

repository.ub.ac.id

PENGARUH PELATIHAN DAN KEMAMPUAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)

Jiantoro Subekti
Djamhur Hamid
Mochamad Djudi Mukzam
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: antox_ngebut@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to identify and explain the significance of the effect of training and ability on job performance. Based on the results of inferential analysis using multiple linear regression analysis that indicates the significance of F is $0.000 < 0.050$ (alpha) coefficient value of 0.370 obtained for training (X1) on work performance (Y) and the coefficient of 0.280 for the ability (X2) on the performance (Y). Similarly, the R Square value obtained is equal to 0.399 of the Job Performance (Y). This suggests that the training and ability variables have a significant influence on the Job Performance of employees either directly or indirectly.

Keyword : Training, Ability, Job Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan signifikansi pengaruh pelatihan dan kemampuan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil analisis inferensial dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang menunjukkan signifikansi F yaitu $0,000 < 0,050$ (*alpha*) didapatkan nilai koefisien 0,370 untuk pelatihan (X1) terhadap prestasi kerja (Y) dan nilai koefisien 0,280 untuk kemampuan (X2) terhadap prestasi kerja (Y). Demikian pula didapatkan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,399 terhadap Prestasi Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan kemampuan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kata kunci : Pelatihan, Kemampuan, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Salah satu unsur faktor produksi yang sangat penting dari perusahaan adalah tenaga kerja. Meskipun telah ditemukan hasil teknologi dari proses modernisasi yang berupa mesin-mesin otomatis, ternyata masih membutuhkan tenaga kerja yang cukup besar, karena tenaga kerja yang operasional inilah yang berhubungan langsung dengan kontinuitas hidup dan perkembangan ke arah yang lebih baik dari seluruh aktivitas suatu perusahaan. Jadi, faktor manusia memegang peranan penting dalam pencapaian suatu tujuan, karena tanpa manusia faktor-faktor penunjang lain tidak dapat digunakan.

Untuk mengembangkan faktor manusia sebagai tenaga kerja agar dapat tumbuh dan

berkembang, maka perusahaan perlu mengadakan pembinaan secara kontinyu guna mencapai tujuan tersebut. Pembinaan tenaga kerja yang dapat dirasakan hasilnya secara tepat yaitu dengan mengadakan program pelatihan, yang bertujuan mencetak karyawan-karyawan yang terampil, kompeten, inovatif dan kreatif untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Marihot (2002:168) mendefinisikan pelatihan sebagai suatu usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai.

Usaha melaksanakan pelatihan ini merupakan usaha untuk mempengaruhi pertumbuhan pribadi seseorang. Hal ini dimaksudkan akan berpengaruh terhadap

kepribadian, pengetahuan dan intelektual. Karyawan harus dilatih dalam bidang-bidang yang sesuai dengan pekerjaan yang sebenarnya, baik itu karyawan baru atau lama. Sedangkan karyawan baru dilatih dengan memberikan keterampilan-keterampilan, dan diharapkan dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada para karyawan dapat meningkatkan prestasi dari karyawan itu sendiri.

Apabila karyawan tidak lagi mampu berprestasi bagi perusahaan, maka hal itu juga berarti bahwa pertumbuhan perusahaan akan terhambat. Bukan tidak mungkin ketiadaan prestasi dari karyawan malah akan berdampak negatif bagi perusahaan atau perusahaan mengalami kemunduran. Perusahaan yang pertumbuhannya terhambat akan menurun daya saingnya. Patut untuk selalu diwaspadai agar itu semua dapat dihindarkan, maka prestasi kerja karyawan harus benar-benar terjaga. Pelatihan bagi karyawan adalah hal yang tak dihindarkan sebagai salah satu strategi untuk menjaga dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Suatu program pelatihan yang baik harus mampu meningkatkan dan mempertahankan keunggulan karyawan secara kualitas dan kuantitas. Program pelatihan harus selalu dievaluasi untuk menjaga agar target dan sasaran yang dituju tetap relevan dengan situasi dan kondisi terkini yang dihadapi oleh perusahaan.

