi sendiri

Sebagai tambahan dari metode-metode yang lain diuraikan diatas, dalam buku Manajemen Personalia juga menyebutkan suatu metode latihan yaitu metode kombinasi. Dalam prakteknya hampir tidak ada suatu perusahaan yang berhasil menggunakan suatu metode saja. Pada umumnya mereka mengkombinasi berbagai metode yang tepat. Jadi perusahaan harus dapat menetapkan berbagai metode mana atau kombinasi metode mana yang tepat, kemudian harus dapat menetapkan komposisi yang paling tepat untuk melaksanakan pelatihan.

2.4. Data Statistik

2.4.1. Cara Pengumpulan Data Statistik

1. Kuesioner

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner) yang disusun berdasarkan model skala Likert penyusunan kalimat pernyataan yang akan menghasilkan hal yang positif dan negatif yang berhubungan dengan ketiga variabel penelitian.

Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan yang akan dijawab oleh responden. Instrumen ini untuk mengukur antara lain : insentif (X_1) dan pelayanan pelatihan (X_2) sebagai variable bebas sedangkan prestasi kerja karyawan (Y) sebagai variable terikat.

Selanjutnya instrumen yang telah disusun tersebut diuji validitas dan reliabilitasnya, untuk menjamin kualitas instrumen tersebut bila digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dimiliki oleh perusahaan yang dapat mendukung penelitian, sedangkan data sekunder diperoleh melalui survey dengan cara :

1. Penyebaran kuisisioner kepada karyawan.
2. Pengumpulan hasil kuesioner yang telah didapat.

Dalam pengukuran dipergunakan instrumen skala Likert yang merupakan suatu format yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menentukan tingkat kinerja karyawan. Aplikasi yang dipergunakan dari instrumen tersebut adalah:

1. Sangat baik
2. Baik
3. Cukup baik
4. Kurang baik
5. Tidak baik

Kemudian dengan menentukan nilai kepentingan relatif lima dimensi tersebut mempengaruhi persepsi karyawan yaitu: Sangat baik (5), Baik (4), Cukup baik (3), Kurang baik (2), Tidak baik (1).

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indomobil Suzuki Internasional pada bagian produksi di Plant Tambun I khusus untuk produksi kendaraan roda dua yang berjumlah sebanyak 45 orang karyawan.

Pengambilan jumlah sampel menggunakan teknik *stratified random sampling* karena sampel sifatnya tidak homogen dan mengacu pada tabel penentuan sampel dari populasi dari Isac dan Michael dengan faktor kesalahan 5%, sehingga dari 45 populasi didapat sebanyak 40 sampel.

Dalam menentukan sampel dan tingkat kesalahan akan disesuaikan berdasarkan tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penentuan Jumlah Sampel Dari Populasi Tertentu
Dengan Taraf Kesalahan 1, 5, dan 10%

N	S			N	S			N	S		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	195	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	534	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	160	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	264
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	266
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	267
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	268
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	269
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	663	345	270
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	240
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	659	347	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	661	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	662	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	662	348	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	663	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	663	348	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	663	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1800	488	292	235	750000	663	348	270
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	2000	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2200	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2400	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	307	307	245	1000000	663	348	271
								∞	664	349	272

Sumber : Isac dan Michael (Sugiyono, 2005 : 99)

2.4.2. Analisa Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Dalam sebuah penelitian kuantitatif, seringkali digunakan instrumen berupa angket/kuesioner, tes, dan skala nilai. Kuesioner tersebut digunakan untuk mengetahui pendapat objek penelitian mengenai sesuatu hal yang diteliti. Tiga syarat penting yang harus dimiliki oleh sebuah instrumen penelitian adalah kesahihan (validitas), keandalan (reliabilitas), dan ketelitian (akurasi).

1. Analisa Kesahihan (Validitas)

Validitas tes adalah tingkat yang digunakan untuk menjawab pertanyaan instrumen apakah mampu mengukur apa yang hendak diukur, atau dengan kata lain, tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (S. Arikunto, 1993).

Dengan mengikuti langkah-langkah penyusunan instrumen, yakin memecah variabel menjadi sub variabel, indikator baru dan merumuskan butir-butir pertanyaan, dengan demikian diharapkan diperoleh instrumen yang memiliki validitas logis, selain itu apabila instrumen disusun berdasarkan pengalaman akan memperoleh instrumen yang memiliki validitas empiris atau validitas berdasarkan pengalaman.

