

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT.PLN WILAYAH MANADO*ANALYSIS OF THE EFFECT OF TRAINING AND WORK PLACEMENT ON THE EMPLOYEE ACHIEVEMENT IN PT. PLN MANADO REGION*

Oleh:
Christy Welan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail
Asos_mars2@gmail.com¹

Abstrak: Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah pegawai tetap SDM PT.PLN wilayah Manado. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t. Hasil penelitian yang didapat melalui uji regresi linier berganda yaitu pelatihan dan Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan uji koefisien determinasi pelatihan dan Penempatan Kerja memiliki pengaruh sebesar 81,8% terhadap prestasi kerja pegawai. Saran untuk PT.PLN Wilayah Manado hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan pelatihan dan Penempatan Kerja agar pegawai memiliki Prestasi kerja tiap tahunnya di bidangnya masing-masing

Kata Kunci : *pelatihan, penempatan kerja, prestasi kerja.*

Abstract: company is one of the organizations that brings together people commonly referred to as employees or employees to carry out household production activities of the company. Almost all companies have a goal of maximizing profits and value for the company, and also to improve the welfare of employees. The purpose of this study was to determine the effect of training and work placement on employee performance. The population and sample of this study are permanent employees of HR PT. PLN in Manado region. Data analysis in the form of validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heterocedasticity test, multiple linear regression analysis, determinant coefficient test, F test, and t test. The results obtained through multiple linear regression tests, namely training and job placement have a significant effect on employee performance. Based on the coefficient of determination, training and job placement have an influence of 81.8% on employee performance. Suggestions for PT. PLN Region Manado should be able to maintain and improve training and Job Placement so that employees have work achievements each year in their respective fields. Keywords: Training, Job Placement, Job Performance.

Keywords: *training, work placement, work performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik yang dikerjakannya yang berkaitan dengan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Terdapat beberapa aspek yang dilakukan oleh PT.PLN dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu proses pelatihan dan penempatan kerja yang merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Mengingat pentingnya proses pelatihan dan penempatan kerja dan di harapkan akan berdampak pada prestasi kerja karyawan di PT.PLN wilayah manado.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh

1. Pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan di PT.PLN wilayah manado.
2. Penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT.PLN wilayah manado.
3. Pelatihan dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT.PLN wilayah manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Indikator - indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:99), diantaranya:

1. Jenis Pelatihan Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, makaperlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja pegawai dan etika kerja bagitingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan Pelatihan Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihanyang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
3. Materi Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
4. Metode Yang Digunakan Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

Penempatan Kerja

Siswanto (2013) mendefinisikan bahwa Penempatan kerja karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Dikutip dari Siswanto (2013) dalam melakukan proses penempatan kerja karyawan hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a) Pendidikan, Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan minimum yang di syaratkan.
- b) Pengetahuan kerja, Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan yaitu pengetahuan kerja tentang apa yang harus dilakukan dan waktu bekerja yang akan di jalankan
- c) Keterampilan kerja, Kecakapan atau Keahlian pekerja yang harus di peroleh dalam praktek keterampilan meliputi keterampilan mental, fisik dan sosial.
- d) Pengalaman kerja, Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan yaitu apakah karyawan sudah dapat menyesuaikan diri dengan cepat dalam proses pekerjaan.

Prestasi Kerja

Hasibuan (2012) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi.

