

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN, DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. HASJRAT ABADI MANADO**

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, TRAINING, AND WORK CAPABILITY TOWARDS WORK  
PERFORMANCE ON PT. HASJRAT ABADI MANADO***

Oleh :

**Franco Bryan Logor<sup>1</sup>**

**Petrus Tumade<sup>2</sup>**

**Rudy S. Wenas<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail: <sup>1</sup>francologor1@gmail.com

<sup>2</sup>Rudy.wenas@yahoo.com

**Abstrak:** Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat bertahan di tengah-tengah persaingan global saat ini. kemampuan sumber daya manusia dipadukan dengan strategi manajemen dalam organisasi untuk dapat bertahan ataupun menyerang kompetitor. beberapa aspek pertimbangan dalam menilai kelayakan sumber daya manusia yaitu disiplin dan kemampuan (*softskill dan hardskill*), serta pelatihan guna peningkatan skill. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan dari variabel Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, dengan menggunakan sampel sebanyak 58 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, pelatihan kerja, serta kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara parsial variabel disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado. sebaiknya manajemen PT. Hasjrat Abadi Manado lebih meningkatkan lagi kemampuan (*softskill dan hardskill*) dengan melakukan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, sehingga menunjang peningkatan prestasi kerja karyawan.

**Kata kunci:** *disiplin kerja, pelatihan, kemampuan kerja, prestasi kerja*

**Abstract:** *All of organization needs a qualified human resources to be able to hold on the middle of global competition right now. Capability of human resources in a organization integrated with best strategy of management to be defense or attacking the competitors. Aspects to evaluating a human resources advisability is discipline, and capability, with training for skills raising. This research aims to know partially and simultaneously good effect of variable of Work Discipline, Training, and Work Capability towards employees performance on PT. Hasjrat Abadi Manado. This is associate research, with 58 employees as sample. Analysis results shows that work discipline, work training, and work capability partially and simultaneously has influence significantly on work performance in PT. Hasjrat Abadi Manado. Researcher recomends that the management of PT. Hasjrat Abadi Manado more improve the employees capability (softskill and hardskill) with continuous training and developing, so as to improve the employees performance.*

**Keywords:** *work discipline, training, work capability, work performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Memasuki era Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 kekhawatiran muncul bahwa sumber daya manusia dari Indonesia tidak akan mampu bersaing dengan negara-negara tetangga. Saat ini, dunia bisnis sedang mengalami tantangan terbesar yang harus selesai sesuai permintaan, Kondisi yang saat ini terjadi di dunia bisnis antara lain adalah jumlah target yang meningkat, kualitas produksi yang tinggi, kecepatan pencapaian target, dan jumlah sumber daya manusia (SDM) yang banyak. Dalam hal ini, produksi yang dilakukan haruslah mampu memenuhi tuntutan pasar, tanpa mengurangi kualitas produk tersebut.

Tuntutan akan karyawan yang berprestasi menjadikan sebuah tantangan yang besar bagi perusahaan dalam membantu proses pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Salah satu solusi dalam memecahkan tantangan perusahaan tersebut, ialah melalui pelaksanaan disiplin kerja dalam perusahaan itu sendiri. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Pelatihan juga tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan karena pelatihan dan pendidikan yang dilaksanakan diharapkan dapat mengembangkan karyawan sesuai dengan kompetensinya dan dapat menggunakan keahliannya sesuai dengan perubahan teknologi. Selain itu, karyawan diharapkan akan lebih berorientasi pada pengembangan perusahaan, peningkatan kinerja karyawan itu sendiri, dan untuk pengembangan karir, sehingga adanya pelatihan diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Kemampuan kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi prestasinya di perusahaan, yang di mana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian. Kemampuan kerja yang di maksud adalah di mana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang karyawan mampu menunjukkan kualitas sumber daya manusia yang di milikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Kedisiplinan pada karyawan PT.Hasjrat Abadi perlu diperhatikan karna kedisiplinan dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yang berarti merugikan perusahaan. Selain itu, karyawan baru ataupun yang sudah bekerja lama perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Pelatihan sangat diperlukan karna dapat mempengaruhi kemampuan kerja dan berimbas pada hasil kerja karyawan. Pelatihan yang ada pada PT. Hasjrat Abadi dilakukan secara perdivisi apakah itu divisi keuangan,marketing atau administrasi dan diwajibkan untuk mengikuti pelatihan. Pelatihan dibagian marketing sendiri sudah terjadwal, karyawan dituntut untuk mengikutinya karna bagian marketing sendiri sangat berpengaruh terhadap maju mundurnya sebuah perusahaan.