Seorang pegawai/karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi kerja yang telah dicapai. Hariandja (2002:195) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Prestasi kerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan oleh semua orang dalam kehidupan kerjanya. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik apabila hasil kerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Sedangkan menurut Handoko (2000:110), mengemukakan bahwa program-program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila tidak diadakan pelatihan maka kemungkinan besar kemampuan para karyawan tidak akan meningkat sekaligus prestasi kerja juga menurun.

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan

lingkungan di perusahaannya. Kemampuan kerja para karyawan dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat untuk usaha peningkatan prestasi kerja pegawai. Seperti yang dikemukakan Fitz dalam Swasto (2000),” Pada dasarnya kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam hal ini yaitu mengenai kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam bekerja di perusahaan akan mempengaruhi tingkat pencapaian atas prestasi kerja seorang karyawan”. Prestasi kerja karyawan tidak muncul dengan sendirinya atau dengan mudah, tetapi prestasi kerja muncul dari dalam diri pribadi manusia itu sendiri dan didukung oleh program-program pelatihan yang baik dan sistematis. Oleh karena itu prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui pendidikan, pengalaman dan pembelajaran dan upaya melalui pelatihan kerja dapat memberikan dukungan dalam peningkatan kemampuan dan pada akhirnya kemampuan dalam meningkatkan prestasi kerja dapat terwujud.

Penelitian ini mengambil tempat di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat terkait dengan fasilitas umum. Dalam praktiknya, manajemen PT. PLN (Persero) Malang menerapkan kebijakan untuk melakukan pelatihan kepada semua karyawan bagian operasional maupun non operasional. Hal tersebut dilakukan perusahaan guna mendorong prestasi kerja karyawannya. Prestasi kerja yang baik ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan. Hal demikian akan dapat tercapai apabila PT. PLN (Persero) Malang mampu mendorong prestasi kerja karyawannya, hingga tercapainya prestasi kerja karyawan yang ideal.

Selama ini PT. PLN (Persero) Malang melakukan Pelatihan Manajemen Mutu kepada semua karyawan-karyawannya. Karyawan baru maupun lama diikutsertakan di dalam pelatihan dan pelaksanaan waktu pelatihan disesuaikan dengan jadwal yang sudah ditentukan sebelumnya. Hal tersebut memungkinkan PT. PLN (Persero) Malang untuk meningkatkan mutu pelayanan maupun prestasi kerja dan kemampuan daya saing perusahaan sehingga terpenuhinya kepuasan pelanggan, mitra kerja, masyarakat, maupun pemerintah. PT. PLN (Persero) Malang memandang pelatihan sebagai perihwal yang penting dalam upayanya untuk mengembangkan ketrampilan dan keahlian yang dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk lebih menguasai apa yang

menjadi pekerjaannya dan pada kenyataannya karyawan berhak memperolehnya. Selain itu pelatihan kepada pegawai dilakukan untuk memenuhi hak para pegawai untuk mendapat pembinaan keahlian dan kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan kerja sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan ketangkasan kerja.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh variabel Pelatihan (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) signifikan secara parsial terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang?
2. Bagaimana pengaruh variabel Pelatihan (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) signifikan secara simultan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang?
3. Manakah variabel yang lebih dominan antara variabel Pelatihan (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang?

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel Pelatihan (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) signifikan secara parsial terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel Pelatihan (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) signifikan secara simultan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.
3. Untuk mengetahui variabel yang lebih dominan antara variabel Pelatihan (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan

Simamora (2006:273) mengemukakan “pelatihan (*training*) merupakan proses

pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.” Pengertian pelatihan juga didefinisikan Sihotang (2007:157) “sebagai setiap kegiatan untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang merupakan tanggung jawabnya.”

