

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI
DALAM USAHA MENINGKATKAN PRESTASI KERJA
DI DINAS SOSIAL KABUPATEN GAYO LUES**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

**JAINI SARTIKA
NPM : 1305160025**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

JAINI SARTIKA. NPM 1305160025. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Dalam Usaha Meningkatkan Prestasi kerja Di Dinas Sosial Kabupaten Gayo Lues. 2017. Skripsi

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Dalam Usaha Meningkatkan Prestasi kerja, pendekatan penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan study dokumentasi, sedangkan teknik analisis data menggunakan metode uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, regresi linear sederhana, lalu pengujian dilanjutkan dengan uji t, uji f, dan koefisien derteminasi.

Berdasarkan data yang telah terkumpul, maka diketahui jawaban dari rumusan masalah yang diteliti yaitu ada pengaruh signifikan antara X terhadap Y dengan nilai ketentuan t hitungnya 6,846 dan t tabelnya 2,020, dikarnakan t hitung lebih besar dari t table dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil pengujian secara uji F, X memiliki pengaruh signifikan terhadap Y dengan nilai ketentuan f hitungnya 46,869 dan f tabelnya 4,08 dikarnakan f hitung lebih besar dari f table dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial kabupaten Gayo Lues.

Kata Kunci : Pendidikan dan pelatihan, Prestasi kerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum warahmatullahi, wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur hanya kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya, serta memberikan kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Dalam Usaha Meningkatkan Prestasi Kerja Di Dinas Sosial Kabupaten Gayo Lues”** yang dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata 1 (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Skripsi ini dapat tersusun dengan baik tentunya berkat bantuan dan dukungan berbagai pihak. Pada kesempatan ini, secara khusus penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan karunia, rezeki, kemudahan, dan kesempatan sehingga penulis mampu menyelesaikan Proposal Skripsi ini. Semoga semua ini menjadi jalan menuju ridho-Mu. Aamiin.
2. Ibunda tersayang Siti Fatimah dan ayahanda tersayang Sabtudin yang dengan do'a restunya, semangat, kesabaran yang tak pernah lelah mendidik dan memberikan cinta yang tulus dan ikhlas sehingga saya dapat melaksanakan Penyusunan skripsi ini, serta saudara kandung saya Bang Ilyas Efendi kakak saya Salasiah, Asmaini dan adik saya Patimah Fitri yang tak henti – hentinya memberikan motivasi, semangat, dorongan, dan

bantuan baik secara moril maupun material demi lancarnya penyusunan skripsi ini.

3. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Qahfi Romula Siregar, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah tulus ikhlas berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, dan pengarahan dalam penyusunan Skripsi ini.
7. Segenap Pegawai Biro Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah memberikan informasi serta kemudahan dalam mengurus proses administrasi akademik penulis.
8. Pimpinan beserta seluruh pihak Dinas Pendapatan Kabupaten Gayo Lues yang telah berkenan mengizinkan peneliti untuk mengadakan penelitian ditempat tersebut dan memberikan segala macam Informasi, data, serta ilmu yang pastinya sangat bermanfaat bagi diri peneliti.
9. Sahabat saya yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini, Veriansyah, Rosnayni, Lia novita sari, Arnita dewi, Dahlia rizka, Masrina fazrila, Sumi hayani, dan yang lainnya
10. Abangda Sahidul fazri yang telah banyak memberikan bantuan, semangat, motivasi serta dukungannya selama saya menyelesaikan skripsi ini.

Dalam menyusun Skripsi ini penulis berusaha sebaik dan seoptimal mungkin dalam menyelesaikannya. Besar harapan penulis semoga amal kebaikan kita semua mendapat balasan dari Allah SWT dan disatukan di dalam surgaNya. Aamiin.

**Billahi Taufiq Wal Hidayah,
Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.**

Medan, Oktober 2017
Penulis,

JAINI SARTIKA
1305160025

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan dan Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Uraian Teoritis	11
1. Kinerja Prestasi Kerja	11
a. Pengertian Prestasi Kerja	11
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	13
c. Indikator Prestasi Kerja	14
d. Metode Penilaian Kinerja	15
2. Pendidikan dan Pelatihan	18
a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan	18
b. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan	19
c. Prinsip – Prinsip Pendidkan dan Pelatihan.....	20
d. Indikator Pendidikan dan Pelatihan	21
e. Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan	22

B. Kerangka Konseptual.....	23
1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja	23
C. Hipotesis	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
A. Pendekatan Penelitian	25
B. Definisi Operasional	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian	26
D. Populasi dan Sampel	27
E. Teknik Pengumpulan Data	28
F. Teknik Analisis Data.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Hasil Penelitian.....	36
1. Deskripsi Data.....	36
2. Analisis Variabel Penelitian	38
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	43
4. Uji Asumsi Klasik	46
5. Analisis Regresi Sederhana	43
6. Pengujian Hipotesis	46
B. Pembahasan	53
1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran	55

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Konseptual.....	23
Gambar III.1 Kurva Pengujian Hipotesis.....	34
Gambar III.2 Kurva Pengujian Hipotesis.....	35
Gambar IV.1 Normalitas.....	47
Gambar IV.2 Scatterplot.....	49