Pelatihan yang terus dilakukan terhadap karyawan lama sendiri akan berdampak positif bagi perusahaan terutama saat perpindahan sistem lama ke sistem baru, karyawan dapat menggunakan keahliannya sesuai dengan perubahan yang ada, berdasarkan pelatihan tersebut kemampuan kerja seorang karyawan dapat dilihat atau di nilai yang tentunya nanti akan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang di hasilkan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado.
2. Disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado.
3. Pelatihan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado.
4. Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2005:10). Manullang (2004:198) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan SDM sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna dan kegairahan kerja dari semua kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu serta seni dalam memanfaatkan kemampuan manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien guna tercapainya tujuan yang ditetapkan.

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2001 : 291). Tindakan disiplin adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu (Gomes, 2000:232). Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap yang secara alami ataupun melalui pembentukan yang dimiliki manusia untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku dan siap menerima sanksi apabila melanggar.

### Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Mathis, 2002:33). Definisi lain dari pelatihan yaitu merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai (Simanjuntak, 2005). Dengan demikian Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

### Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan suatu dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil (Sinaga dan Srihadiati, 2001:34). Definisi lain kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (ability) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang (Robbin, dan coulter 2007:57). Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan (Ability) adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

### Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006:50). Definisi lain oleh Ruky (2002:121) mengatakan bahwa dalam prestasi kerja tercakup hasil, prestasi kerja ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai seseorang di dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi.

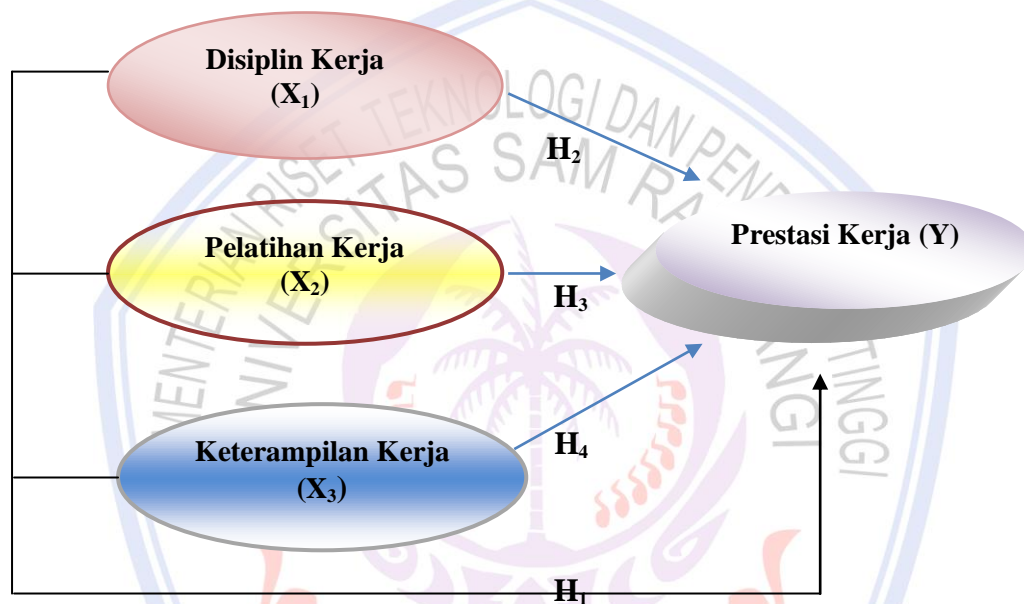
### Penelitian Terdahulu

Ratnasari (2013) dengan judul Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi X Batam. Berdasarkan hasil penelitian Faktor-faktor pelatihan yang terdiri dari materi pelatihan, kemampuan pelatih, metode pelatihan, dan peserta pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan departemen produksi PT X Batam. Tua, Tewal, Karuntu (2014) dengan judul Konsep Diri, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan konsep diri, pendidikan dan

pelatihan(diklat),displin kerjaa secara simultan dan parsial memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dikejaksanaan tinggi Sulut.

