

**DETERMINASI PRESTASI KERJA
KARYAWAN *TICKETING* PT. KERETA API INDONESIA
(PERSERO) DIVRE IV TANJUNG KARANG**

Tri Suliani

Kantor PT. Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjungkarang
Jl. Rambutan, No. 1, Tanjung Karang Pusat, Pasir Gintung, Kota Bandar Lampung 35142
e-mail:trisuliani@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to discover how big the influence of training variable, placement, motivation, job condition and job competence neither in partial or simultaneous test based on job performance of ticketing officer in PT Kereta Api Indonesia, then to discover which is the dominant factor determined to ticketing officer of PT Kereta Api Indonesia. This research used quantitative descriptive method. Population in this research contains 31 ticketing officer of PT Kereta Api Indonesia. Samples of this research are 30 people besides the writer. The data analysis technique used double linear regression, partial test and simultaneous test. The result of this research indicate that the training variable, placement, motivation, job condition and job competence do not influence significantly towards job performance neither in partial nor simultaneous test. Based on the existing variable shows that only job condition variable is the most dominant variable reach 0,344 or 34,4%.

Keywords: *Training, placement, motivation, job condition, job competence, work performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pelatihan, penempatan, motivasi, kondisi kerja, dan kompetensi kerja secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja karyawan ticketing PT. KAI Persero Divre IV Tanjung Karang serta untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan berpengaruh terhadap karyawan ticketing PT. KAI Persero Divre IV Tanjung Karang. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan ticketing PT. KAI Persero Divre IV Tanjung Karang yang berjumlah 31 orang. Sedangkan sampel yang diambil adalah 30 orang diluar penulis. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Regresi Berganda, Uji t dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, penempatan, motivasi, kondisi kerja, dan kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja baik secara parsial maupun simultan. Dari variabel yang ada hanya variabel kondisi kerja yang merupakan variabel paling dominan yaitu sebesar 0,344 atau 34,4%

Kunci: *Pelatihan, Penempatan, Motivasi, Kondisi Kerja, Kompetensi Kerja, Prestasi Kerja*

I. PENDAHULUAN

Manajemen sebuah organisasi tidak pernah terlepas dari cara bagaimana organisasi tersebut mencapai kinerja yang baik yaitu dengan cara mengelola resiko sekecil mungkin dan mendapatkan peluang keberhasilan seoptimal mungkin. Sumber daya manusia merupakan bagian utama bagi aktivitas perusahaan. Meskipun pada abad teknologi ini kegiatan manusia sudah digantikan dengan mesin, akan tetapi faktor sumber daya manusia tetap merupakan faktor yang paling penting dalam setiap organisasi. Jika SDM perusahaan bekerja dengan baik, prestasi-prestasi kerja dapat tercapai dengan mudah. Sumber daya manusia yang juga memiliki andil besar dan mengalami perkembangan pesat yaitu SDM di dunia transportasi. Dunia transportasi mengalami kemajuan-kemajuan pesat dari waktu ke waktu seiring dengan canggihnya teknologi yang berkembang. Sehingga SDM yang ada di dalamnya dituntut untuk menyesuaikan seiring perkembangannya dari waktu ke waktu. Baik penyesuaian dalam bidang kompetensi, kesiapan SDM dengan perangkat-perangkat kerja yang mendukung pekerjaan, kesiapan teknologi dan lain-lain.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa transportasi pengangkutan penumpang dan barang, selain itu peti kemas juga menggunakan kereta api sebagai sarana transportasinya. Sumber daya manusia pada jasa transportasi kereta api dituntut memiliki citra kerja yang positif, pelayanan yang baik dan menghasilkan nilai manfaat yang besar bagi para *stakeholder* maupun para pengguna jasanya. Sesuai dengan slogan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yaitu *“Anda adalah prioritas kami”*, maka para karyawan perusahaan dituntut memiliki performa kerja yang bagus sebagai perwujudan dari pelayanan prima untuk pelanggannya. Melalui pelayanan prima akan tercipta citra kerja yang positif dan berdampak pada loyalitas masyarakat menggunakan jasa transportasi kereta api. Namun sebagai motor penggerak pelayanan perusahaan, karyawan-karyawan SDM tersebut masih terdapat beberapa permasalahan-permasalahan yang menghambat cita-cita perusahaan. Diantaranya pada aspek pelatihan, penempatan, motivasi, kondisi kerja serta kompetensi. Munculnya permasalahan tersebut tentu nantinya akan berkaitan dengan prestasi kerja dari karyawan itu sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan, penempatan, motivasi, kondisi kerja dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan *ticketing* PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre IV Tanjung Karang baik secara parsial maupun simultan.

II. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu tujuan organisasi (Handoko, 2010). Manajemen sumber daya manusia yang baik mencakup semua fungsi manajemen dan juga fungsi operasional. Fungsi manajemen mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Sedangkan fungsi operasional mencakup pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemberhentian.

Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2012), prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap

perannya terhadap pekerjaan itu. Pengukuran prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa faktor, diantaranya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap karyawan. Sutrisno (2012), mengemukakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan indikator dari prestasi kerja karyawan, antara lain: (a). Hasil kerja yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan, (b). Pengetahuan pekerjaan yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja, (c). Inisiatif yaitu tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul, Kecakapan mental yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada, Sikap yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan, serta disiplin waktu dan absensi yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Hubungan Pelatihan, penempatan, motivasi, kondisi kerja dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Pelatihan kerja jika tidak dibarengi dengan penempatan kerja yang tepat, maka karyawan tidak akan menemukan kecocokan antara ilmu pelatihan yang didapat dengan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan akan merasakan kesulitan dalam mengaplikasikan materi pelatihan yang didapat dengan pekerjaannya, begitupun juga sebaliknya. Aspek penempatan yang tepat juga membutuhkan pelatihan kerja agar prestasi kerja dapat seimbang. Tanpa pelatihan, karyawan akan kesulitan dalam hal meng-*handle* segala masalah-masalah yang mungkin terjadi didalam pekerjaannya (*problem solving*). Sama halnya dengan motivasi, kondisi kerja, dan kompetensi kerja juga saling berkaitan satu sama lain terhadap prestasi kerja karyawan. Masing-masing dari faktor-faktor ini tidak dapat dijalankan secara sendiri-sendiri karena jika perusahaan hanya menjalankan salah satu diantaranya, perusahaan akan kehilangan kesempatan yang seharusnya prestasi kerja karyawan dapat dicapai secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, didapat hipotesis:

H₁: Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan *ticketing* PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

H₂: Diduga penempatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan *ticketing* PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

H₃: Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan *ticketing* PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

H₄: Diduga kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan *ticketing* PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

H₅: Diduga kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan *ticketing* PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

H₆: Diduga pelatihan, penempatan, motivasi, kondisi kerja, dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan *ticketing* PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dimana variabel bebas dan variabel terikatnya diukur dalam bentuk angka-angka dan berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, dan kejadian yang terjadi pada saat ini. Sedangkan jenis penelitiannya menggunakan penelitian asosiatif yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Kereta Api Persero

(KAI) di Divre IV Tanjung Karang. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini berasal dari sumber data primer dan data sekunder. Data primer tersebut berupa kuisioner yang diberikan dan diisi langsung oleh karyawan-karyawan yang bersangkutan. Sedangkan data sekunder berupa *company profile* melalui data yang sudah dipublikasikan, seperti internet (website perusahaan yang terkait, buku, jurnal, artikel dan sejenisnya).

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan *ticketing* PT. KAI persero Divre IV Tanjung Karang, yaitu sebanyak 31 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Hal ini dikarenakan populasi yang digunakan relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan-karyawan *ticketing* di PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Divre IV Tanjung Karang diluar peneliti, yaitu sebanyak 30 orang. Uji analisis data pada penelitian ini adalah menggunakan uji regresi linear berganda, uji korelasi, dan uji koefisien determinasi (R^2).

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji regresi linear berganda

Model	B	t	Sig
Constant	40.270	2.115	.045
Pelatihan	.138	.235	.816
Penempatan	.035	.875	.390
Motivasi	.044	.348	.731
Kondisi Kerja	.225	.965	.344
Kompetensi Kerja	.079	.900	.377

Sumber data: Data diolah, 2017.

Persamaan regresi linear berganda yang dapat dibuat berdasarkan tabel 1 di atas adalah:

$$Y = 40,27 + 0,138X_1 + 0,035X_2 + 0,044X_3 + 0,225X_4 + 0,079X_5 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 40,27 diartikan bahwa jika variabel pelatihan, penempatan, motivasi, kondisi kerja, dan kompetensi kerja suatu perusahaan mempunyai nilai 0, maka besarnya nilai prestasi kerja adalah sebesar 40,27. Jadi apabila tidak ada variabel pelatihan, penempatan, motivasi, kondisi kerja, dan kompetensi kerja, maka besarnya prestasi kerja perusahaan yaitu sebesar 40,27.
2. Variabel pelatihan memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu 0,138. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa setiap variabel pelatihan meningkat

