

PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) AREA MANADO

Oleh:

Denis Gregorius Lagale¹

Peggy Adeline Mekel²

Jantje L. Sepang³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

email: ¹denis.gregorius@gmail.com

²peggyadeline@yahoo.com

³jantjesepang@yahoo.com

ABSTRAK

Prestasi kerja bagi karyawan di suatu perusahaan sangat penting, demikian juga menciptakan suatu prestasi kerja adalah impian dan harapan yang harus tercapai. Pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja adalah beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) area Manado. Populasi penelitian karyawan PT. PLN (Persero) area Manado yang berjumlah 79 orang dan yang dijadikan sampel sebanyak 30 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara pelatihan, disiplin kerja, dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Manado. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. 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. Saran yang disampaikan kepada manajemen perusahaan, sebaiknya memperhatikan pelatihan yang akan diberikan kepada para karyawannya, sehingga diharapkan melalui rancangan dan program pelatihan yang tepat akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

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

ABSTRACT

Job performance for employees in a company is very important, as well as creating a performance is a dream and hope to be achieved. Training, work discipline and work quality are some of the factors that affect job performance of an employee in a company. This research was conducted at PT. PLN (Persero) Manado area. The study population of employees of PT. PLN (Persero) Manado area, amounting to 79 people and sampled as many as 30 people. This study aims to determine whether there is influence between training, work discipline, and quality of work on employee performance at PT. PLN (Persero) Manado area. Associative research methods with multiple linear regression analysis techniques. The results showed that the discipline of work and quality of work positive effect on work performance, while training had no effect on performance at PT. PLN (Persero) Manado area. Suggestions submitted to the management company, should pay attention to the training that will be given to the employees, so expect through design and appropriate training programs will improve employee performance.

Keywords: *training, work discipline, work quality, job performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan, Pruijt (2003).

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. 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, Dessler (2009). 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 untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, Sastrohadiwiryo (2003:291).

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

Prestasi kerja adalah suatu bentuk dari hasil kerja seorang karyawan, hasil kerja tersebut nantinya akan dinilai oleh atasan maupun perusahaan. Dan tentunya jika seorang karyawan mendapatkan prestasi yang baik dia akan mendapatkan *reward* atau hadiah dari perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja seorang karyawan tidak selamanya baik, ada yang bagus dan ada juga yang buruk maka dari itu setiap karyawan suatu organisasi atau perusahaan pasti akan berusaha untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Manado.
2. Pelatihan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Manado.
3. Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Manado.
4. Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang dimaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan, Nitisemito (2004:26). 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 untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, Sastrohadiwiryo (2003:291).

Kualitas kerja yang lebih sering di sebut Kualitas kehidupan kerja atau Quality of Work Life (QWL) merupakan salah satu bentuk fisafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya. Matutina (2001:205) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia dapat mengacu kepada:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Siagian (2004:225). Menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor yaitu:

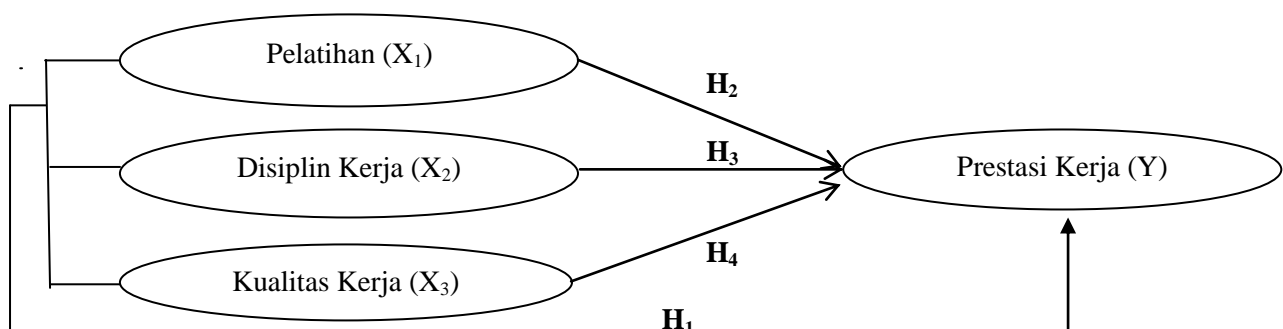
1. Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.