Ada dua macam validitas sesuai dengan cara pengajuannya, yaitu :

- a. Validitas eksternal dicapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen tersebut sesuai dengan data atau informasi lain (di luar instrumen) yang mengenai variabel penelitian yang dimaksud.

- b. Validitas internal dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen secara keseluruhan dalam mengungkapkan data dari variabel dimaksud. Adapun yang dimaksud dengan bagian instrumen dapat berupa butir-butir tersebut yang mencerminkan suatu faktor.

Sehubungan dengan itu maka dikenal adanya validitas butir dan validitas faktor :

- a. Sebuah instrumen memiliki validitas yang tinggi apabila butir-butir yang membentuk instrumen tersebut tidak menyimpang dari fungsi instrumen.
- b. Sebuah instrumen dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila faktor-faktor yang merupakan bagian dari instrumen tersebut tidak menyimpang dari fungsi instrumen.

Langkah analisa item (butir) adalah sebagai berikut :

- a. Menghitung skor total suatu indeks sebagai kriteria internal, dengan jalan menjumlahkan butir-butir penyusun kuesioner.
- b. Menghitung korelasi *product moment* tiap butir dengan skor total yaitu dengan memakai r (koefisien korelasi pearson) sebagai nilai koefisien korelasinya.

Rumus Korelasi *Product Moment* atau Momen Tangkar adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

dimana : r_{xy} = Korelasi momen tangkar

X = Skor item

Y = Skor total *casses*

N = Jumlah *casses*

- c. Menghitung korelasi bagian total (r_{pq}) dari korelasi momen tangkar (r_{xy}). Korelasi ini diperlukan korelasi momen tangkar antara skor item sebagai skor bagian dengan skor variabel sebagai skor total dari semua item akan menghasilkan korelasi yang terlalu tinggi. Hal ini disebabkan karena dalam variansi skor variabel sebagai skor total atau skor komposit selalu terdapat variansi skor butir sebagai skor bagian. Korelasi bagian total itulah yang dianggap sebagai koefisien item yang sesungguhnya, dan korelasi inilah yang akan diuji taraf signifikannya.

Rumus Koefisien Korelasi bagian total adalah sebagai berikut :

$$S_{bx} = \sqrt{\frac{\sum X^2 - (\sum X)^2 / N}{N - 1}}$$

$$S_{by} = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - (\sum Y)^2 / N}{N - 1}}$$

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(S_{by}) - (S_{bx})}{\sqrt{[(S_{bx})^2 + (S_{by})^2 - 2(r_{xy})(S_{bx})(S_{by})]}}$$

- dimana : r_{pq} = Koefisien korelasi bagian total
 r_{xy} = Koefisien korelasi momen tangkar
 S_{bx} = Simpangan baku skor item
 S_{by} = Simpangan baku skor total *cases*

- d. Menguji taraf signifikansi r_{pq} derajat kebebasan (db) yang digunakan adalah $db = N - 2$. Uji signifikansi yang digunakan adalah uji signifikansi satu skor.
5. Periksa butir-butir yang hampir memenuhi kriteria statistik. Item-item yang tidak memenuhi kaidah uji signifikansi digugurkan, apabila karakteristik dari item cukup berharga untuk memperkuat inteks kemudian ke dalam indeks.

2. Pengujian Keandalan (Reliabilitas)

Keandalan atau reliabilitas suatu instrumen adalah kemantapan atau stabilitas antara hasil pengamatan dengan instrumen atau pengukuran. Jika diumpamakan sebagai barang, maka barang tersebut diamati dalam keadaan tetap, baik pada pengamatan pertama, kedua, ketiga, dan seterusnya.

Alat ukur (kuesioner) perlu diuji keandalannya untuk mendapatkan mutu penelitian, keandalan menunjukkan ketepatan, kemantapan dan homogenitas alat ukurnya. Keandalan (reliabilitas) dalam psikometrik memiliki dua makna, yaitu : keandalan konsistensi internal dan keandalan stabilitas (test-retest).