Penelitian Terdahulu

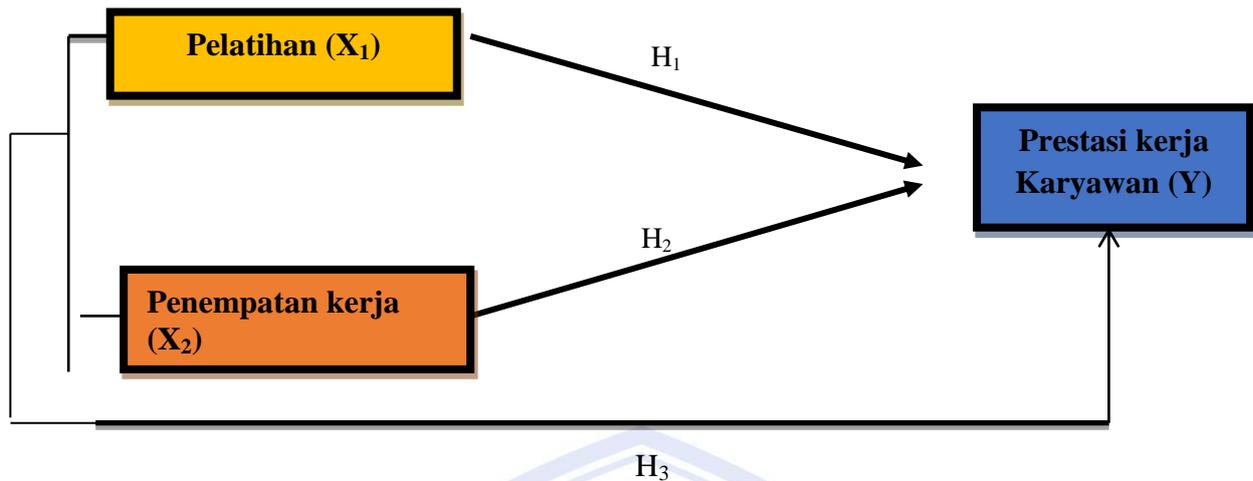
Wahyuni (2013) Prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi khususnya organisasi Pemerintah. Dengan pengukuran kinerja suatu organisasi dapat memanfaatkan dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya manusianya, sebagai dasar pendistribusian penghargaan, membantu dalam upaya pertimbangan dan pengambilan keputusan serta mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya pegawai. Berkaitan dengan keberadaan dinas Pertanian dan peternakan kabupaten kutai timur salah satu tugas pokoknya menangani masalah sumber daya aparatur dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya aparatur secara baik dan berkesinambungan guna mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

Kiswanto (2013) Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui apakah variabel penempatan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasikaryawan pada Kaltim Post Samarinda, (2) Untuk mengetahui variabel yang memberikan pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kaltim Post Samarinda. Metode pengumpulan data digunakan metode sensus dengan teknik wawancara dan menyebarkan daftar pertanyaan serta dengan menggunakan pengukuran skala likert. Jumlah sampel 56 orang karyawan Kalim Pos Samarinda. Alat analisis data yang digunakan adalah statistic deskriptif dan inferensial, khususnya regresi berganda

Sinay (2014) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui prestasi kerja tenaga kerja di PT Bumakumawa di kota sorong, yang dimaksudkan untuk melakukan analisis pengaruh faktor pengembangan sumber daya manusia seperti pelatihan, pendidikan dan pembangunan pegawai dalam meningkatkan kinerja di PT Bumakumawa di kota sorong, untuk analisis yang dominan. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sampel dikumpulkan melalui sensus, analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Nimran dan Al Musadieq (2016) Tujuan dari penelitian ini adalah (1) mengidentifikasi status persepsi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Libya, (2) mengidentifikasi status persepsi kinerja karyawan di Libya, (3) mengidentifikasi hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan di Libya Pendekatan yang dilakukan penelitian ini adalah karyawan secara kuantitatif. Sampel penelitian ini dipilih secara acak dengan teknik purposive sampling. Populasi penelitian ini adalah seluruh mahasiswa pascasarjana Libia di Indonesia yang mewakili karyawan di libya.

Kasim, Rantetampang dan Lumbantobing (2016) *This study aims to analyze the effect of labor discipline on the performance of employees in hospitals Abepura Jayapura Papua New Year 2015. 2) the effect of leadership on employee performance in hospitals Abepura Jayapura Papua Year 2015. 3) the effect of training on employee performance in hospitals Papua Jayapura Abepura town Year 2015. 4) determine the influence of training on employee performance in hospitals Abepura Jayapura Papua New Year 2015. 5) determine the level of influence of labor discipline, leadership, training and motivation on the performance of the administrative staff in hospitals Abepura Jayapura Papua in 2015*

Kerangka Pemikiran**Gambar 1. Kerangka Pemikiran***Sumber : Kajian Teori 2018***Hipotesis**

- H₁** : Diduga Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT PLN.
- H₂** : Diduga Penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan PT PLN.
- H₃** : Pelatihan dan Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT PLN

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Metode penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih, dan juga dengan penelitian ini digunakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2013).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dilaksanakannya penelitian ini adalah pada PT PLN Adapun waktu penelitian 3 bulan july – oktober 2018

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT PLN yang berjumlah 48 orang. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2013)

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam pengolahan data ini adalah analisis linear berganda. Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Secara umum formulasi dari regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Prestasi kerja Karyawan

a = Konstanta

X_1	=	Pelatihan
X_2	=	Penempatan kerja
β_1, β_2	=	Koefisien regresi variabel bebas
e	=	standard error (tingkat kesalahan)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Pengujian Variabel X1Pelatihan