Penelitian Terdahulu

Sumarta (2012) dalam penelitian berjudul: Pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Benua Etam Jaya Mandiri. Hasil penelitian menyatakan bahwa Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Benua Etam Jaya Mandiri. Melalui hasil pengujian hipotesis pertama dengan uji t memperoleh nilai thitung lebih kecil daripada ttabel artinya rekrutmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Benua Etam Jaya Mandiri. Sedangkan Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Benua Etam Jaya Mandiri. Hasil pengujian hipotesis kedua dengan uji t memperoleh nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel artinya terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT Benua Etam Jaya Mandiri.

Gusliana (2007) dalam penelitian berjudul: Analisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan (Studi Kasus di PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung). Hasil penelitian menyatakan bahwa Pelatihan mempengaruhi prestasi kerja sebesar 37.8%. Pelatihan terdiri dari enam indikator yang diukur antara lain: pelatih (X_1), peserta (X_2), materi pelatihan (X_3), metode pelatihan (X_4), lingkungan (X_5), dan fasilitas pelatihan (X_6). Keenam indikator tersebut berpengaruh dalam membentuk pelatihan karena memiliki nilai t-value lebih besar dari 1.96 (pada tingkat signifikansi 5%). Sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan PTPN VIII yang mengikuti Pelatihan Upgrading/Qualifying Calon Sinder/Sinder TUK. Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan ini adalah 40 orang. Sehingga jumlah sampel ditentukan berdasarkan jumlah peserta pelatihan yaitu 40 orang.

Kerangka Konsep



Gambar 1. Kerangka Konsep

Sumber : Konsep diolah, 2014

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap sebuah masalah penelitian, yang kebenarannya perlu diuji secara empirik, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kualitas Kerja diduga berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT. PLN (Persero) area Manado.
2. Pelatihan Kerja diduga berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT. PLN (Persero) area Manado.
3. Disiplin Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. PLN (Persero) area Manado.
4. Kualitas Kerja diduga adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja pada PT. PLN (Persero) area Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Suatu kebenaran ilmiah, diperlukan adanya metode penelitian yang sesuai dengan makna yang terkandung dalam tujuan penelitian. Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang dipakai termasuk jenis penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Sugiyono (2003:11).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian di lakukan pada PT. PLN (Persero) area Manado yang ber alamat di: Jl. Ahmad Yani No 32 Manado 95115 Sulawesi Utara. Waktu Penelitian di lakukan pada: Bulan Juli s/d Agustus 2013 (Pada saat mengikuti program magang) dan di lanjutkan pada bulan Desember 2013 s/d Februari 2014.

Populasi dan Sampel

Populasi yang di gunakan peneliti sebagai objek penelitian adalah seluruh (79 orang karyawan) yang bekerja di perusahaan PT. PLN (Persero) area Manado. Sedangkan Untuk sampel, metode yang di gunakan adalah *Probability Sampling : Simple Random Sampling* (Pengambilan sampel secara acak sederhana). Alasan peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel tersebut karena, faktor kesibukan masing – masing karyawan yang tidak memungkinkan peneliti untuk dapat mewawancarai semua karyawan, untuk jumlah sampel yang di ambil adalah sebanyak 30 responden, karena berdasarkan kesibukan masing-masing karyawan sehingga peneliti hanya mendapatkan responden sebanyak 30 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

- a) Wawancara, adalah pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan narasumber guna mendapatkan informasi yang tidak dapat dijangkau dengan kuesioner.
- b) Studi Pustaka, merupakan metode pengumpulan data sekunder yang bersumber pada literatur, majalah, internet, dan hasil penelitian sebelumnya yang diperoleh dari perpustakaan, serta berkaitan dengan masalah penelitian.
- c) Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung pada objek penelitian.
- d) Kuesioner, merupakan instrumen penelitian yang disiapkan terlebih dahulu kemudian membagikannya kepada responden untuk dijawab. Jawaban telah disediakan secara terstruktur.

Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas/*Independen*

1. Pelatihan (X_1), diartikan sebagai usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian dan sikap. Veithzal (2004:324). Indikator yang digunakan untuk variabel pelatihan adalah:
 - a) Pelatih
 - b) Peserta
 - c) Materi Pelatihan
 - d) Metode Pelatihan
 - e) Lingkungan Perusahaan
 - f) Fasilitas Pelatihan
2. Disiplin Kerja (X_2), diartikan 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 untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2000). Indikator yang digunakan untuk variabel disiplin kerja adalah:
 - a) Tujuan dan Kemampuan
 - b) Teladan Pimpinan
 - c) Balas Jasa
 - d) Keadilan
 - e) Pengawasan Melekat
 - f) Sanksi Hukuman
 - g) Ketegasan
 - h) Hubungan kemanusiaan
3. Kualitas Kerja (X_3), diartikan sebagai mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Wilson dan Heyel (1987:101). Indikator yang digunakan untuk variabel kualitas kerja adalah:
 - a) Hasil Kerja Yang Diperoleh
 - b) Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi
 - c) Manfaat hasil kerja

Variabel terikat/*dependen*

Prestasi Kerja (Y), adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2008:94) Indikator yang digunakan untuk variabel prestasi kerja adalah:

- a) Mutu Kerja
- b) Kuantitas Kerja
- c) Ketangguhan
- d) Sikap

Metode Analisis

Metode Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, yaitu hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen. Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kualitas Kerja (X_3), dengan variabel dependen Prestasi Kerja (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk formula metode analisa berganda adalah: $Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_1$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif sesuai tujuan dalam penelitian ini, yaitu untuk menguji pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. PLN (Perser) area Manado maka digunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Hasil tabulasi kuesioner, pada Tabel 1 berikut ini ditunjukkan jenis kelamin dari para karyawan PT. PLN (Persero) area Manado sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	22	73,3
Perempuan	8	26,7
Total	30	100 %

Sumber: Data Primer diolah.

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan PT. PLN (Persero) area Manado yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 22 orang (73,3%). Sedangkan 26,7% sisanya adalah karyawan perempuan sebanyak 8 orang.

Tabel 2. Masa Kerja Responden

Masa Kerja Responden	Jumlah	Presentase(%)
≤ 5tahun	12	40,0
6 – 10 tahun	16	53,3
> 10 tahun	2	6,7
Total	30	100%

Sumber: Data primer diolah

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah memiliki masa kerja antara 6 – 10 tahun yaitu sebanyak 53,3% dan terendah adalah responden yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 6,7%.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah data memiliki sebaran yang normal. Untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Kemudian untuk menerima atau menolak hipotesis dengan cara membandingkan p-value dengan taraf signifikansi (α) sebesar 0,05. Jika p-value > 0,05, maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dari Kolmogorov-Smirnov dapat secara ringkas ditunjukkan Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	p-Value	Sig	Status
<i>Unstandardized residual</i>	0,955	0,327	p>0,05	Normal

Sumber: Data primer diolah.

Hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dapat diketahui bahwa p-value dari *unstandardized residual* ternyata lebih besar dari α (p>0,05), sehingga keseluruhan data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal. Dengan demikian maka data penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan normalitas data, atau dapat dikatakan bahwa data penelitian telah terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil pengujian multikolinieritas secara ringkas dapat ditunjukkan dalam tabel 4 berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinieritas Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan	.559	1.789	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja	.549	1.822	Bebas Multikolinieritas
Kualitas Kerja	.835	1.198	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data diolah

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang memiliki *tolerance* lebih dari 0,1 ($>0,1$) dan semua variabel bebas memiliki nilai *VIF* kurang dari 10. Ghazali (2001). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastis

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi memiliki variansi yang sama (homoskedastisitas) dari residual satu ke pengamatan yang lain. Jika asumsi ini tidak dipenuhi, maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas secara ringkas dapat ditunjukkan dalam Tabel 5 berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastis

Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel	t _{hitung}	t _{tabel} *	Sig.	Keterangan
Pelatihan	1.113	2,048	.276	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	-.245	2,048	.808	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kualitas Kerja	-.112	2,048	.912	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah

Keterangan: *) t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $db = 30 - 2$

Hasil perhitungan pada tabel 5 tersebut menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas, karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} dengan nilai $p > 0,05$ atau tidak signifikan. Artinya secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Manado. Penyelesaian model regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan *Program SPSS for Windows Release 18.0*. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	3.460	3.703		.934	.359		
Pelatihan	-.309	.228	-.232	-1.353	.188	.559	1.789
Disiplin Kerja	.492	.229	.371	2.148	.041	.549	1.822
Kualitas Kerja	.636	.137	.648	4.630	.000	.835	1.198

a. *Dependent Variable: Kinerja*

Hasil analisis regresi pada tabel 6, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3.460 - 0,309 X_1 + 0,492 X_2 + 0,636 X_3$$

Persamaan menunjukkan bahwa Prestasi Kerja pegawai dipengaruhi oleh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kualitas Kerja.

Uji t

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (pengaruh secara individual). Hasil pengujian diperoleh dari test signifikansi dengan program *SPSS for Windows Release 16.0*. Hasil pengujian t dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7. Hasil Uji t

Hasil Uji t Variabel	t _{hitung}	t _{tabel} *	P-value	Keterangan
Pelatihan	-1.353	2,056	.188	H0 diterima
Disiplin Kerja	2.148	2,056	.041	H0 ditolak
Kualitas Kerja	4.630	2,056	.000	H0 ditolak

Sumber: data diolah

Keterangan: *) = F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan df= 61-2

Hasil uji t dapat menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai t_{hitung} = -1,353 dengan nilai p=0,188, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah = 2,056. Dikarenakan t_{hitung} < t_{tabel} (-1,353 > 2,056) dengan p>0,05, maka H₀ terima. Artinya Pelatihan secara statistik berpengaruh negatif terhadap Prestasi Kerja pegawai PLN.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Pelatihan, disiplin kerja, dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Manado.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua yang dilakukan peneliti diperoleh hasil bahwa pelatihan secara statistik berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) area Manado.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga yang dilakukan peneliti diperoleh hasil bahwa disiplin kerja secara statistik berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Manado.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat yang dilakukan peneliti diperoleh hasil bahwa kualitas kerja secara statistik berpengaruh positif terhadap prestasi kerja PT. PLN (Persero) area Manado.

Saran

Saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah: Bagi manajemen perusahaan sebaiknya memperhatikan pelatihan yang akan diberikan kepada para karyawannya, sehingga diharapkan melalui rancangan dan program pelatihan yang tepat akan dapat meningkatkan Prestasi Kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Manado. Bagi peneliti lain yang meneliti objek sejenis agar mempelajari lebih dalam mengenai variabel - variabel tersebut dan lebih mengembangkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Index, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gusliana, Ratna. 2007. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung). *Skripsi*, Bogor. <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/11964> Diakses 28 April 2014. Hal.5.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____ 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Matutina. 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia*, cetakan kedua, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta
- Nitisimeto, Alex S. 2004, *Manajemen Personalia*, cetakan ketujuh, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pruijt, Hans. 2003, *Journal of Organizational Change Management*. Performance and Quality of Work Life Vol. 13. Pp. 389-400.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan administratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Pusat Bahasa Depdiknas, Bandung.
- Sumarta, Edot. 2012. Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Benua Etam Jaya Mandiri. *Skripsi*, Samarinda. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=63340&val=4591> Diakses 28 April 2014. Hal.22.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Willson and Heyyel. 1987. *Hand Book Of Modern Office Management and Administration Service*. Mc Graw Hill Inc, New Jersey.