Suatu test disebutkan mempunyai keandalan konsisten internal bila item penyusunnya konsisten mengukur variabel yang dikehendaki, berarti item-item tersebut memiliki rata-rata interkorelasi yang tinggi atau relatif homogen. Keandalan konsistensi internal diukur dengan Alpha Cronbach di bawah ini :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

dimana :

- α = Konsistensi internal
- r = Rata-rata korelasi antar item
- k = Jumlah item test

Keandalan sistem stabilitas berkaitan dengan reliability overtime, dimana alat ukurnya disebut andal jika menghasilkan skor yang relatif konsisten untuk suatu subyek pada berbagai kondisi pengukuran (misalnya : penguji yang berbeda, waktu yang berbeda atau disajikan dalam bentuk paralel), dan cara mengukurnya dengan melihat korelasi dua hasil pengukuran, misalnya : pengukuran ulang (test-retest), penyajian bentuk paralel atau teknik belah dua

(*split half*). Menurut Fuilford, keandalan test minimal 0,7 untuk memperkecil error data (Kline, 1989).

2.5. Metode Analisa Data

2.5.1. Analisa Faktor

Dalam analisa faktor tidak terdapat variabel bebas dan tergantung karena analisa faktor tidak mengklasifikasi variabel ke dalam kategori variabel bebas dan tergantung melainkan mencari hubungan interdependensi antar variabel agar dapat mengidentifikasi dimensi-dimensi atau faktor-faktor yang menyusunnya.

Kegunaan utama analisa faktor ialah melakukan pengurangan data atau dengan kata lain melakukan peringkasan sejumlah variabel menjadi lebih kecil jumlahnya. Pengurangan dilakukan dengan melihat interpedensi beberapa variabel yang dapat dijadikan suatu yang disebut faktor sehingga ditemukan variabel-variabel atau faktor-faktor yang dominan atau penting untuk dianalisa lebih lanjut, misalnya dengan dikorelasinya dengan variabel tergantung. (Jonathan Sarwono, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, 2006, hal. 202)

Analisa faktor dimulai dengan sejumlah item hasil pengurangan. Metode ini kemudian menganalisis kumpulan item tersebut dan menganalisa interkorelasi antara item tersebut untuk menetapkan apakah korelasi tersebut berasal dari sejumlah faktor dasar atau tidak. (Panday, *Aplikasi Multivariants*, 1998, hal. 40).

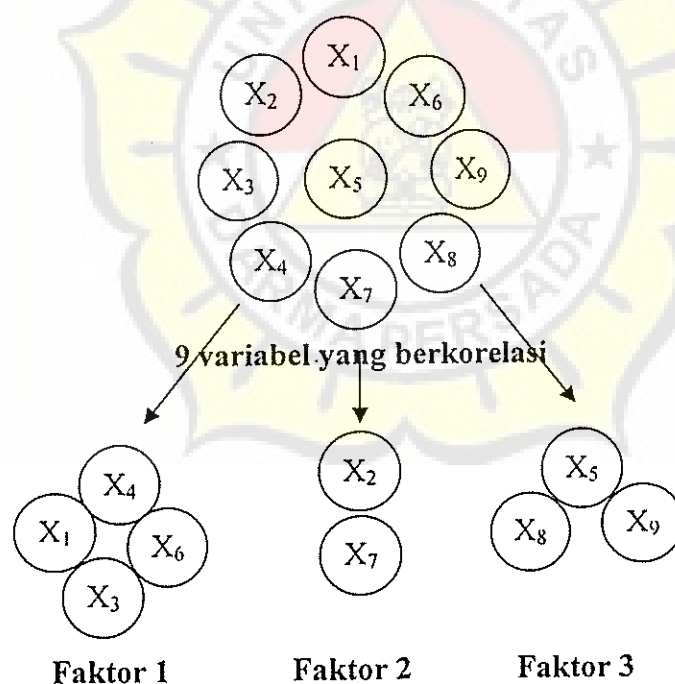
Berdasarkan perihal di atas, analisa faktor dapat digunakan untuk beberapa hal berikut ini :

1. Mengidentifikasi dimensi atau gagasan yang mendasar dalam data.
2. Mengurangi jumlah variabel dengan cara menghilangkan redundansi variabel.

