

Analisis Faktor Determinan Prestasi Kerja Karyawan

Zulaspan Tupti

Program Studi Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Glugur Darat II, Kec. Medan Timur, Kota Medan 20238

Email: zulaspantupti@umsu.ac.id

Dody Salden Chandra

Program Studi Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Glugur Darat II, Kec. Medan Timur, Kota Medan 20238

Email: dodysaldenchandra@umsu.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja, dan pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja, serta pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap prestasi kerja baik secara parsial maupun simultan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Medan sebanyak 71 orang sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 71 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial diketahui bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan diperoleh t_{hitung} sebesar $10,799 > t_{tabel}$ 1,995 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan diperoleh t_{hitung} sebesar $11,530 > t_{tabel}$ 1,995 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan diketahui bahwa pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan diperoleh F_{hitung} sebesar $1527,676 > F_{tabel}$ 3.13 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Prestasi Kerja, Pelatihan, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya. Hasibuan (2012:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena

kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan material) ke dalam hasil (produk/jasa). Pesaing dapat meniru sumber lain seperti teknologi dan modal tetapi tidak untuk sumber daya manusia yang unik. Karyawan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan.

PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan listrik satu-satunya di Indonesia dan merupakan market leader. Untuk ini perusahaan perlu mempertahankan posisinya. Mewujudkan perusahaan serta kelas dunia. Menjadikan sumber daya profesional, dan membentuk aktivitas usaha yang tidak mencemari lingkungan juga harus bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Guna menghadapi persaingan maka PT.PLN (Persero) UP3 Medan membutuhkan kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik dan peningkatan kinerja karyawan adalah hal yang penting yang mendukung pencapaian target perusahaan dan tentunya didukung dengan program pelatihan karyawan yang efektif keterampilan yang mereka butuhkan, sehingga perilaku, disiplin, dan kemampuan serta keterampilan mereka dimanfaatkan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Tujuan penilaian prestasi kerja adalah agar karyawan lebih termotivasi. Dimana motivasi diharapkan akan mempengaruhi hasil kerja dari masing-masing karyawan. Ada dua faktor yang terkait dalam prestasi kerja yaitu faktor manajemen dan faktor penilaiannya.

Berdasarkan hasil riset pendahuluan yang penulis lakukan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan Prestasi Kerja karyawan antara lain, prestasi kerja belum optimal dicapai oleh sebagian karyawan dikarenakan prestasi nya belum tercapai dengan maksimal di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana, Pelayanan, Pelanggan Medan dimana sebagian karyawan belum mencapai prestasi kerja yang optimal dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa unsur-unsur yang menilai dari prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap, kualitas kerja dari ketetapan, ketelitian, keterampilan, kebersihan.

Permasalahan yang berkaitan dengan Pelatihan, diantaranya adalah masih ada sebagian karyawan yang belum mengikuti pelatihan hal ini tentunya akan berpengaruh pada dirinya dan prestasi kerjanya serta kualitas kinerjanya di perusahaan. Contoh pelatihan sederhana di PT. PLN (Persero) UP3 Medan adalah ucapan semangat pagi yang diadakan setiap hari senin. Semangat pagi bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar bisa memberikan kontribusi yang maksimal dalam bekerja dan juga melatih para karyawan untuk disiplin dalam aturan perusahaan.

Permasalahan yang berkaitan dengan Disiplin Kerja, diantaranya adalah masih ada sebagian karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang belum mempunyai kesadaran disiplin kerja yang baik, sebagai contohnya masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja hal ini akan berpengaruh pada dirinya dalam perusahaan.

Permasalahan yang berkaitan dengan tidak masuk kerjanya seorang karyawan tanpa keterangan yang jelas, ini akan membuat karyawan tersebut terkesan tidak mengikuti peraturan perusahaan dan kurangnya disiplin dalam dirinya dan juga perusahaan.

Permasalahan yang ditemukan dengan berbagai macam fenomena yang terjadi pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, maka yang menjadi dasar penelitian untuk menganalisis hanya dibatasi permasalahan yang berhubungan dengan Prestasi Kerja, Pelatihan, dan Disiplin Kerja.

Prestasi kerja yang baik tentunya juga tidak terlepas dari para karyawan yang bekerja dengan maksimal dan juga peran atasannya dalam memimpin karyawannya.