Saweduling (2013) dengan judul Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan, dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja guru di Kabupaten Kepulauan Talaud. Hasil Penelitian menunjukkan Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Guru. Lagale, Mekel, Sepang (2014) dengan judul penelitian Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja berpengaruh positif Terhadap Prestasi Kerja, sedangkan Pelatihan tidak berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja pada PT. PLN (Persero) area Manado. Ismail, Abidin (2010) dengan judul Impact of Workers, Competence on their Performance in the Malaysian Private Service Sector. Hasil yang diperoleh yaitu menunjukkan bahwa kompetensi pekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

*Sumber: Kajian Teori 2015*

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan. Hipotesis merupakan pernyataan mengenai konsep yang dapat dinilai benar atau salah jika menunjuk pada satu fenomena yang diamati dan diuji secara empiris. Hipotesis harus konsisten dengan tujuan penelitian. Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir penelitian, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kemampuan kerja karyawan diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

H<sub>2</sub> : Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

H<sub>3</sub> : Pelatihan kerja diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

H<sub>4</sub> : Kemampuan kerja diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel satu terhadap variabel lainnya. Variable penelitian ini terdiri atas dua macam yaitu: variable terikat (dependent variable) atau variable yang tergantung pada variable lainnya, dan variable bebas (independent variable) atau variable yang tidak bergantung pada variable lainnya.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kota Manado yaitu pada Kantor PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado dengan alamat Jalan Sudirman no.199 komo luar, Manado. Sementara itu penelitian ini dilakukan selama 5 sampai 6 bulan mulai dari november-juni 2015.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012:115). Populasi yang di gunakan peneliti sebagai objek penelitian adalah seluruh karyawan yaitu 139 orang yang bekerja di PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. Sugiyono (2012:73), Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan untuk penelitian yaitu *simpel random sampling*, yaitu dengan pengambilan sampel dari populasi secara acak dari beberapa sampel. Dalam menentukan sampel peneliti menggunakan metode slovin sebagai metode pengambilan sampel. Dengan demikian didapat sampel sebanyak 58 responden.

### Jenis Data dan Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder, yaitu data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli (objek) tidak melalui perantara. Kedua yaitu data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel, dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha memperoleh data dan informasi yang sesuai dengan penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu: Kuesioner, metode ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala dengan interval 1-5, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju; Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian; Survey, metode survei merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis. Metode ini memerlukan adanya kontak atau hubungan antara peneliti dengan subjek (responden) penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan.

### Metode Analisis Data

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Kriteria dalam menentukan validitas adalah sebagai berikut : apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan tersebut valid dan  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan tersebut tidak valid (Sugiyono, 2009:455). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Instrument dapat dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan realibilitas  $> 0,05$  atau lebih. Koefisien realibilitas diperoleh dengan menggunakan rumus Alpha Croanbach's. bila  $\alpha < 0,05$  maka dinyatakan tidak reliable dan sebaliknya dikatakan reliable (Sugiyono, 2007).

### Uji Asumsi Klasik

Natawiria dan Riduwan (2013:88) menyatakan definisi analisis regresi ganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua atau variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Data yang akan diolah dengan regresi berganda yang dibantu oleh SPSS, harus memenuhi asumsi-asumsi tertentu agar model regresi tidak bias. Terdapat empat jenis uji asumsi klasik yaitu uji normalitas residual, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

### Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat pengaruh dari *Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kemampuan Kerja* Terhadap Prestasi Kerja (Y), pada PT. Hasjrat Abadi Manado Ketentuannya yaitu:

1.  $0 - 0,25$  (korelasi sangat lemah)
2.  $> 0,25 - 0,5$  (korelasi cukup)
3.  $> 0,5 - 0,75$  (korelasi kuat)
4.  $> 0,75 - 1$  (korelasi sangat kuat)

### Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinan bertujuan untuk menguji besar kecilnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuannya yaitu determinasi (R<sup>2</sup>) berada di antara 0 dan 1 atau  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut Independent Variable (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut Dependent Variable (variabel terikat). Jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi linear berganda. Sugiyono (2009:277) menyatakan bahwa persamaan analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

Dimana :