Dimensi atau gagasan dasar nilai yang disebut dengan faktor. Faktor adalah suatu variabel yang tidak diamati secara langsung, tetapi diduga atau diambil dari variabel-variabel yang diamati. Esensi dasar dari faktor analisis diperhatikan pada gambar 2.2. berikut. (Dillon, *Multivariate Analysis*, 1983, hal. 336).

1. Metode Dasar Analisis Faktor

Analisis faktor adalah suatu cabang pengetahuan matematika terapan yang bertujuan untuk mendapatkan model matematika yang dapat menerangkan perilaku dari data (variabel) yang diamati. Penggunaan metode ini ditujukan untuk mengklasifikasi variabel-variabel pada masing-masing faktor yang mendasarinya.



Gambar 2.2.
Konsep Dasar Analisa Faktor

Secara sederhana, pola faktor diperlihatkan dalam bentuk tabel yang hanya berisi koefisien pembebanan faktor saja. Dalam analisis faktor terdapat dua variasi, yaitu variansi bersama dan variansi unik. Secara matematik dinyatakan dengan $\text{var}(X_i) = \text{var}(C_i) + (E_i)$; dimana $\text{var}(C_i)$ adalah bersama dan $\text{var}(E_i)$ adalah variansi unik. Variansi bersama tersebut dinamakan komunalitas. Komunalitas suatu variansi adalah proporsi total variansi variabel terhadap faktor bersama. Total kontribusi faktor (f_i) terhadap total variansi dari suatu variabel dinamakan dengan nilai eigen faktor f_i dan dilambangkan dengan V_j .

Faktor pembebanan (a_{ij}), memberikan gambaran korelasi antara suatu item dengan suatu faktor. Dalam beberapa hal, dari faktor pembebanan tersebut dapat diketahui item-item mana yang akan masuk ke faktor apa dan tingkat berapa. Jadi, dengan membandingkan nilai-nilai pembebanan faktor untuk semua faktor dan semua item, item-item yang berhubungan serta dengan suatu faktor dapat diidentifikasi. Dalam masalah berskala besar, matrik polanya akan kompleks dan interpretasi faktornya menjadi sukar. Untuk memecahkan masalah tersebut, maka diperlukan prosedur interpretasi faktor, sebagai berikut :

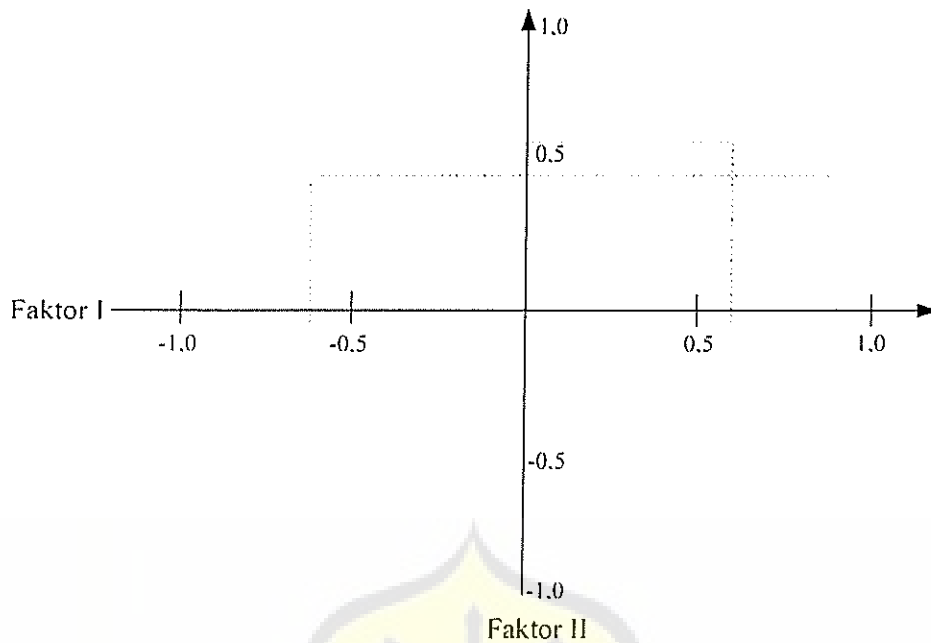
- a. Diawali dengan item pertama dari daktor atau variabel pertama, dan bergerak dari kiri ke kanan secara horisontal, mengidentifikasi nilai bobot absolut tersebut dan mengelilinginya. Lanjutkan proses tersebut untuk seluruh variabel.
- b. Lakukan pengujian untuk setiap nilai bobot yang dilingkari dengan nilai signifikansi. Penilaian dapat dilakukan berdasarkan dari nilai signifikasi statistik atau berdasarkan nilai signifikansi praktis (dalam hal ini nilai minimum ditentukan sendiri oleh si peneliti). Untuk nilai signifikasi statistik,

jika ukuran sampel kurang dari 100, nilai minimumnya 0,30 nilai yang dianggap di atas 0,30 akan dianggap signifikan.