Menurut Hasibuan (2016:94) mengartikan prestasi sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan Simanjuntak (2011:1) mendefinisikan prestasi kerja adalah sebagai pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Dalam pandangan Serdamayanti (2010:164) pelatihan mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan pengembangan mempersiapkan pegawai yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Sedangkan menurut Sutrisno (2010:62) pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Pelatihan juga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan, sebagai keterampilan yang mereka butuhkan, sehingga perilaku, disiplin, dan kemampuan serta keterampilan mereka dimanfaatkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja.

Secara konseptual pelatihan memberikan pengaruh terhadap karyawan. Hal ini didasarkan dari penelitian yang dilakukan Aris Bahrudin, dkk (2013), dengan judul pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan jaringan Malang) Hasil temuannya menyimpulkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh signifikan terhadap karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) Area pelayanan dan jaringan malang.

Sementara itu berhubungan dengan disiplin kerja dalam pandangan Mulyadi (2015:48) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diharapkan pada perusahaan. Sedangkan Hasibuan, (2013:193) menyatakan disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Terdapat beberapa kajian yang dilakukan para peneliti manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Secara konseptual hal ini dapat dikemukakan dari peneliti sebelumnya Liyas dkk, (2017), dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat, menyimpulkan bahwa ada hubungan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti disiplin kerja disetiap individu karyawan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat.

Disiplin kerja juga sangat berpengaruh kepada prestasi kerja karyawan karena adanya disiplin kerja memberikan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan

LANDASAN TEORI

1. Prestasi Kerja

Setiap karyawan diharapkan dapat selalu beprestasi dengan baik dalam pekerjaannya. Dalam hal ini tentunya tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dengan baik dalam arti disertai kecakapan disiplin serta tanggung jawab yang tinggi. Apabila keadaan ini dapat tercipta maka tentunya akan berpengaruh terhadap hasil kerja para karyawan baik dalam kualitas maupun kuantitasnya.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat hasil kerja karyawan dalam organisasi adalah melalui hasil penilaian prestasi kerja. Pada organisasi maju, penilaian prestasi kerja digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen puncak dalam melakukan promosi, pemberian upah (kompensasi) serta keputusan-keputusan yang berkenaan dengan pemberhentian karyawan.

Menurut Sutrisno (2009:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama

kurun waktu tertentu.

Menurut Hasibuan (2016:94) mengartikan prestasi sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa unsur-unsur yang menilai dari prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap, kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, insiatif, kehati-hatian, kerajinan, sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Menurut Simanjuntak (2011:1) prestasi kerja adalah sebagai pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan prestasi kerja adalah pencapaian atas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan kemampuan dan motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016) mengemukakan, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu: kemampuan perandai dan minat seorang pekerja, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, tingkat motivasi kerja.

Menurut Achmad (2009) yang menjadi faktor prestasi kerja adalah: motivasi, kemampuan mereka, dukungan yang diterima, hubungan mereka dengan organisasi, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut hasibuan (2017:194) yang menjadi faktor prestasi kerja adalah: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, wakat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) yang menjadi faktor prestasi kerja adalah: faktor kemampuan, faktor motivasi

2. Pelatihan

Pelatihan atau magang adalah proses melatih kepgiatan atau pekerjaan pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan.

Pelatihan merupakan jenis kegiatan yang direncanakan sistematis dan menghasilkan tingkat peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif, Sutrisno (2010:62) pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Ardana (2012:91) pelatihan dilksanakan untuk karyawan baru agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan dan untuk karyawan lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa depan. Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan.

Menurut Mathis (2014:124) pelatihan berperan dalam memberikan kepuasan kerja sehingga pegawai memiliki alasan untuk mau bekerja lebih lama lagi di organisasi.

Menurut Serdamayanti (2010:164) pelatihan mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan pengembangan mempersiapkan pegawai yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Menurut Handoko (2010:104) pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin.

Pelatihan karyawan adalah usaha untuk mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesengajaan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap.

