PENGARUH PELATIHAN, PEMBINAAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT PLN (Persero) CABANG GROGOL

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Nusantara PGRI Kediri

Oleh :

NISWATUN YASINTA
11.1.02.02.0230

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2015

Skripsi oleh:

NISWATUN YASINTA
NPM: 11.1.02.02.0230

Judul:

PENGARUH PELATIHAN, PEMBINAAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT PLN (Persero) CABANG GROGOL

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/ Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Tanggal: 22 , Desember 2015

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. H. Samari	**Drs. Edy Djoko S, M.M.**
NIDN. 07120262D1	**NIDN. 0715106203**

Skripsi oleh:

NISWATUN YASINTA
NPM: 11.1.02.02.0230

Judul:

PENGARUH PELATIHAN, PEMBINAAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT PLN (Persero) CABANG GROGOL

Telah di pertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri
pada tanggal: 04 Januari 2016

Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. H. Samari
2. Penguji I : Dr. Sri Aliami
3. Penguji II : Drs. Edy Djoko S, M.M.

Mengetahui
Dekan FE,

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

PENGARUH PELATIHAN, PEMBINAAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT PLN (Persero) CABANG GROGOL

Niswatun Yasinta
11.1.02.02.0230
Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen
nishwanissa@gmail.com
Dr. H. Samari, Drs. Edy Djoko S, M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan dan pengalaman peneliti, bahwa upaya meningkatkan prestasi kerja yang optimal terhadap karyawan PT PLN Grogol masih banyak kendala yang dihadapi. Seperti, kurangnya minat karyawan dalam mengikuti pelatihan kerja, pengalaman kerja yang tidak sesuai dengan bidangnya serta kendala lainnya. Sehingga mempersulit perusahaan dalam mencapai tujuan.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana pelatihan, pembinaan, pengalaman kerja dan prestasi kerja karyawan, adakah pengaruh pelatihan, pembinaan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara parsial dan simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subyek penelitian adalah seluruh karyawan PT PLN Grogol sebanyak 130 orang. Sampel di tentukan dengan teknik *disproportionate stratified random sampling*, dengan responden 57 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan angket (kuesioner) dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa deskrisi presentase dan regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 27{,}067 + 1{,}721X_1 + 1{,}324X_2 + 1{,}704X_3$ dengan menggunakan SPSS 20 diketahui hasil uji F sebesar 25,968 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 yang berarti "ada pengaruh signifikan pelatihan, pembinaan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT PLN Grogol" diterima. Uji t dari variabel pelatihan diperoleh t_{hitung} 1,500 dengan nilai signifikan sebesar 0,004 < 0,05. Uji t dari variabel pembinaan diperoleh t_{hitung} 0,765 dengan nilai signifikan 0,008 < 0,05. Uji t dari variabel pengalaman kerja diperoleh t_{hitung} 1,563 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga pelatihan (X_1), pembinaan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).
Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan, pembinaan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 67,8 % sedangkan sisanya 32,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Disarankan perusahaan terus meningkatkan faktor-faktor yang menjadi pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, karena dengan meningkatkan faktor-faktor tersebut maka karyaawan akan bekerja secara maksimal.

Kata Kunci : Pelatihan, Pembinaan, Pengalaman Kerja, dan Prestasi Kerja.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan atau instansi sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting, hal ini karena manusia (SDM) selalu berperan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Pelatihan diharapkan mampu meningkatkan keterampilan karyawan, yang akhirnya berpengaruh terhadap hasil kerja dan prestasi kerja karyawan (Rivai, 2009:212). Melalui pembinaan akan terjalin komunikasi dua arah antara manajer dengan karyawan, sehingga manajer dapat mengidentifikasi apa yang harus ditingkatkan dan cara meningkatkan. (Champates, 2006 dalam Kambey, 2013).

Pengalaman kerja itu sangat penting untuk melihat pengetahuan dan keterampilan individu, karena semakin lama pengalaman kerja karyawan semakin besar pula tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.(Ismanto,2005). Ada pepatah mengatakan "Pengalaman adalah guru yang paling baik" *(experience is the best of teacher)*.