- c. Lakukan pengujian matrik pola untuk mengidentifikasi item-item yang tidak mempunyai bobot (pengaruh, beban, korelasi dan unsur) terhadap suatu faktor.
- d. Berdasarkan hasil proses di atas, tentukan suatu arti terhadap pola bobot faktor, item-item yang mempunyai bobot lebih besar dianggap mempunyai pengaruh yang lebih besar pula terhadap suatu faktor. Tentukan suatu nama atau label yang dapat menggambarkan arti dari kombinasi item-item yang membebani suatu faktor.

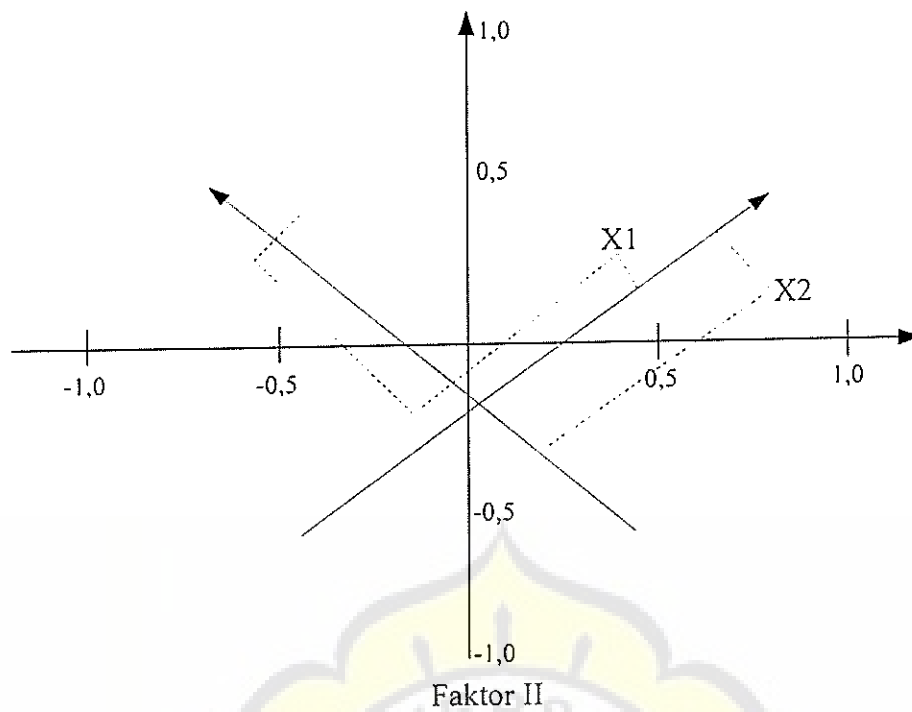
2. Rotasi Faktor

Dalam praktek interpretasi faktor terkandung sukar dilakukan karena banyak item yang nilai bobotnya tanggung (moderate), tetapi semuanya signifikan. Dalam halini, suatu item memboboti (memebebani) pada lebih dari satu faktor. Idealnya kita ingin meminimasi nilai jumlah nilai bobot yang signifikan pada setiap baris pada matrik pola (yaitu satu nilai bobot untuk setiap variabel) dan memaksimalkan jumlah nilai bobot pada nilai yang dapat diabaikan. Konsep ini berhubungan dengan gagasan struktur sederhana (*simple structur*) dan rotasi faktor (*factor rotation*).