- |                           |   |                   |
|---------------------------|---|-------------------|
| Y                         | = | Prestasi Kerja    |
| X <sub>1</sub>            | = | Disiplin Kerja    |
| X <sub>2</sub>            | = | Pelatihan         |
| X <sub>3</sub>            | = | Kemampuan Kerja   |
| $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ | = | Koefisien Regresi |
| a                         | = | Konstanta         |
| e                         | = | error             |

### Uji Hipotesis

Terdapat dua jenis pengujian hipotesis dalam regresi linear berganda, uji hipotesis simultan (Uji F) dan uji hipotesis parsial (Uji t). Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> secara simultan atau secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y. Sedangkan uji t untuk mengetahui secara parsial atau masing-masing pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### Uji Simultan (Uji F)

Cara pengujiannya dilakukan dengan membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Ketentuannya yaitu:

1. Jika Sig > 0,05 maka Ho diterima
2. Jika sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

### Uji Parsial (Uji t)

Pengaruh secara parsial atau antara variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Pelatihan (X<sub>2</sub>) dan Kemampuan Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Prestasi Kerja (Y) pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Keputusannya berdasarkan pada ketentuan dimana jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima, sedangkan jika sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

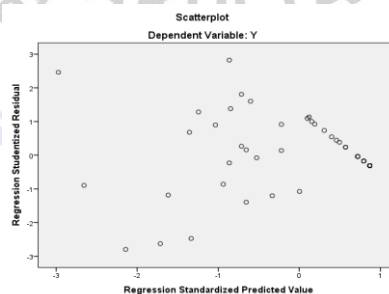
| Variabel                          | Indikator        | R     | Sig   | Keterangan | Alpha cronbach | Ket      |
|-----------------------------------|------------------|-------|-------|------------|----------------|----------|
| Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )  | X <sub>1,1</sub> | 0.864 | 0.000 | Valid      | 893            | Reliabel |
|                                   | X <sub>1,2</sub> | 0.834 | 0.000 | Valid      |                | Reliabel |
|                                   | X <sub>1,3</sub> | 0.934 | 0.000 | Valid      |                | Reliabel |
|                                   | X <sub>1,4</sub> | 0.864 | 0.000 | Valid      |                | Reliabel |
| Pelatihan (X <sub>2</sub> )       | X <sub>2,1</sub> | 0.843 | 0.000 | Valid      | 909            | Reliabel |
|                                   | X <sub>2,2</sub> | 0.920 | 0.000 | Valid      |                | Reliabel |
|                                   | X <sub>2,3</sub> | 0.888 | 0.000 | Valid      |                | Reliabel |
|                                   | X <sub>2,4</sub> | 0.901 | 0.000 | Valid      |                | Reliabel |
| Kemampuan Kerja (X <sub>3</sub> ) | X <sub>3,1</sub> | 0.834 | 0.000 | Valid      | 745            | Reliabel |
|                                   | X <sub>3,2</sub> | 0.854 | 0.000 | Valid      |                | Reliabel |
|                                   | X <sub>3,3</sub> | 0.823 | 0.000 | Valid      |                | Reliabel |
|                                   | X <sub>3,4</sub> | 0.546 | 0.000 | Valid      |                | Reliabel |
| Prestasi Kerja (Y)                | Y <sub>1</sub>   | 0.845 | 0.000 | Valid      | 904            | Reliabel |
|                                   | Y <sub>2</sub>   | 0.951 | 0.000 | Valid      |                | Reliabel |
|                                   | Y <sub>3</sub>   | 0.927 | 0.000 | Valid      |                | Reliabel |
|                                   | Y <sub>4</sub>   | 0.802 | 0.000 | Valid      |                | Reliabel |
|                                   | Y <sub>5</sub>   | 0.864 | 0.000 | Valid      |                | Reliabel |

Sumber: Data Hasil Olahan 2015

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah nilai R adalah lebih dari nilai cut off yaitu nilai dari 0,3 (>0,3) maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Alpha cronbach untuk setiap pernyataan >0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

**Uji Heteroskedastisitas**

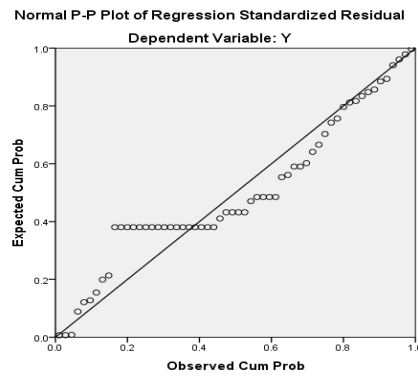
Gambar 2 menunjukkan bahwa sebaran data penelitian dalam *scatterplot* menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ganda bebas Heteroskedastisitas.

**Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Olahan Data (2015)

**Uji Normalitas**

Gambar 3 menunjukkan semua data menyebar mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ganda ini memenuhi persyaratan Normalitas.



**Gambar 3 Uji Normalitas**  
*Sumber: Olahan Data (2015)*

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Koefisien Korelasi

Pada Tabel 10 berikut merupakan Tabel *model summary* untuk mengetahui koefisien korelasi berganda.

**Tabel 2 Model Summary**

#### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .877 <sup>a</sup> | .770     | .757              | 1.33076                    | 1.694         |

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

b. Dependent Variable: Y

*Sumber: Olahan Data (2015)*

Dalam Tabel 2 ringkasan model (*model summary*) dapat dilihat besarnya koefisien korelasi ganda ( $r$ ) dari model hubungan antara disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0,877. Dengan demikian maka pengaruh antara variabel disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah kuat.

### Koefisien Determinasi

Untuk melihat besarnya kontribusi dari disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerjaditunjukkan oleh besarnya angka koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,770. Angka ini menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel-variabel disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0,770 atau 77% sedangkan sisanya sebesar 0,230 atau 23% disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



**Regresi Berganda****Tabel 3. Output Regresi Berganda**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      | Collinearity Statistics |       |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)     | .116                        | 1.475      |                           | 2.079 | .008 |                         |       |
|       | X <sub>1</sub> | .266                        | .130       | .258                      | 2.039 | .000 | .267                    | 3.744 |
|       | X <sub>2</sub> | .583                        | .139       | .540                      | 4.189 | .000 | .257                    | 3.896 |
|       | X <sub>3</sub> | .177                        | .106       | .148                      | 1.672 | .000 | .546                    | 1.831 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data (2015)

Tabel 3, dengan melihat koefisien beta ( $\beta$ ) untuk masing-masing variabel maka persamaan regresiberganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,116 + 0,266 X_1 + 0,583 X_2 + 0,177 X_3$$

Persamaan regresi berganda di atas, dapat menginformasikan bahwa: a = 0,116 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> sama dengan nol, maka Prestasi Kerja karyawan adalah 0,116. Pada tabel *coefficients*, diperoleh nilai koefisien/parameter regresi linear berganda a = 0,661; b<sub>1</sub> = 0,258; b<sub>2</sub> = 0,318; dan b<sub>3</sub> = 1,092. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu :

$$Y = 0,661 + 0,258 X_1 + 0,318 X_2 + 1,092 X_3 + e$$

Dari persamaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika nilai X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> tetap atau konstan maka nilai Y berubah sebesar 0,661.
2. Jika nilai X<sub>1</sub> berubah 1 satuan, maka terjadi perubahan terhadap nilai Y sebesar 0,258.
3. Jika nilai X<sub>2</sub> naik 1 satuan maka nilai Y akan meningkat sebesar 0,318.
4. Jika nilai X<sub>3</sub> naik 1 satuan maka nilai akan meningkat sebesar 1,092.

**Uji Hipotesis****Secara Simultan (Uji F)****Tabel 4. Anova**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 319.474        | 3  | 106.491     | 60.134 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 95.629         | 54 | 1.771       |        |                   |
|       | Total      | 415.103        | 57 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>

Sumber: Olahan Data (2015)

Hasil pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa angka F sebesar 60,134 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka hipotesis nul (H<sub>0</sub>) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, dan Kemampuan Kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