- sebesar 1 satuan, maka besarnya prestasi kerja akan meningkat sebesar 13,8%. Atau setiap kenaikan prestasi kerja sebesar 1 satuan berarti telah terjadi kenaikan variabel pelatihan sebesar 13,8%
3. Variabel penempatan memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,035. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa setiap variabel penempatan meningkat sebesar 1 satuan, maka besarnya prestasi kerja akan meningkat sebesar 3,5%. Atau setiap kenaikan prestasi kerja sebesar 1 satuan berarti telah terjadi kenaikan variabel pelatihan sebesar 3,5%. Atau untuk meningkatkan prestasi kerja dibutuhkan peningkatan penempatan sebesar 3,5% dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.
 4. Variabel motivasi memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,044. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa setiap variabel motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka besarnya prestasi kerja akan meningkat sebesar 4,4%. Atau setiap kenaikan prestasi kerja sebesar 1 satuan berarti telah terjadi kenaikan variabel kompetensi kerja sebesar 4,4%.
 5. Variabel kondisi kerja memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,225. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa setiap variabel kondisi kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka besarnya prestasi kerja akan meningkat sebesar 22,5%. Atau setiap kenaikan prestasi kerja sebesar 1 satuan berarti telah terjadi kenaikan variabel kondisi kerja sebesar 22,5%.
 6. Variabel kompetensi kerja memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,079. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa setiap variabel kompetensi kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka besarnya prestasi kerja akan meningkat 7,9%. Atau setiap kenaikan prestasi kerja sebesar 1 satuan berarti telah terjadi kenaikan variabel kompetensi kerja sebesar 7,9%.

Uji Korelasi

Berikut merupakan hasil uji korelasi pada penelitian ini:

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi

Variabel	R	Keterangan
Pelatihan, Penempatan, Motivasi, Kondisi Kerja, Kompetensi Kerja	.321	Perubahan variabel X mempengaruhi perubahan variabel Y. Meski pengaruhnya tidak kuat dan memiliki sifat yang searah.

Sumber data: Data diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 2 diatas didapat nilai R sebesar 0,321. Angka tersebut mendekati nilai 0,00 yang mengindikasikan bahwa perubahan dari kelima variabel X akan mempengaruhi perubahan variabel Y namun relatif kecil. Nilai korelasi yang positif dapat diartikan bahwa jika variabel pelatihan, penempatan, motivasi, kondisi kerja dan kompetensi kerja mengalami

kenaikan maka prestasi kerja akan mengalami kenaikan. Begitu juga sebaliknya jika kelima variabel bebas tersebut mengalami penurunan maka prestasi kerja akan mengalami penurunan.

Uji Determinasi

Berikut merupakan hasil uji korelasi pada penelitian ini:

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi

Variabel	R Square	Keterangan
Pelatihan, Penempatan, Motivasi, Kondisi Kerja, Kompetensi Kerja	.103	Besarnya pengaruh variabel Pelatihan, Penempatan, Motivasi, Kondisi Kerja, dan Kompetensi Kerja terhadap Prestasi kerja sebesar 10,3%. Sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar pengamatan.

Sumber data: Data diolah, 2017.

Dilihat dari tabel 3 tersebut, nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,103. Nilai *R square* ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan pada PT. KAI Divre 4 Tanjung Karang dipengaruhi oleh pelatihan, penempatan, motivasi, kondisi kerja, dan kompetensi kerja sebesar 0,103 atau 10,3%. Nilai ini terbilang kecil dan dapat diartikan bahwa kelima faktor tersebut memiliki pengaruh yang kecil terhadap prestasi kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor/variabel lain di luar model regresi di penelitian ini.

Pada uji hipotesis pertama menyimpulkan bahwa tingkat signifikan diatas 0,05 yaitu 0,954 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis 1 ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa “pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ticketing PT. KAI Divre IV Tanjung Karang”. Program pelatihan yang sering diadakan perusahaan merupakan usaha menghilangkan kesenjangan antara unsur-unsur yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan unsur-unsur yang dikehendaki oleh perusahaan. Melalui pelatihan diharapkan potensi karyawan seperti peningkatan produktifitas kerja, kualitas kerja, moral

Uji Hipotesis

kerja, pengetahuan, keterampilan dan etika kerja dapat dioptimalisasi. Selain itu perlu diadakannya evaluasi hasil pelatihan terhadap kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan. Apabila terdapat kekurangan-kekurangan dari program pelatihan yang telah dilaksanakan dapat dilakukan perbaikan, sehingga program pelatihan selanjutnya akan lebih baik lagi dalam hasil dan pelaksanaannya.