Gambar 2.3.
Rotasi Faktor

Pada gambar 2.3 memperlihatkan tiga item X_1 , X_2 , X_3 , yang diperlihatkan sebagai titik dalam sistem kordinat : sumbu horizontal untuk faktor I dan vartikal untuk faktor II. Titik proyeksi pada suatu sumbu menggambarkan bobot item pada faktor tersebut. Sebagai contoh item X_2 mempunyai bobot yang tinggi (mendekati 1) pada faktor I, tetapi pada faktor II bobotnya biasa saja (sekitar 0,5), sedangkan item X_1 dan X_3 mempunyai bobot yang biasa pada faktor I dan faktor II, sehingga sulit diinterpretasikan.



Gambar 2.4.
Rotasi Faktor

Gambar 2.4. ini diperlihatkan rotasi sumbu sebesar 45° (kira-kira) kearah berlawanan dengan arah jarum jam. Dari gambar terlihat bahwa titik proyeksi item pada sumbu rotasi telah berubah. Sebagai contoh, sebelum rotasi untuk item X_1 mempunyai bobot yang sedang-sedang saja untuk kedua faktor, tetapi setelah rotasi item X_1 mempunyai bobot yang tinggi untuk faktor I dan yang rendah untuk faktor II.

Strukturnya di atas jadi sederhana dan memegang yang diinginkan bahwa jika suatu item mempunyai nilai bobot yang tinggi pada suatu faktor, maka item tersebut mempunyai bobot yang rendah pada faktor lain. Apa yang dihasilkan dari rotasi faktor ini adalah bahwa sekarang setiap item hanya terletak dekat pada hanya satu faktor.

2.6. Analisa Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, digunakan Analisa Regresi Linier Berganda. Metode ini merupakan metode statistik yang paling umum di gunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel dependen yang satu dengan sekumpulan variabel independen (Dillon dan Goldstein, 1984).

Analisa regresi berganda linier sebenarnya didasarkan pada 3 asumsi :

1. Distribusi probabilitas bersyarat variabel dependen bagi serangkaian variabel independen mengikuti pola normal atau kurang lebih normal.
2. Distribusi bersyarat variabel dependen bagi tiap kombinasi variabel independen memiliki varians yang sama.
3. Nilai-nilai variabel dependen haruslah independen satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan atas asumsi di atas, persamaan regresi berganda dapat diturunkan atas dasar metode kuadrat minimum. Analisa ini juga merupakan suatu metode untuk menguji akibat-akibat dan besar akibat lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat dengan menggunakan prinsip-prinsip korelasidan regresi.

Secara umum model analisis multi regresi linier dapat dirumuskan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

dimana : Y = Variabel terikat atau variabel tujuan

X_i = Variabel-variabel bebas

a = Koefisien konstanta

b_i = Koefisien regresi

e = Residu yang berhubungan dengan pengamatan

Untuk mencari koefisien tiap variabel (b_n) digunakan metode kuadrat terkecil (*least square*). Koefisien tersebut yang biasa disebut koefisien kemiringan atau koefisien regresi akan menunjukkan kontribusi tiap-tiap variabel dependen dalam model keseluruhan. Pada tahap ini dilakukan perhitungan nilai R^2 , nilai “t” dan nilai “F”.

Nilai koefisien determinan (R^2) digunakan untuk menguji apakah variabel dependen bergantung secara linier terhadap variabel independen. Nilai R^2 yang mendekati 0 tidak berarti bahwa variabel tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen, tetapi lebih tepat dikatakan bahwa hubungan yang terjadi bukan merupakan hubungan linier. Karena model persamaan umumnya tidak dapat menggambarkan populasi yang sesungguhnya, maka diperlukan penyelesaian nilai R^2 yang disesuaikan (*adjusted*). Penyesuaian ini lebih merefleksikan kecocokan model. R^2 dapat dikatakan juga sebagai prosentase dari keseluruhan variabel independen yang menjelaskan variabel dependen.

Perhitungan nilai “t” digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi (b) terhadap model regresi yang diperoleh. Dengan tingkat kepercayaan tertentu dapat ditentukan apakah nilai koefisien regresi yang diperoleh mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Nilai signifikan “F” merupakan gambaran kesesuaian garis regresi dengan sampel. Signifikansi “F” sama dengan 0,1 berarti data yang ada, probabilitas penolakan bahwa data tersebut sesuai dengan regresi yang diperoleh adalah sama dengan 0,1. Ada tidaknya saling ketergantungan/auto korelasi antar variabel bebas

(independen) dapat ditunjukkan oleh nilai nilai dari Durbin-Watson Test. Nilai Durbin-Watson Test berkisar antara 0 atau 4. Bila nilai Durbin-Watson Test yaitu 0 atau 4, menunjukkan kondisi yang buruk atau jelek. Tetapi bila nilai Durbin-Watson Test mendekati 2, menunjukkan kondisi yang bagus yang juga berarti besar kemungkinan tidak terdapat auto korelasi (korelasi antar variabel bebas/independen).