**Secara Parsial (Uji t)**

Hasil perhitungan yang dapat dilihat pada Tabel 10 diperoleh nilai signifikansi (sig.) t untuk disiplin kerja adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil perhitungan yang dapat dilihat pada Tabel 10 diperoleh nilai signifikansi (sig.) t untuk pelatihan kerja adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil perhitungan yang dapat dilihat pada Tabel 10 diperoleh nilai signifikansi (sig.) t untuk kemampuan kerja adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan

demikian maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Variabel-variabel independen penelitian yaitu disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kemampuan kerja berdasarkan uji statistik ditemukan berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan dan positif. Hasil ini diperoleh dari uji F penelitian. Model ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan khususnya para karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado. Hasil ini membuat pihak manajemen harus secara bersama-sama mendorong pada para karyawannya disiplin, melakukan pelatihan kerja secara berkesinambungan, serta terus meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa indikator disiplin kerja seperti: tepat waktu, menjaga peralatan kantor, tanggung jawab yang tinggi, serta taat terhadap aturan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Tua, Tewal, Karuntu (2014), dan Lagale, Mekel, Sepang (2014) yang sama-sama menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil ini memperkuat penelitian sebelumnya tersebut (Tua, 2014; dan Lagale, 2014) dimana disiplin kerja memang merupakan salah satu prediktor utama dari prestasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa indikator pelatihan kerja seperti: instruktur yang cakap, materi yang berkualitas, metode yang efektif serta sasaran yang terukur berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ratnasari (2013), Tua (2014), Saweduling (2013) dan Lagale (2014) yang sama-sama menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil ini memperkuat penelitian sebelumnya tersebut (Ratnasari, 2013; Tua, 2014; Saweduling, 2013; dan Lagale, 2014) dimana pelatihan kerja memang merupakan salah satu prediktor utama dari prestasi kerja karyawan khususnya dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa indikator kemampuan kerja seperti: Kesanggupan kerja, Pendidikan, Masa Kerja, serta kemampuan teknis berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ismail dan Abidin (2014) yang sama-sama menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil ini memperkuat penelitian sebelumnya tersebut (Ismail, 2014) dimana kemampuan kerja memang merupakan salah satu prediktor utama dari prestasi kerja karyawan khususnya dalam penelitian ini.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah

1. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado.
2. Disiplin kerja secara parsial mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado.
3. Terdapat pengaruh Positif dan Signifikan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado.

**Saran**

Saran yang dapat diberikan adalah PT. Hasjrat Abadi Manado sebaiknya meningkatkan kemampuan terpadu karyawan (*softskill and hardskill*), sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Gomez, Faustino Cardos. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke empat. Andi offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Ismail Rahma, Syahida Zainal Abidin. 2010. Impact of Workers, Competence, on Their Performance in the Malaysian Private Service Sector. Universitas Kebangsaan Malaysia. *Business and economic horizons (BEH)*. Vol. 2, No. (2). www.pieeb.cz, diakses Juni 2015. Hal. 25-36.
- Lagale, Denis Gregorius, Peggy Adeline Mekel dan Jantje L. Sepang. 2014. Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA*. Vol. 2, No. 2. [Denis.gregorius@gmail.com](mailto:Denis.gregorius@gmail.com), diakses Juni 2015. Hal. 935-943.
- Manullang. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama Salemba Empat, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Jakarta.
- Sinaga M dan Srihadiati. 2001. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. lembaga administrasi Negara republik Indonesia, Jakarta.
- Natawiria, Asep Suryana dan Riduwan. 2013. *Statistika Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2013. Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam. Universitas Batam. *Buletin Studi Ekonomi*. Vol. 18, No. 1. [sarisariid@yahoo.com](mailto:sarisariid@yahoo.com), diakses Juni 2015. Hal. 43-50.
- Robbins & Coulter. 2007. *Manajemen*. Indeks, Jakarta.
- Ruky. 2002. *Human Resource Management*. McGraw Hill Inc, Singapore.
- Saweduling, Paulus. 2013. Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP di Kabupaten Kepulauan Talaud. Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA*. Vol. 1, No. 4. [paulussaweduling@yahoo.co.id](mailto:paulussaweduling@yahoo.co.id), diakses Juni 2015. Hal. 582-595.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. FE UI, Jakarta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung
- \_\_\_\_\_, 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Tua, Adhytia, Bernhard Tewal dan Merlyn Karuntu. 2014. Konsep Diri, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA*. Vol. 2 No. 1. [Adhyt\\_ganda@yahoo.co.id](mailto:Adhyt_ganda@yahoo.co.id), diakses Juni 2015. Hal 353-362.