Pada uji hipotesis kedua menyimpulkan bahwa tingkat signifikan diatas 0,05 yaitu 0,261 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis 2 ditolak. Hal ini diartikan bahwa “penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ticketing PT. KAI Divre IV Tanjung Karang”. Penempatan karyawan yang sesuai pada posisi yang tepat bukan saja menjadi keinginan perusahaan tetapi juga menjadi keinginan karyawan. Dengan demikian karyawan yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam bekerja dan memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Hal tersebut sudah tentu akan dapat meningkatkan prestasi kerja bagi karyawan tersebut.

Uji hipotesis ketiga menyimpulkan bahwa tingkat signifikan diatas 0,05 yaitu 0,676 sehingga kesimpulannya bahwa hipotesis 3 ditolak. Hal ini diartikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ticketing PT. KAI Divre IV Tanjung Karang. Motivasi-motivasi yang diberikan PT. KAI Divre IV Tanjung Karang sudah cukup baik. Selama ini terdapat pemenuhan kebutuhan untuk para karyawannya bekerja, baik sampai kebutuhan yang mendasar seperti ruangan kerja yang nyaman, dan lain-lain. Pemberian penghargaan bagi karyawan ticketing yang berprestasi yang diberikan perusahaan juga diharapkan dapat memicu pertumbuhan motivasi diri karyawan. Namun pengaruhnya hanya kecil, yaitu hanya sebesar 0,026 atau 2,6%.

Uji hipotesis keempat menyimpulkan bahwa tingkat signifikan diatas 0,05 yaitu 0,297 sehingga kesimpulannya yaitu hipotesis 4 ditolak. Hal ini diartikan bahwa kondisi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ticketing PT. KAI Divre IV Tanjung Karang. Kondisi kerja pada lingkungan karyawan ticketing selama ini selalu diusahakan agar dapat nyaman mungkin. Penanganan komplain mengenai ketidaknyamanan kondisi lingkungan

pekerjaan selalu dapat diterima dan disikapi dengan baik oleh pihak pelayanan perusahaan. Hal lain seperti tidak berfungsinya salah satu peralatan penunjang pekerjaan akan langsung ditangani oleh pihak IT terkait. Hal tersebut dilakukan agar meningkatkan performa dan prestasi kerja karyawan. Namun pengaruh dari kondisi kerja hanya sebesar 0,039 atau 3,9%.

Pada uji hipotesis kelima menyimpulkan bahwa tingkat signifikan diatas 0,05 yaitu 0,643 sehingga kesimpulannya bahwa hipotesis 5 ditolak. Hal ini diartikan bahwa kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ticketing PT. KAI Divre IV Tanjung Karang. Seorang karyawan yang mempunyai kompetensi kerja yang baik akan mudah melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan. Mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya. Indikator-indikator yang menjadi pendukung terciptanya kompetensi kerja pada karyawan tiketing di PT. KAI Divre IV Tanjung Karang menjadi fokus perusahaan dalam peningkatan prestasi kerja. Pengetahuan karyawan mengenai

standar operasional prosedur yang ada selalu diberikan perhatian yang khusus agar tercipta keseragaman pelayanan konsumen di lingkungan PT. Kereta Api Persero. Selain itu, kecakapan karyawan mengenai *handling complaint*, prosedur administratif dan pengolahan karakteristik pribadi juga menjadi perhatian perusahaan. Karena bagian *frontliner* akan lebih sering bertatap muka dengan konsumen inti perusahaan.

Pada uji hipotesis keenam yaitu uji simultan menyimpulkan bahwa tingkat signifikan berada diatas angka 0,05 yaitu sebesar 0,734 sehingga kesimpulannya bahwa hipotesis 6 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan, penempatan, motivasi, kondisi kerja, kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan *ticketing* PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Semua variabel bebas pada penelitian ini dinilai secara bersama-sama dapat meningkatkan prestasi kerja. Ketika salah satu diantara faktor prestasi kerja pada penelitian ini tidak dijalankan, maka kemungkinan akan terjadi penurunan prestasi kerja karyawan. Sebaliknya ketika semua faktor dijalankan secara bersama-sama, maka perusahaan akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Akan tetapi pengaruh dari