Menurut Panggabean (2013:41) tujuan dilakukan pelatihan dan pengembangan adalah untuk kepentingan pegawai dan perusahaan, Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan pegawai, Meningkatkan moral pegawai dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, memperbaiki kinerja. Program pelatihan dan mengembangkan dapat meminimalkan ketidakpuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2017:45) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut: meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi maksimal, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, menghindari keusangan, meningkatkan perkembangan pegawai

Menurut Carrel dkk dalam suparno Eko Widodo (2015) berikut tujuan pelatihan adalah: meningkatkan kinerja (*improve performance*), memperbarui keterampilan karyawan (*updates employee,s skills*), menghindari keusangan manejerial (*avoid managerial obsolescence*), memecahkan permasalahan organisasi (*solve organizational problems*), mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial (*prepare for promotion, and managerial succession*)

Menurut Harnani (2013:58) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut: memandirikan masyarakat, memberi ilmu pengetahuan, skills dan kompetensi baru kepada para peserta didiknya agar terjadi perubahan perilaku yang berdampak positif kedepannya bagi peserta.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2009:129) mengemukakan bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman organisasi.

Sutrisno (2016:86) mengemukakan bahwa disiplin kerja suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.

Ardana (2011:134) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Mulyadi (2015:48) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan.

Hasibuan (2013:193) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Kerangka Konseptual

a. pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

pelatihan atau diklat mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan bahrudin dkk (2013) bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Menurut Sutrisno (2010:62) pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh positif antara satu sama lain. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Carnila dkk (2014) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

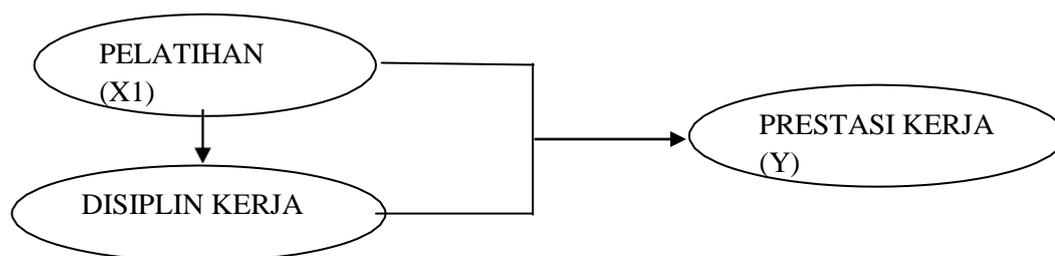
Menurut Rivai (2009:825) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku.

c. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karywan

Dari teori yang telah ada dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan didalam perusahaan/organisasi, semua itu tidak terlepas dari pada variabel yang mempengaruhinya yaitu dua diantaranya adalah pelatihan dan disiplin kerja. Adapun penelitian Bahrudin (2013) bahwa

pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Oleh karena itu perlu dikaji lebih jauh mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Medan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari gambar kerangka berpikir.



Gambar II.4 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Tetapi perlu diketahui bahwa tidak setiap penelitian harus merumuskan hipotesis. Penelitian yang bersifat eksploratif dan sering juga dalam penelitian deskriptif tidak perlu merumuskan hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
3. Ada pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat)

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan berjumlah 71 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu sebesar 71 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Model Regressi

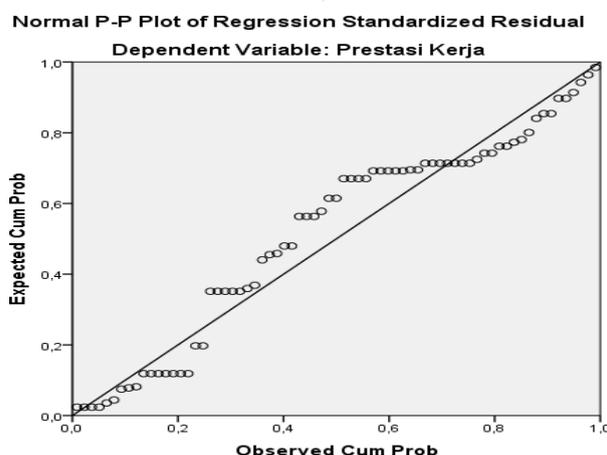
a. uji asumsi klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar Hasil Uji Normalitas



Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

1) Multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila $Tolerance < 0,1$ atau sama dengan $VIF > 5$ maka terdapat masalah multikolineritas yang serius.
- b) Bila $Tolerance > 0,1$ atau sama dengan $VIF < 5$ maka tidak terdapat masalah multikolineritas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolineritas sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,040	,947		,042	,967		
	Pelatihan	,410	,038	,488	10,799	,000	,157	6,388
	Disiplin Kerja	,581	,050	,521	11,530	,000	,157	6,388

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan tabel IV.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel pelatihan (X_1) sebesar 6.388 dan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 6.388. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih besar dari nilai 5. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,157 dan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,157. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 5. Sehingga berarti penelitian dapat dilanjutkan untuyk melakukan pengujian regresi.