Kemudian Menurut Wungu & Brotoharsojo (2003:134), pelatihan pegawai atau training diberi batasan pengertian atau definisi sebagai upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.

Wungu dan Brotoharsojo (2003:135) mengemukakan bahwa, dalam hal ini pelatihan dapat ditujukan sebagai upaya untuk:

1. Menyiapkan pegawai dalam penugasan tertentu.
2. Meningkatkan kinerja atau performansi dan produktivitas para pegawai pemegang jabatan-jabatan perusahaan.
3. Memberikan kesempatan belajar sebagai bagian dari program pengembangan diri dan karir pegawai.
4. Menyiapkan para pegawai agar dapat menangani atau mengerjakan material dan atau produk baru, metode baru, peralatan dan atau teknologi baru.
5. Menyiapkan para lulusan dari berbagai tingkatan sekolah atau pendidikan umum agar dapat melampaui masa transisi untuk memasuki situasi kerja yang nyata dari suatu perusahaan.
6. Memungkinkan diselenggarakannya perencanaan sumber daya manusia yang integratif dan komprehensif dengan kebijakan personalia lainnya sehingga kinerja dan produktivitas pegawai yang tinggi dapat berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2006:52) kemampuan kerja dapat diartikan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut Gibson (1996:167) menjelaskan bahwa kemampuan kerja adalah : potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Menurut Siagian (1998:15), salah satu aspek penting dari pertumbuhan dan pemeliharaan citra birokrasi yang positif adalah upaya yang

sistematis, programatis, dan berkesinambungan dalam peningkatan kemampuan kerja birokrasi termasuk kemampuan sumber daya manusia. Oleh karena itu sebagai birokrasi dituntut adanya aparatur yang kapabel yaitu sumber daya manusia yang bekerja dengan efisien, efektif dan produktif.

Kemampuan adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek di lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja (Siagian, 1998:15).

Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakterdapatnya hal seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Robbins, 2006:49)

Sedangkan menurut Rao (2000:98) mengklasifikasikan kemampuan kerja menjadi empat yaitu:

- 1) Kemampuan teknis mencakup pengertian mengenai suatu aktivitas khusus dan kecakapan di dalamnya, terutama yang berkenaan dengan metode, proses, prosedur dan teknik.
- 2) Kemampuan perilaku, mencakup kepandaian orang berhubungan dengan orang lain.
- 3) Kemampuan manajerial, mencakup pengertian yang berkenaan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemantauan, penilaian, penyeliaan dan sebagainya.
- 4) Kemampuan konseptual, mencakup kemampuan untuk melihat organisasi secara keseluruhan

Menurut Rivai (2004:203) ada 2 kategori metode pelatihan yaitu:

a. *On the job training* (OJT)

On the job training (OJT) atau disebut juga pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, dibawah bimbingan dan supervise dari karyawan yang telah berpengalaman atau terlatih.

Ada beberapa macam metode pelatihan on the job training :

1) Instruksi.

Pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja

ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, di bawah bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor.

2) Rotasi.

Untuk pelatihan silang (*cross-train*) bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya.

3) Magang.

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman. Ini menggunakan partisipasi tingkat tinggi dari peserta dan memiliki tingkat transfer tinggi kepada pekerjaan.

4) Pelatihan Jabatan

Calon karyawan dilibatkan secara langsung dibawah seorang pemimpin (yang bertugas sebagai pelatih), calon karyawan tersebut dijadikan sebagai pembantu pimpinan atau pelatih.

b. *Off The Job Training*

Pelatihan di luar kerja (*Off the job training*) adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin/biasa.

Ada beberapa macam metode pelatihan *off the job training* :

a) Ceramah Kelas dan Presentase Video

Ceramah adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi. Partisipasi dan umpan balik dapat meningkat dengan adanya diskusi selama ceramah.

b) Pelatihan *Vestibule*.

Agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan *vestibule*. Wilayah atau *vestibule* terpisah di buat dengan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan. Cara ini memungkinkan adanya transfer, repetisi, dan partisipasi serta material perusahaan bermakna dan umpan balik.

c) Simulasi.

Permainan simulasi dapat dibagi menjadi dua macam. *Pertama*, simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat

mekanik (mesin) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja. *Kedua*, simulasi komputer. Metode ini sering berupa *games* atau permainan. Para pemain membuat suatu keputusan, dan komputer menentukan hasil yang terjadi sesuai dengan kondisi yang telah diprogramkan dalam komputer.

d) Belajar Terprogram.

Bahan-bahan pembelajaran terprogram adalah bentuk lain dari belajar mandiri. Biasanya terdapat program komputer atau cetakan booklet yang berisi tentang pertanyaan dan jawaban. Setelah membaca dan menjawab pertanyaan, pembaca langsung mendapatkan umpan balik kalau benar, belajar lanjut kalau salah.

Prestasi Kerja

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “achievement”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “to achieve” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. (Ruky:15) Pencapaian prestasi kerja sangat tergantung pada kemauan yang bersangkutan untuk mencapainya, disamping itu diperlukan faktor pendukung lainnya seperti kemampuan, kemauan dan kesempatan. Prestasi kerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan. Prestasi kerja yang diraih karyawan tidak terlepas dari usaha manajemen dalam mengambil keputusan yang mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hariandja (2002:195) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Hasibuan (2002:105) menyebutkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Pendapat Hasibuan (2002:72), mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan.

Menurut Dharma (2003:55), standar pengukuran prestasi kerja adalah:

1. Kuantitas hasil kerja
Kuantitas hasil kerja merupakan jumlah atau banyaknya hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan, yaitu dengan melihat kuantitas pekerjaan yang dihasilkan (dilihat dari jumlah output yang dihasilkan karyawan).
2. Kualitas hasil kerja
Kualitas hasil kerja merupakan tinggi rendahnya hasil kerja karyawan yang dapat dilihat melalui bagaimana prestasi kerja mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan kualitas hasil kerja dari masing-masing karyawan (berorientasi pada mutu hasil kerja karyawan).
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu kerja dalam menyelesaikan beban kerja yang dimiliki dapat dijadikan tolak ukur bagi penelitian prestasi kerja seorang pegawai (tepat tidaknya karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan).

Hubungan Antara Pelatihan, Kemampuan dan Prestasi Kerja

Setiap perusahaan atau organisasi pasti mempunyai keinginan agar para karyawannya dapat bekerja dengan baik dan efisien, hal ini menunjukkan bahwa keinginan itu merupakan tingkat upaya yang sangat tinggi ke arah tercapainya sasaran bahkan tujuan perusahaan atau organisasi itu sendiri yang dikondisikan oleh kemampuan melalui adanya program pelatihan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi tersebut.

Dalam mencapai keinginan dan tujuan organisasi, tiap karyawan harus siap dan bersedia untuk mengikuti program-program pelatihan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen. Program pelatihan tersebut merupakan langkah-langkah persiapan bagi pemberdayaan kepada seluruh karyawan, dalam hal ini seluruh karyawan diberikan suatu kepercayaan, tugas, wewenang serta tanggung jawab untuk mengorganisasikan diri ke dalam satu tim guna memperbaiki prestasi kerja. Melalui program pelatihan akan memberikan dampak secara langsung terhadap upaya peningkatan atas kemampuan kerja para karyawan. Pelaksanaan program pelatihan akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Handoko (2001:98) juga berpendapat, program-program pendidikan dan pelatihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan memperbaiki

kemampuan kerja para karyawan. Hubungan program pelatihan ini memberikan pengaruh positif terhadap kemampuan dan pada akhirnya mempengaruhi prestasi kerja karyawan agar lebih kreatif dan inovatif dalam jangka panjang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan demi terciptanya kemajuan dan pengembangan perusahaan dan organisasi di masa yang akan datang. Pada dasarnya kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam hal ini yaitu mengenai kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam bekerja di perusahaan (Fitz dalam Swasto, 2000) akan mempengaruhi tingkat pencapaian atas prestasi kerja seorang karyawan.

Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan dari variabel Pelatihan (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan dari variabel Pelatihan (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) secara parsial terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori untuk menjelaskan hubungan sebab akibat yang terjadi antara variabel-variabel yang ada dengan melakukan pengujian hipotesis yang telah disebutkan sebelumnya. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 41 orang karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang. Teknik analisis data yang digunakan adalah :

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik responden yang diteliti serta distribusi item dari masing-masing variabel. Data yang telah terkumpul selanjutnya diedit dan ditabulasikan ke dalam tabel, setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah pemberian angka, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka presentase.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda. Teknik analisis statistik ini digunakan untuk menguji hipotesis, yang menduga terdapat pengaruh yang berarti antara variabel-variabel independen terhadap variabel

dependen baik secara simultan maupun secara parsial. Model yang digunakan adalah sebagai berikut (Gujarati, 2001:91):

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

Keterangan:

- Y = Variabel terikat
a = Bilangan konstanta
 β_1, β_2 = Koefisien variabel independen
 X_1, X_2 = Variabel independen (variabel bebas)
e = Error atau sisa

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, uji hipotesis menggunakan SPSS 13.0 For Windows dengan menguji regresi berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara 2 (dua) atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$).

Tabel 1. Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	10,954					
(X ₁)	0,370	0,165	0,343	2,233	0,032	Signifikan
(X ₂)	0,280	0,116	0,370	2,410	0,021	Signifikan
R				= 0,632		
R Square				= 0,399		
F _{hitung}				= 12,616		
Sig. F				= 0,000		
α				= 0,05		

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel sebelumnya dapat diketahui:

- a. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,954 + 0,370 X_1 + 0,280 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan mengenai keadaan variabel-variabel sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,954 menunjukkan besarnya kinerja jika variabel prestasi kerja dengan kata lain, prestasi yang dicapai sangat kecil sekali bahkan negatif jika perusahaan tidak menggunakan variabel pelatihan kerja dan kemampuan kerja.
- 2) Koefisien regresi pelatihan kerja (b_1) sebesar 0,370 menunjukkan besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi dan pengaruhnya searah, artinya jika pelatihan kerja meningkat akan menyebabkan

peningkatan kinerja dengan anggapan variabel lain tetap.

3) Koefisien regresi kemampuan kerja (b_2) sebesar 0,280 menunjukkan besarnya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja dan pengaruhnya searah, artinya jika kemampuan kerja meningkat akan menyebabkan peningkatan prestasi dengan anggapan variabel lain tetap.

b. Nilai R adalah sebesar 0,632, hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel bebas pelatihan kerja (X_1) dan variabel kemampuan kerja (X_2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) adalah sangat kuat. Hal ini dapat dilihat dari pedoman seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,790	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono, 2005

c. Nilai R *Square* adalah sebesar 0,399 atau 39,9%. R *Square* menunjukkan sumbangan variabel pelatihan kerja (X_1) dan variabel kemampuan kerja (X_2) terhadap variabel prestasi kerja (Y). Jadi dapat diketahui bahwa variabel pelatihan kerja (X_1) dan variabel kemampuan kerja (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 39,9%, sedangkan sisanya sebesar 60,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.