kelima variabel ini relatif kecil karena dilihat dari nilai R Square-nya berada di angka 0,103 atau 10,3%. Tingkat presentase ini hanya sebagian kecil dari kemungkinan banyaknya pengaruh lain yang berperan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan, khususnya karyawan ticketing PT. KAI Persero divre IV Tanjung Karang. Kecilnya besaran pengaruh kelima variabel ini disebabkan oleh objek penelitian yang digunakan mungkin tidak sesuai dengan variabel-variabel yang diuji. Objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan karyawan-karyawan yang masih memiliki status pegawai tidak tetap atau kontrak. Sehingga hasil uji ini mungkin akan berbeda ketika diuji pada objek penelitian lain dan pada perusahaan lain yang berstatus kepegawaian tetap. Penelitian lain yang relevan dengan hasil temuan ini berlaku untuk dunia pendidikan karena terkait dengan jasa penyedia tenaga kerja untuk perusahaan. Hal ini sebagaimana hasil kajian dan penelitian Sanusi, Anuar. 2015, the results of data analysis shows that (1) the Information Systems Strategy of a significant and positive impact on performance managerial, (2) empowerment of human resources directly affects on performance managerial, (3) governance directly affects managerial performance. Hasil kajian ini dapat

menjadi parametir di organisasi persero atau perusahaan berbasis pelayanan dan profit.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Beberapa kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ticketing PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre IV Tanjung Karang. Besarnya pengaruh dari faktor ini sebesar 28,9%.
2. Penempatan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ticketing PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre IV Tanjung Karang. Besarnya pengaruh dari faktor ini sebesar 4,5%.
3. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ticketing PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre IV Tanjung Karang. Besarnya pengaruh dari faktor ini sebesar 2,6%.
4. Kondisi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ticketing PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre IV Tanjung Karang. Besarnya pengaruh dari faktor ini sebesar 3,9%.

5. Kompetensi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ticketing PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre IV Tanjung Karang. Besarnya pengaruh dari faktor ini sebesar 33,8%.
6. Pelatihan, penempatan, motivasi, kondisi kerja, kompetensi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ticketing PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre IV Tanjung Karang. Besarnya pengaruh dari faktor ini sebesar 10,3%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

Faktor paling dominan yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan adalah faktor kondisi kerja karyawan, karena nilai signifikansinya mendekati nol yaitu 0,344.

Saran

Adapun saran-saran berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan efektifitas kondisi kerja jika perusahaan ingin meningkatkan prestasi kerja, mengingat bahwa faktor kondisi kerja merupakan faktor paling dominan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dibandingkan dengan faktor lain di penelitian ini.
2. Peningkatan pada faktor lainnya diluar dari faktor-faktor yang diuji pada

penelitian ini karena besarnya pengaruh kelima variabel pada penelitian ini hanya sebesar 10,3%. Sehingga sisa dari presentase ini disebabkan oleh faktor lain di luar penelitian ini guna menciptakan optimalisasi performa lingkungan SDM.

3. Agar dilakukan penelitian pada objek yang memiliki status kepegawaian tetap dan sampel penelitian yang lebih banyak. Karena status kepegawaian berhubungan dengan tingkat motivasi dan keakuratan hasil kuesioner yang tinggi karena dapat dinilai jenjang prestasi kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Citra, Bambang, dan Susilo, Heri. 2014. Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.7 (1). (diakses pada tanggal 26 november 2016).
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly. 2003. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 1996. *Manajemen. Edisi Kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hariawati, E. 2009 Pengaruh pelatihan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. . Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu Vol 2 (1). (diakses pada tanggal 26 november 2016).
- Hasibuan, M.S.P. 2009. *Manajemen; Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Nitisemito. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Noversia, H., Hartutiningsih, dan Jamal, A. 2014. *eJournal Administrative Reform*. Vol.2 (4). 2331-2334.
- Panggabean, M.S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Satria, N.S., Mochamad, A., Moehammad, S.H.. 2011. Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang). Jurnal Universitas Brawijaya. (diakses pada tanggal 01 september 2016).
- Sanusi, Anuar. 2015. "Strategic Alignment Model between Information System and Technology Strategy, Empowerment and Good Governance on Managerial Performance (Study of Private Universities KOPERTIS Region II in South Sumatera)". *Universal Journal of Industrial and Business Management* 3 (4): 83–86. doi:10.13189/ujibm.2015.030401.
- Schermerchon, J.R. 2003. *Manajemen buku I*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Schuller, R.S., Susan E. J. 1997. *Human Resources Management*. New York: West Publishing Company.
- Stoner, J.A.F. 2006. *Manajemen Jilid I edisi keenam*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yatipai, Theodora, John,M, dkk. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. Jurnal Administrasi Bisnis 2015. (diakses pada tanggal 01 september 2016).