Sehubungan dengan uraian diatas maka penulis mengambil judul **"Pengaruh Pelatihan, Pembinaan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Cabang Grogol".**

B. Identifikasi Masalah

Kurang optimalnya prestasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan akan menyebabkan menurunnya kinerja sebuah perusahaan. Melihat hal tersebut, manajemen SDM di PT PLN (Persero) cabang Grogol melakukan pelatihan dan pembinaan, juga mempertimbangkan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dengan maksud meningkatkan kompetensi dan kemampuan yang baik agar dapat menciptakan prestasi kerja yang baik.

C. Batasan Masalah

1. Batasan masalah dalam penelitian hanya membahas tentang pengaruh tingkat pelatihan, pembinaan, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT PLN Persero Cabang Grogol.
2. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN Persero Cabang Grogol.
3. Penelitian ini dilakukan pada lingkungan internal PT PLN Persero Cabang Grogol.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT PLN Persero Cabang Grogol?
2. Apakah pembinaan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT PLN Persero Cabang Grogol?

3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT PLN Persero Cabang Grogol?
4. Apakah pelatihan, pembinaan, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT PLN Persero Cabang Grogol?

E. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT PLN Persero Cabang Grogol.
2. Pengaruh pembinaan terhadap prestasi kerja karyawan PT PLN Persero Cabang Grogol.
3. Pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT PLN Persero Cabang Grogol.
4. Pengaruh pelatihan, pembinaan, dan pengalaman terhadap prestasi kerja karyawan PT PLN Persero Cabang Grogol.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini berguna bagi pihak-pihak lain sebagai bahan pertimbangan dalam menghadapi dan memahami masalah prestasi kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan serta tujuan dari perusahaan itu sendiri.

II. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecapakan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2011:94)

2. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Nadirsyah dan Mirna (2004: 4) ada tiga indikator prestasi kerja antara lain:

a. Kualitas dan kuantitas pekerjaan
b. Ketidakhadiran dan tingkat perputaran karyawan
c. Spesifikasi pekerjaan dan tepat waktu

B. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. (Hasibuan, 2011:70)

2. Indikator Pelatihan

Menurut Robert dan John (2009: 327) indikator pelatihan ada tiga terdiri dari: pelatihan kooperatif, pelatihan pengembangan karyawan, pelatihan/

pembelajaran jarak jauh, pelatihan dan teknologi.

C. Pembinaan

1. Pengertian Pembinaan

Pembinaan diartikan sebagai suatu tindakan, proses, hasil atau pernyataan menjadi baik.(Thoha,2003:42, dalam Firdaus:2013).

2. Indikator-indikator Pembinaan Kerja

Menurut Hermawan (2003; 441) ada empat indikator pembinaan kerja yaitu: kecapakan, masa kerja, inisiatif dan kreatif, mempunyai kinerja yang tinggi.

D. Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah sesuatu kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. (Nitisemito,2000:86).

2. Indikator Pengalaman Kerja

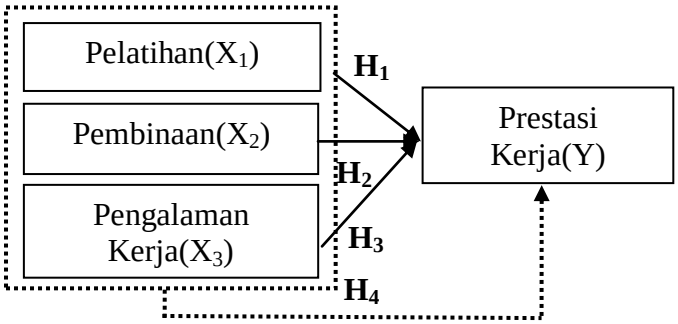
Menurut Foster (2001:43), ada beberapa indikator pengalaman kerja, yaitu lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan pengusaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

E. Penelitian Terdahulu

1. Erlina Hariawati (2009), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk.
2. Husnul Khotimah (2010), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pembinaan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Konsultan Pajak (Studi Empiris pada Kantor Konsultan Pajak dan Kantor Akuntan Publik Divisi Pajak di Jakarta).
3. Fendy Levy Kambey (2013), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang).

F. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1
Kerangka Konsep



G. Hipotesis

H_1 : Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT PLN Persero Cabang Grogol

H_2 : Pembinaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT PLN Persero Cabang Grogol

H_3 : Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT PLN Persero Cabang Grogol

H_4 : Pelatihan, Pembinaan, dan Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT PLN Persero Cabang Grogol

III. METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono, 2013:59). Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan (X_1), pembinaan (X_2), dan pengalaman kerja (X_3).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas).(Sugiyono,2013:59). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan (Y).

B. Teknik Dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.. (Sugiyono,2013:12)

Teknik penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory*), yaitu untuk menjelaskan tentang pengaruh masing-masing variabel yang terlebih dahulu dirumuskan dalam hipotesis. (Sugiyono, 2013:14)

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah pada PT. PLN Persero cabang Grogol yang beralamat di Jalan Raya Gringging No. 15, Kecamatan Grogol, Kabupaten Kediri. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juli 2015.

D. Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT PLN Persero cabang Grogol sebanyak 130 orang karyawan. Teknik sampel dalam penelitian ini adalah *Disproportionate Stratified Random Sampling*. (Riduwan,2011:14). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 57 orang karyawan.

E. Instrumen Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian ini menggunakan lembar kuesioner yang diukur menggunakan skala *Likert*. Responden tinggal memberikan *check list* pada alternatif jawaban yang tersedia dan diberi skor seperti berikut : Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Netral (N) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1. (Sugiyono, 2013:131).

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiono (2011: 121) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Sebuah instrument penelitian dapat dinyatatakan valid jika $r_{tabel} > r_{hitung}$.

Reabilitas merupakan suatu instrument yang terpercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mengukur reabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *alpha* dari *Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi ganda adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. (Riduwan,2011:252) menyatakan rumus regresi ganda dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e$$

4. Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh X_1,X_2,X_3 terhadap Y secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Pelatihan, Pembinaan, dan Pengalaman Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja dengan tingkat signifikasi yang ditetapkan adalah 5%.

b. Pengaruh X_1,X_2,X_3 terhadap Y secara Simultan (Uji f)

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi secara parsial dapat diketahui dari skor R^2 atau *adjusted R square*.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

PLN area Kediri dipimpin oleh seorang Manajer dan membawahi 5 (lima) Asisten Manajer yang masing-masing Asisten Manajer tersebut memimpin satu bidang. Kelima bidang yang ada di PLN area Kediri antara lain adalah bidang Perencaan, bidang Jaringan, bidang Administrasi dan Pelayanan Pelanggan, bidang Transaksi Energi Listrik dan bidang Konstruksi.

PLN Area Kediri yang bertempat di Jl. Jendral Basuki Rahmat No. 3-7 Kediri, meliputi wilayah Kota Kediri, Kabupaten Kediri, Kota Blitar, Kabupaten Blitar, dan Kabupaten Tulungagung. Geografis wilayah kerja area Kediri dengan luas wilayah 4.226.22 km^2 dan jumlah penduduk kurang lebih 4.064.140 jiwa. Jumlah pelanggan PLN Area Kediri yaitu

855.140 pelanggan dimana 94,85% adalah pelanggan rumah tangga.

B. Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Cara mengukur validitas adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel}, nilai r_{tabel} = 0,261, untuk 57 responden Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} > 0,261.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Prestasi Kerja	1	0,599	0,261	Valid
	2	0,652	0,261	Valid
	3	0,679	0,261	Valid
	4	0,636	0,261	Valid
	5	0,727	0,261	Valid
	6	0,677	0,261	Valid
Pelatihan	1	0,785	0,261	Valid
	2	0,759	0,261	Valid
	3	0,793	0,261	Valid
	4	0,769	0,261	Valid
	5	0,785	0,261	Valid
	6	0,918	0,261	Valid
	7	0,759	0,261	Valid
	8	0,759	0,261	Valid
Pembinaan	1	0,765	0,261	Valid
	2	0,739	0,261	Valid
	3	0,781	0,261	Valid
	4	0,778	0,261	Valid
	5	0,898	0,261	Valid
	6	0,741	0,261	Valid
	7	0,765	0,261	Valid
	8	0,739	0,261	Valid
Pengalaman Kerja	1	0,608	0,261	Valid
	2	0,545	0,261	Valid
	3	0,836	0,261	Valid
	4	0,656	0,261	Valid
	5	0,591	0,261	Valid
	6	0,608	0,261	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui bahwa r_{hitung}> 0,261 maka, seluruh item yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Suatu variabel dapat dikatakan realiabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	*Cronbach's Alpha*	Minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan	Keterangan
1	Prestasi Kerja	0,705	0,60	Reliabel
2	Pelatihan	0,814	0,60	Reliabel
3	Pembinaan	0,802	0,60	Reliabel
4	Pengalaman Kerja	0,689	0,60	Reliabel

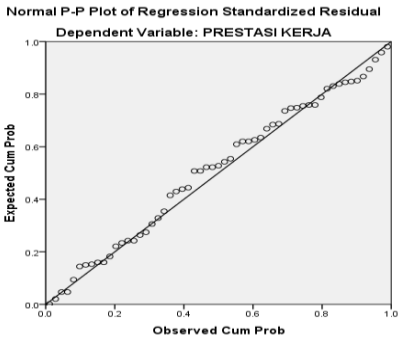
Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Dari uji coba yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari standar minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,60 maka variabel prestrasi kerja karyawan, pelatihan, pembinaan, dan pengalaman kerja dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.



Gambar 4.1
Grafik Normal P-P Plot

b. Uji Autokorelasi

Tabel 4.3
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628[a]	.520	.678	3.074

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, PEMBINAAN, PELATIHAN
b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Data Primer yang diolah. Output SPSS

Hasil uji *Durbin Watson* (DW) yang dihasilkan adalah 3,074. Nilai du sebesar 1,6845. Sehingga nilai DW yang 3,074 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,6845 dan kurang dari (4 - du) yaitu (4 – 1,6845) = 2,3155. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai *Durbin Watson* (DW) terletak pada dU < d < 4 – du yang berarti tidak ada autokorelasi.

c. Uji Multikolonieritas

Tabel 4.4
Hasil Uji Mutikolonieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PELATIHAN	.045	22.136
	PEMBINAAN	.073	13.637
	PENGALAMAN KERJA	.120	8.308

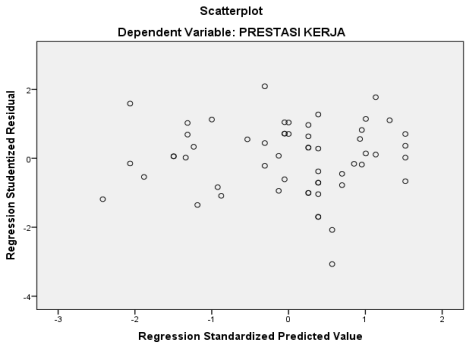
a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Data primer yang diolah. Output SPSS

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas diketahui bahwa nilai *tolerance* dari pelatihan, pembinaan, dan pengalaman kerja kurang dari 0,10 yang berarti ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hasil bahwa nilai VIF lebih dari 10.Jadi dapat disimpulkan bahwa ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidaknya varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lainnya. Dikatakan heteroskedastisitas jika residualnya mempunyai varians yang tidak sama atau berbeda.