Uji Hipotesis

a. Uji Simultan

Uji F dengan menggunakan SPSS 13.0 for windows digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi linier berganda. Pada Bab III dikatakan bahwa jika F_{hitung} atau $Sig F < level\ of\ significant\ (\alpha)$, maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika F_{hitung} atau $Sig F > level\ of\ significant\ (\alpha)$, maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil dari perhitungan SPSS 13.0 for windows dapat dilihat pada tabel Anova sebagai berikut

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.687	2	21.344	12.616	.000 ^a
	Residual	64.288	38	1.692		
	Total	106.976	40			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan kerja, Pelatihan kerja

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS 13.0 for windows diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 12,616 dengan nilai signifikansi (Sig.) hasil penelitian sebesar $0,000 < 0,05$ maka berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat Prestasi kerja (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas variabel pelatihan kerja (X_1) dan variabel kemampuan kerja (X_2) secara bersama-sama.

b. Uji Parsial

Berdasarkan perhitungan uji t diperoleh hasil sebagai berikut:

a. *t test* antara pelatihan kerja (X_1) dengan prestasi kerja (Y) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini dapat diketahui dengan membandingkan nilai t hitung sebesar 2,233 dengan nilai signifikansi (Sig.) penelitian dengan signifikansi yang ditentukan ($\alpha = 0,05$). Signifikansi penelitian sebesar $0,032 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. *t test* antara kemampuan kerja (X_2) dengan prestasi kerja (Y) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini dapat diketahui dengan membandingkan nilai t hitung sebesar 2,134 nilai signifikansi (Sig.) penelitian dengan signifikansi yang ditentukan ($\alpha = 0,05$). Signifikansi penelitian sebesar $0,021 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan

Dari hasil perhitungan R (koefisien korelasi berganda) sebesar 0,632 yang berarti bahwa hubungan antara semua variabel bebas, yaitu variabel pelatihan kerja (X_1), dan kemampuan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) kuat. Nilai R *square* 0,399 atau 39,9% menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X_1), dan kemampuan kerja (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 39,9%, sedangkan sisanya sebesar 60,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel

bebas yang diteliti, misalnya kepatuhan atau kedisiplinan, inisiatif, dan variabel-variabel lainnya yang menyebabkan responden mengikuti pelatihan dalam meningkatkan prestasi kerja mereka. Kedepan bagi peneliti berikutnya bisa menambahkan variabel lain tersebut.

Berarti secara empiris prestasi kerja karyawan PLN APJ Malang sangat dipengaruhi oleh kemampuan kerjanya (nilai beta sebesar 0,370) sedangkan nilai variabel pelatihan sebesar 0,343. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha meningkatkan kemampuan kerja karyawan agar prestasi kerja mereka semakin meningkat di masa yang akan datang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,370 menunjukkan besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja dan pengaruhnya searah, artinya jika pelatihan kerja meningkat akan menyebabkan peningkatan prestasi dengan anggapan variabel lain tetap.
2. Koefisien regresi kemampuan kerja sebesar 0,280 menunjukkan besarnya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja dan pengaruhnya searah, artinya jika kemampuan kerja meningkat akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja dengan anggapan variabel lain tetap.
3. Pengujian hipotesis secara simultan menyebutkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel yaitu 12,616 > 3,125 dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha yaitu 0,000 < 0,050. Maka Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja terbukti mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan.
4. Pengujian hipotesis secara parsial menyebutkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan nilai T hitung yang lebih besar dari T tabel yaitu 2,233 > 2,024 dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha yaitu 0,000 < 0,050. Maka Pelatihan Kerja terbukti mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan.
5. Pengujian hipotesis secara parsial menyebutkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel Kemampuan (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan nilai T hitung yang lebih besar dari T tabel yaitu 2,410 > 2,024 dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha yaitu 0,000 < 0,050. Maka Kemampuan Kerja terbukti mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan.

Saran

1. Diharapkan juga hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel seperti kedisiplinan, kepatuhan, inisiatif, dan variabel lainnya.
2. Untuk perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kemampuan karyawan karena kemampuan karyawan berpengaruh besar terhadap prestasi kerja karyawan untuk perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus.2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Pustaka. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Gujarati, Damodar. 2001. *Ekonomitrika Dasar*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Wungu dan Brotoharsojo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.