		Pelatihan	Pelatihan	Pelatihan	Pelatihan
Pelatihan	Pearson	1	.595**	.266	.099
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)		.000	.068	.504
	N	48	48	48	48
Pelatihan	Pearson	.595**	1	.067	.076
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000		.651	.608
	N	48	48	48	48
Pelatihan	Pearson	.266	.067	1	.707**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.068	.651		.000
	N	48	48	48	48
Pelatihan	Pearson	.099	.076	.707**	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.504	.608	.000	
	N	48	48	48	48
Pelatihan	Pearson	.365*	.317*	.654**	.717**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.011	.028	.000	.000
	N	48	48	48	48
Pelatihan	Pearson	.536**	.443**	.811**	.807**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000
	N	48	48	48	48

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

Sumber: Hasil Olahan data PT.PLN 2018

Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 48 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0,2845, untuk $df = 48 - 2 = 46$; dan signifikansi 0,05, maka item/ pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya

Tabel 2. Pengujian Variabel X2 Penempatan Kerja

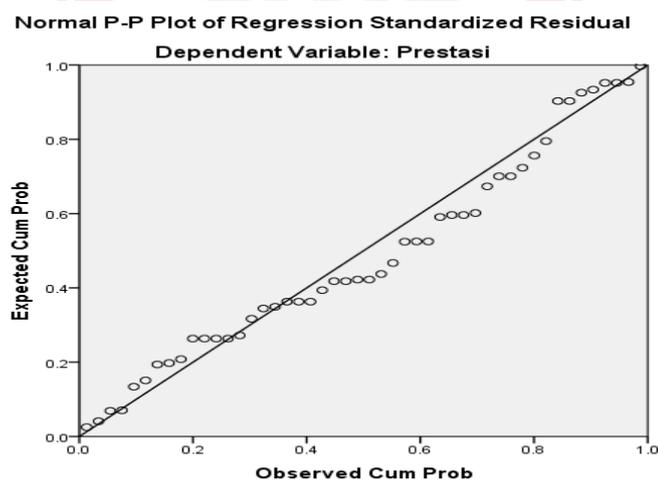
		Penempatan Kerja	Penempatan Kerja	Penempatan Kerja	Penempatan Kerja
Penempatan Kerja	Pearson Correlation	1	.695**	.290*	.278
	Sig. (2-tailed)		.000	.046	.055
	N	48	48	48	48
Penempatan Kerja	Pearson Correlation	.695**	1	.226	.210
	Sig. (2-tailed)	.000		.123	.153
	N	48	48	48	48
Penempatan Kerja	Pearson Correlation	.290*	.226	1	.321*
	Sig. (2-tailed)	.046	.123		.026
	N	48	48	48	48
Penempatan Kerja	Pearson Correlation	.278	.210	.321*	1
	Sig. (2-tailed)	.055	.153	.026	
	N	48	48	48	48
Penempatan Kerja	Pearson Correlation	.839**	.776**	.534**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48

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

Sumber: Olah data 2018

Tabel 2 Hasil Validasi data di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk Variabel X2 memiliki nilai hitung > rtabel dengan tingkat signifikansi <0,05, Dengan demikian berarti item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan mampu mengungkapkan Variabel X2 yang diukur pada kuisisioner ini.

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olah data 2018

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P 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.

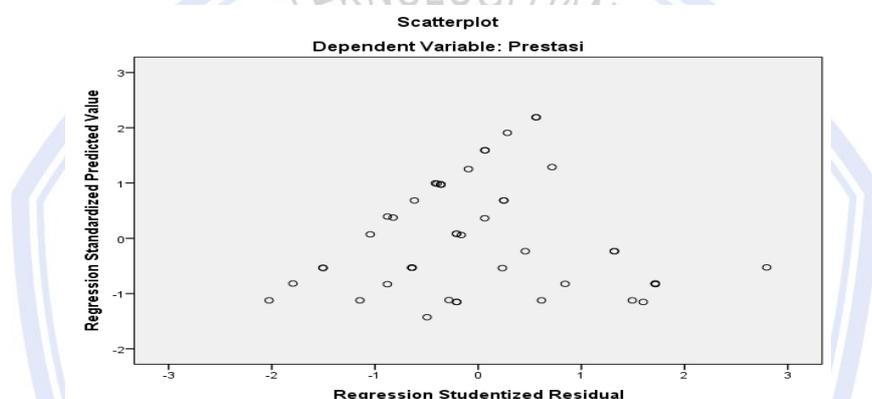
Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas**Tabel 3 Uji Multikolinieritas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.188	.189		6.273	.000		
	Pelatihan	.728	.077	.893	9.419	.000	.450	2.224
	Penempatan kerja	.012	.074	.015	.156	.876	.450	2.224

a. Dependent Variable: Prestasi

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinieritas, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 2,224 kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam data penelitian ini.
Sumber: hasil olah data 2018