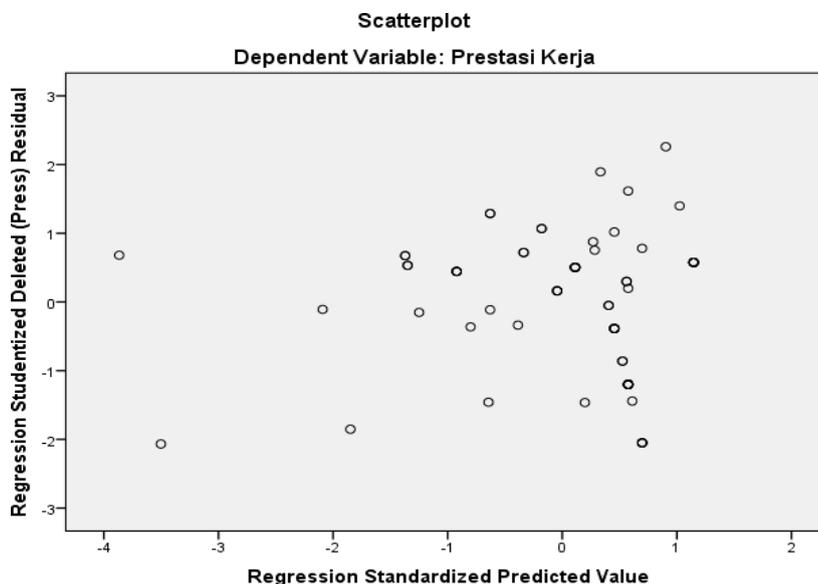
2) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : SPSS 24.00

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Sehingga berarti penelitian dapat dilanjutkan untuyk melakukan pengujian regresi.

b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan komunikasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,040	,947		,042	,967
	Pelatihan	,410	,038	,488	10,799	,000
	Disiplin Kerja	,581	,050	,521	11,530	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV.8 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 0.040
- 2) Pelatihan = 0,410
- 3) Disiplin Kerja= 0,581

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 0.040 + 0,410_1 + 0,581_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 0.040 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka prestasi kerja Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan akan meningkat.
- 2) β_1 sebesar 0,410 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila pelatihan

mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan prestasi kerja sebesar 0,410 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- 3) β_2 sebesar 0,581 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh prestasi kerja sebesar 0,581 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t Statistik atau Uji Parsial

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X1) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji Statistik t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,040	,947		,042	,967
	Pelatihan	,410	,038	,488	10,799	,000
	Disiplin Kerja	,581	,050	,521	11,530	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik 1 pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Bedasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh t hitung untuk variable pelatihan sebesar 10.799 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (71-2=69), di peroleh t tabel 1,995. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 10.799 > t-tabel =1995. Ini berarti terdapat penagruh antara pelatihan dengan prestasi kerja pada Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni signifikan adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai signifikan 0,000 \leq 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja pada Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Bedasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 11.530 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (71-2=69), di peroleh t tabel 1,995. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 11.530 > t-tabel =1995. Ini berarti terdapat penagruh antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pada Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni signifikan adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai signifikan 0,000 \leq 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pada Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu pelatihan dan disiplin kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu prestasi kerja. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1608,511	2	804,255	1527,676	,000 ^b
	Residual	35,799	68	,526		
	Total	1644,310	70			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Pelatihan						

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV-10 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 1527.255, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho: artinya pelatihan dan disiplin kerja tidak berpengaruh dengan prestasi kerja pada Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Ho : $\neq 0$, artinya pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh dengan prestasi kerja pada Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya pelatihan dan disiplin kerja tidak berpengaruh dengan prestasi kerja pada Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
- 2) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh dengan prestasi kerja pada Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan

Bedasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh F hitung untuk disiplin kaerja dan stress kerja sebesar 1527.676 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (71-3=68), di peroleh f tabel 3,13. Jika F hitung > F tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, didalam hal ini F-hitung = 1527.676 > F-tabel = 3,13. Ini berarti pengaruh positif antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni signifikan adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai signifikan 0,000 < α 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

3. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

**Tabel Hasil Uji Determinasi
 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,989 ^a	,978	,978	,72557
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja				

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,989 atau 98.9% yang berarti bahwa hubungan antara prestasi kerja dengan variabel bebasnya, yaitu pe;latihan dan disiplin kerja adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,978 yang berarti 97,8% variasi dari prestasi kerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu pelatihan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 2,2% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* (*R2*) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,978 yang berarti 97.8% prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan disiplin kerja. Sedangkan 2.2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi.*Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi.*Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,72557 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi prestasi kerja.

B. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan t_{hitung} sebesar 10.799 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,995 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Artinya pelatihan mampu meningkatkan prestasi kerja di PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Dimana dengan seringnya pegawai mengikuti pelatihan terhadap pekerjaan yang akan di kerjakannya maka pegawai tersebut mampu mencapai prestasi kerja dengan baik, baik berupa mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan arahan yang di buat oleh pihak perusahaan.

Menurut Sutrisno (2010:62) pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Penelelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bahrudin dkk (2013) bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan t_{hitung} sebesar 11.530 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,995 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan

bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Artinya disiplin kerja mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan dimana dengan semakin disiplinnya pegawai maka pekerjaan yang di berikan perusahaan akan siap dengan tepat waktunya maka prestasi kerja pegawai akan tercapai.

Menurut Rivai (2009:825) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Carnila dkk (2014) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. F_{hitung} sebesar 1527.676 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.13 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Artinya pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan dimana dengan seringnya pegawai memperoleh pelatihan-pelatihan dari perusahaan dan pegawai mampu mengikuti peraturan-peraturan yang di buat oleh perusahaan maka prestasi kerja pegawai akan meningkat dan pekerjaan pegawai sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial diketahui bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
3. Secara simultan diketahui bahwa pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Pegawai hendaknya meningkatkan prestasinya guna mencapai tujuan dan cita-cita pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan
2. Dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan hendaknya pihak perusahaan lebih memberikan pelatihan-pelatihan terhadap pegawainya.
3. Hendaknya pihak perusahaan memperhatikan peraturan-peraturan yang dibuat guna meningkatkan kinerja pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7 (3) 45-60.

- Hanum, F. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis Corporate*, 18(1), 50-62.
- Hasibuan, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Garuda Area Jaya Batam. *Jurnal Bening*, 9(3), 63-69.
- Hidayat, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Di SMK Negeri 08 Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi*, 22(2), 39-45.
- Inbar, N. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 95-101.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 1693-7619.
- Leonu, P. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 11(1), 17-23.
- Liyas, J. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 9(5), 8(3).
- Mamahit, R. (2013). Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 13(1), 67-71.
- Mamahit, R. (2013). Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 19(1), 62-65.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mayvita, S. A. (2017). Pengaruh Motivasi Existence, Relationship, Growth (erg) Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur Dan Bali II). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 47-51.
- Pranamulya, Y. (2018). Gambaran Disiplin Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan HRD PT. Telkom Indonesia Bandung. *Journal Of Business Management Education*, 6(1), 89-97.

Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen)

url: <http://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/issue/archive>

Vol.2 No. 1 hal 174 – 188

ISSN: 2775-023X

- Purwito, S. N. (2017). Prosedur Mobile Training Unit Bordir UPT Pelatihan Kerja Pasuruan Di Desa Wonokoyo Kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Nonformal*, 5(1), 79-86.
- Rori, W. J. (2014). Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado. *Jurnal Emba*, 9(1), 72-79.
- Rumengan, N. A. (2019). Strategi Pengembangan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. *Jurnal Emba*, 20(2), 72-78.
- Sareno. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Handaru Nusantara Gemilang (Dapoer Intan). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 31-38.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 31-36.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Jasa Marga Cabang (Belmera Medan). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 16(2), 1693-7619.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisinis*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Prenamedia Group.
- Sylvester, D. (2018). Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Jurnal Widya Cipta*, 9(2), 65-69.