Gambar 4.2
Hasil Output Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.067	4.705		5.753	.000
	PELATIHAN	1.721	.481	.944	1.500	.140
	PEMBINAAN	1.324	.424	.378	.765	.008
	PENGALAMAN KERJA	1.704	.450	.603	1.563	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan output SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 27{,}067 + 1{,}721X_1 + 1{,}324X_2 + 1{,}704X_3$$

Model tersebut menunjukkan bahwa:

a. Konstanta = 27,067

Jika variabel pelatihan, pembinaan, dan pengalaman kerja di asumsikan

tetap, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 27,067.

b. Koefisien Pelatihan (X_1)

Nilai koefisien pelatihan menunjukkan angka sebesar 1,721, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk pelatihan, maka akan diikuti kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 1,721.

c. Koefisien Pembinaan (X_2)

Nilai koefisien pembinaan menunjukkan angka sebesar 1,324, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk pembinaan, maka akan diikuti kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 1,324.

d. Koefisien Pengalaman Kerja (X_3)

Nilai koefisien pengalaman kerja menunjukkan angka sebesar 1,704, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk pengalaman kerja, maka akan diikuti kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 1,704.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.6
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.067	4.705		5.753	.000
PELATIHAN	1.721	.481	.944	1.500	.004
PEMBINAAN	1.324	.424	.378	.765	.008
PENGALAMAN KERJA	1.704	.450	.603	1.563	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel pelatihan diperoleh t_{hitung} = 1,500 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05. Karena probabilitas signifikan jauh lebih besar dari 0,05 dan nilai t_{tabel} jauh lebih besar dari t_{hitung} yaitu 1,672. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel pembinaan diperoleh t_{hitung} = 0,765 dengan nilai signifikansi sebesar 0.008<0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pembinaan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel pengalaman kerja diperoleh t_{hitung} = 1,563 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji f)

Tabel 4.7
Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.432	3	209.144	25.968	.000[b]
	Residual	500.708	53	9.447		
	Total	528.140	56			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA
b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, PEMBINAAN, PELATIHAN

Sumber : Output SPSS

Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F sebesar 25,968

dengan tingkat signifikasi 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pelatihan, pembinaan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.8
Determinasi Simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628[a]	.520	.678	3.074

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, PEMBINAAN, PELATIHAN
b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,678 atau 67,8% ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel pelatihan, pembinaan, dan pengalaman kerja adalah sebesar 67,8%.

C. Pembahasan

Dari hasil analisa data pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja.Maka H_1 yang berbunyi : "ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN Cabang Grogol" diterima.

   Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hariawati (2009) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

2. Pengaruh Pembinaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Maka H_2 yang berbunyi : "ada pengaruh pembinaan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN Cabang Grogol" diterima.

   Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Kambey (2013) yang menyatakan bahwa pembinaan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Maka H_3 yang berbunyi : "ada pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN Cabang Grogol" diterima.

   Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Khotimah (2010) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil dari analisis dan pengujian data dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Grogol.
2. Pembinaan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Grogol.
3. Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Grogol.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan, pembinaan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Grogol.

B. Saran

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. PLN Persero Cabang Grogol, maka pimpinan perlu melakukan upaya meningkatkan kemampuan karyawan melalui program pelatihan, pembinaan dan pengalaman kerja. Hal tersebut diharapkan menjadi salah satu pertimbangan bagi para karyawan PT PLN (Persero) Cabang Grogol.

DAFTAR PUSTAKA

Hariawati, Erlina. 2009. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk.*Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu Vol.2 No.1.Medan. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Hermawan, Franica Yudi. 2003. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pembinaan Karyawan tehadap Prestasi Kerja Pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) di Kabupaten Malang.* Jurnal Ekonomi Bisnis, Vol.8, Nomor 3, Desember 2003.

Khotimah, Husnul. 2010. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pembinaan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Konsultan Pajak*.Skripsi. Jakarta. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Levy Kambey, Fendy. 2013. *Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Njonja Meneer Semarang).*Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi Vol.10 No.2.Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang.

Nadirsyah dan Mirna Indriani.2004. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Manajer Proyek Pada Perusahaan Jasa Konstruksi di Provinsi Nangroe Aceh Darussalam.*JEBA Volume 16, Nomor 1, Maret 2004.

Nur Rofi, Ahmad. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Semarang.*Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan Vol.3 No.1, STIE Totalwin Semarang.

Riduwan. 2011. *Dasar-Dasar Statistika* (Cet. Ke-9). Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis* (Cet. Ke.17). Bandung: Alfabeta