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil olah data 2018

Dasar analisa uji heteroskedastisitas dengan grafik plot adalah jika titik dalam grafik tersebar (tidak membentuk pola) maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 4 Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.188	.189		6.273	.000		
	Pelatihan	.728	.077	.893	9.419	.000	.450	2.224
	Penempatan Kerja	.012	.074	.015	.156	.876	.450	2.224

b. Dependent Variable: Prestasi

Sumber: Hasil Olahan data 2018

Dari persamaan linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 1,188. Artinya jika variabel Prestasi Kerja (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya atau Pelatihan (X1) dan Penempatan Kerja (X2) bernilai nol maka besarnya rata-rata Prestasi Kerja akan bernilai 1,188.

Uji F (Simultan)**Tabel 5. Simultan**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.187	2	5.594	101.120	.000 ^b
	Residual	2.489	45	.055		
	Total	13.677	47			

a. Dependent Variable: Prestasi

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Pelatihan

Sumber: Hasil Olahan Data 2018

Berdasarkan output tersebut dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 101.120 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0,05 (<0,05 atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1), Dan penempatan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), Dengan kata lain hipotesa 3 diterima.

Koefisien Korelasi (R) Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 6 Korelasi dan Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.818	.810	.23520

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Prestasi

Sumber: Hasil Olahan Data (2018)

Dari hasil output spss tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,818 atau 81,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (Pelatihan dan Penempatan Kerja) memberikan pengaruh terhadap Prestasi Kerja sebesar 81,8%, sementara sisanya 18,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan**Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan output tersebut dapat disimpulkan pelatihan (X1), penempatan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (Pelatihan dan Penempatan Kerja) memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja. Hubungan kedua variabel independen (pelatihan dan penempatan kerja) secara simultan dengan prestasi kerja menunjukkan kriteria sangat kuat. Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independent/bebas (pelatihan dan penempatan kerja) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan prestasi kerja.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pelatihan sebagai suatu upaya yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*ability*) (Marihhot, 2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Rivai (2014) mengatakan bahwa, pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan metode dari pada praktik daripada teori. Hetami (2015) mengenai pengaruh pelatihan dan penerapan SOP terhadap produktivitas teknisi menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas teknisi maka terlebih dahulu perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi teknisi dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas teknisi adalah pelatihan dan penerapan SOP. Pelatihan merupakan suatu keharusan dari suatu organisasi karena semakin terdidik dan terlatihnya teknisi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh

pelatihan terhadap prestasi kerja diterima atau terbukti. Dalam hal ini adalah prestasi kerja karyawan PT.PLN wilayah manado. Hal ini berarti bahwa pelatihan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sehingga dalam rumusan masalah telah terjawab bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dan untuk tujuan penelitian terpenuhi yaitu mengetahui tentang pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja. Dan untuk hipotesis 1 diterima yang menyatakan pelatihan diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT.PLN wilayah manado. Prestasi kerja karyawan PT.PLN wilayah bisa lebih baik lagi dengan meningkatkan elatihan terutama pada tujuan, sasaran, pelatih, materi dan metode yang digunakan.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja, lingkungan kerja. dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui penempatan kerja. Penempatan kerja karyawan sangat penting bagi karyawan sebagai individu untuk melakukan suatu pekerjaan Sessuai dengan bidang pengetahuan dan keahlian karyawan tersebut Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja tdak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian tidak ada pengaruh negatif tapi tidak signifikan penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh Penempatan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Karyawan dibantah atau tidak terbukti. sehingga dalam hipotesis 2 ditolak yang menyatakan penempatan kerja diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai karena di mana karyawan di tempatkan dan di bagian manapun sesuai dengan keahliannya sama sekali tidak memberikan pengaruh pada prestasi kerja karyawan tersebut. Penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dan tujuan penelitian terpenuhi. Hal ini dikarenakan kebanyakan responden lebih memilih menjawab netral dalam indikator pelatihan dan penempatan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hubungan pelatihan (X_1), danp kerja (X_2) sangat kuat dan positif, yang dinyatakan dengan nilai koefisien korelasi (r). Nilai ini memberikan arti bahwa variabel Pelatihan dan Penempatan Kerja memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT.PLN wilayah manado
2. Pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT.PLN wilayah manado
3. Penempatan kerja memberikan pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT.PLN wilayah manado
4. Diketahui bahwa setiap kali terjadi perubahan pelatihan dan penempatan kerja akan memengaruhi prestasi kerja karyawan PT.PLN wilayah manado