2.7. Penentuan Hipotesis

Menurut S. Nasution, yang dikutip oleh Jonathan Sarwono definisi hipotesis adalah pernyataan tentatif yang merupakan dugaan mengenai apa saja yang sedang kita amati dalam usaha untuk memahaminya. (Jonathan Sarwono, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, 2006, hal. 65)

Menurut Suprpto, hipotesis merupakan suatu proporsi, kondisi atau prinsip yang dianggap benar dan barangkali tanpa keyakinan agar supaya dapat ditarik suatu konsekuensi yang logis dan dengan cara ini kemudian diadakan pengujian (testing) tentang kebenarannya dengan mempergunakan fakta-fakta (data) yang ada. (Suprpto, *Statistik Teori dan Aplikais*, 1990, hal. 27)

Menurut Marzuki, hipotesa adalah dugaan yang mungkin benar atau mungkin juga salah. Dia akan ditolak jika salah atau palsu dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya (Marzuki, 2000, hal. 35)

Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih perlu di uji. Oleh karena itu, hipotesis berfungsi sebagai kemungkinan untuk menguji kebenaran suatu teori. Jika hipotesis sudah diuji dan terbukti kebenarannya dari suatu teori yang sudah ada, kemudian diuji kebenarannya dan pada akhirnya memunculkan teori baru.

Dalam merumuskan hipotesis, peneliti memerlukan beberapa pertimbangan, di antaranya :

1. Harus mengekspresikan hubungan antara dua variabel atau lebih. Maksudnya, dalam merumuskan hipotesis seorang peneliti setidaknya harus mempunyai dua variabel yang akan dikaji. Kedua variabel itu adalah variabel bebas dan variabel tergantung. Jika variabel lebih dari dua maka biasanya terdiri atas satu variabel tergantung dan dua variabel bebas.
2. Harus dinyatakan secara jelas dan tidak bermakna ganda. Artinya rumusan hipotesis harus bersifat spesifik dan mengacu pada satu makna, tidak boleh menimbulkan penafsiran lebih dari satu makna. Jika hipotesis dirumuskan secara umum maka hipotesis tersebut tidak dapat diuji secara empiris.
3. Harus dapat diuji secara empiris, maksudnya adalah memungkinkan untuk diungkapkan dalam bentuk operasional yang dapat dievaluasi berdasarkan data yang didapatkan secara empiris. Sebaiknya hipotesis jangan mencerminkan unsur-unsur moral, nilai-nilai atau sikap.

Menurut Borg Ball, hipotesa adalah dikatakan baik apabila memenuhi 4 kriteria sebagai berikut :

1. Hipotesa hendaknya merupakan rumusan tentang hubungan antara dua atau lebih variabel.
2. Hipotesa yang diramalkan hendaknya disertai dengan alasan atau dasar-dasar teoritik dan hasil penemuan terdahulu.
3. Hipotesa harus dapat diuji.
4. Hipotesa merupakan pernyataan tentang suatu kebenaran. Agar kebenaran tersebut dapat dengan cepat dan mudah dipahami maka layaknya kalau

rumusannya singkat dan padat agar tidak memberi peluang untuk ditafsirkan ke bentuk lainnya. (Suharsimi, 2000, hal. 64)

Hipotesis pada umumnya dibedakan atas :

1. Hipotesa Alternatif yaitu hipotesa yang menyatakan adanya hubungan antar variabel.
2. Hipotesa Nol yaitu hipotesa yang menyatakan ketidak adanya hubungan antara variabel dan dalam notasi dituliskan dengan H_0 .

Sesuai dengan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas menggunakan statistik parametris, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut.

$H_0 : \rho = 0$. artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_1 : \rho \neq 0$. artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Taraf signifikan adalah 0,05. Taraf nyata adalah 95%.

Derajat kebebasan pada perhitungan ini adalah $n-k$, dimana k merupakan banyaknya variabel.