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan kinerja koperasi adalah sebagai berikut:

1. PT.PLN wilayah manado hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan pelatihan dan penempatan kerja agar karyawan memiliki prestasi kerja tiap tahunnya di bidangnya masing-masing.
2. Kepada karyawan PT.PLN wilayah manado, hendaknya hasil pelatihan yang didapat diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja tiap tahunnya karena jika prestasi kerja pegawai baik maka kinerja instansi juga akan meningkat.
3. Kepala PT.PLN wilayah manado diharapkan dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja dan kenyamanan kerja yang diberikan kepada pegawainya agar diantara karyawan dan atasan dapat terjalin sistem kerja yang baik.
4. Secara umum PT.PLN wilayah manado harus memperhatikan faktor pelatihan dan penempatan kerja karena berdasarkan hasil penelitian ini, sangat memengaruhi prestasi kerja pegawai dalam hal ini karyawan PT.PLN wilayah manado.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. jilid 1. edisi ketiga. Bumi Aksara, Jakarta
 Hetami. 2015 *Manajemen SDM (Faktor-Faktor teknis dalam bekerja)* Edisi 2. Rajawali pers, Yogyakarta

- Kiswanto. 2013. Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Kaltim pos Samarinda. *Jurnal Eksis Manajement*, Volume. 6 No. 1, Maret 2010:1267-1439: Surabaya.
Link: <http://ppjp.unlam.ac.id/journal/index.php/jpg/article/view/3807> diakses pada 9 July 2018.
- Kasim, Rantetampang dan Lumbantobing 2016 Pengaruh Pelatihan, Lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja di Jayapura Papua. *Jurnal Emba* Volume .4 No.1 Maret 2013, Hal.411-420: Kutai Timur.
Link: <https://www.google.co.id/search?q=daftar+pustaka+jurnal+wahyuni&ei=vBIEW66uFcX79QP38YrYBw&start=60&sa=N&biw=1366&bih=672> diakses pada 9 July 2018
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Marihot. 2014. Pengaruh Pelatihan, Lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja di Jayapura Papua. *Jurnal Emba* Volume .4 No.1 Maret 2013, Hal.411-420: Kutai Timur.
Link: <https://www.google.co.id/search?q=daftar+pustaka+jurnal+wahyuni&ei=vBIEW66uFcX79QP38YrYBw&start=60&sa=N&biw=1366&bih=672> diakses pada 9 July 2018
- Nimran dan Al Musadieq. 2016. *Jurnal ilmu dan riset manajemen*. Analisis Pengaruh Sumber daya manusia dan Lingkungan kinerja di Yogyakarta. Volume 1 No 4 Mei 2015. Yogyakarta.
Link: <https://www.google.co.id/search?q=daftar+pustaka+jurnal+wahyuni&ei=QiBEW--JJNfvrQHR7L7wDg&start=40&sa=N&biw=1366&bih=672> diakses pada 9 July 2018
- Riva. 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Versi Bahasa Indonesia*, Edisi Dua Belas, PT. Prehalindo, Jakarta
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif*. R&D Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sinay. 2014. Analisis Pengaruh Sumber daya manusia dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja di PT. Bumakumawa Sorong. *Jurnal of manajement*, Volume 3 No 2 April 2014.
Link: <https://www.google.co.id/search?q=daftar+pustaka+jurnal+wahyuni&ei=QiBEW--JJNfvrQHR7L7wDg&start=40&sa=N&biw=1366&bih=672> diakses pada 9 July 2018
- : *Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, Rajawali Pers, Jakarta
- Wahyuni. 2013. Pengaruh Pelatihan, Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Di dinas Pertanian Kutai Timur. *Jurnal Emba* Volume .4 No.1 Maret 2013, Hal.411-420: Kutai Timur. Link: <https://www.google.co.id/search?q=daftar+pustaka+jurnal+wahyuni&ei=vBIEW66uFcX79QP38YrYBw&start=60&sa=N&biw=1366&bih=672> diakses pada 9 July 2018