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Prestasi Kerja	26
Tabel III.2 Indikator Pendidikan dan Pelatihan	26
Tabel III.3 Jadwal Penelitian.....	27
Tabel III.4 Jumlah Pupulasi	28
Tabel III.5 Skala Likert.....	29
Tabel IV.1 Jenis Kelamin Responden	36
Tabel IV.2 Usia Responden	37
Tabel IV.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	37
Tabel IV.4 Lama Bekerja Responden	38
Tabel IV.5 Tanggapan Responden terhadap Prestasi Kerja.....	39
Tabel IV.6 Tanggapan Responden terhadap Pendidikan dan Pelatihan	41
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas	44
Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas y	45
Tabel IV.9 Hasil Uji Reliabilitas x	46
Tabel IV.10 Multikolinieritas	48
Tabel IV.11 Regresi Linier Sederhana	50
Tabel IV.12 Uji Secara Parsial (t)	51
Tabel IV.13 Hasil Tabel Anova	52
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Prestasi kerja bertujuan ialah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan pegawai, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan pegawai dalam bekerja dan penentuan alokasi yang sesuai dengan prestasi kerja masing-masing pegawai. Umpan balik bagi pegawai merupakan informasi untuk mendapatkan bimbingan dan pembinaan agar terbentuk tingkat kemampuan kerja dan usaha kerja karyawan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang ada didalamnya.

Pembentukan prestasi kerja karyawan pada perusahaan tidak terlepas dari proses pegawai setelah masuk menjadi anggota perusahaan. Karyawan mempunyai harapan untuk mencapai setiap target kerja yang telah ditentukan, saat mereka memasuki organisasi kerja. Kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak hanya mengejar upah yang tinggi tetapi juga kebutuhan untuk aktualisasi diri. Salah satu wujud untuk menunjukkan diri seseorang adalah pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan.

Keberadaan pegawai atau PNS saat dibutuhkan dalam rangka pemberian pelayanan umum kepada masyarakat. Pegawai perlu di lakukan pembinaan yang sistematis melalui berbagai kebijaksanaan dan instrument pembinaannya. Salah satu

instrumen untuk mengarahkan pegawai pada tingkat kompetensi yang di inginkan adalah penerapan sistem kinerja (prestasi kerja), yang secara formal tertuang pada PP No.10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS, atau lebih di kenal dengan DP3.

Peran sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, alur ,rencana dan pengembangan karirnya dan itu semua terangkum dalam pendidikan dan pelatihan. Hasil dari prestasi yang baik tersebut yang memberikan hasil yang positif bagi perusahaan. Menurut Rozikin (2010) dikutip dan diterjemahkan oleh Ginanjar (2013) “Prestasi kerja karyawan adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Berdasarkan pada UU No. 8/1974 terakhir dengan UU No. 43/1999 pasal 20, tentang pokok-pokok kepegawaian, yang berbunyi “untuk lebih menjamin objektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja”. Operasionalnya pemerintah mengeluarkan PP No.10/SE/1979 serta sebagai petunjuk teknis pelaksanaannya di atur dalam PP No.02/SE/1980. Berlakunya UU No.43/1999 yang paradigma pembinaan pegawai mulai bergeser kearah prestasi kerja pegawai, maka dalam menentukan tujuan yang dicapai oleh masing-masing instansi pemerintah, pada pergeseran paradigma pola pembinaan pegawai ke arah prestasi kerja, maka DP3 yang sudah di laksanakan secara akurat dan tepat, maka untuk itu agar lebih dipersiapkan untuk kedepannya untuk mulai merubah sistem penggajian yang

bertumpu pada golongan dan masa kerja. Konsekuensinya, seorang pegawai yang memberikan prestasi kerja yang tinggi mendapatkan kompensasi yang tinggi pula, dan sebaliknya. Tujuan yang di maksudkan yaitu agar pegawai merasa termotivasi dan di hargai untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Handoko (2008: 103) mentakan bahwa “tuntutan akan prestasi kerja pegawai yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan”. Faktanya yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua pegawai memiliki prestasi kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Masih banyak pegawai yang memiliki prestasi kerja yang rendah. Aktifitas kerja pegawai menunjukkan hasil yang berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya, meskipun mereka bekerja pada bidang dan tempat yang sama. Hal ini membuktikan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gayo Lues pada setiap tahunnya mereka melakukan penilaian terhadap pegawainya. Kemudian dari penelitian inilah divisi menganalisis dan menentukan pegawai berprestasi. Selanjutnya, di buatlah rencana pengembangan karir dan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan pegawai agar prestasi dan kontribusinya kepada perusahaan terus meningkat. Berdasarkan contoh kasus tersebut bahwa perusahaan perlu mengadakan penilaian terhadap pegawainya untuk mengetahui prestasi kerja pegawainya agar dapat mencapai prestasi yang sebaik-baiknya untuk kemajuan perusahaan.

Suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik harus bisa menampung berbagai tantangan eksternal yang di hadapi oleh para pegawai, terutama yang mempunyai dampak kuat terhadap pelaksanaan tugasnya. Tidak dapat di sangkal

bahwa berbagai situasi yang di hadapi oleh seseorang di luar pekerjaannya, seperti masalah keluarga, keadaan keuangan, tanggung jawab sosial dan berbagai masalah pribadi lainnya pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja seseorang. Sistem penilaian tersebut harus memungkinkan para pegawai untuk mengemukakan berbagai masalah yang di hadapainya itu. Organisasi memberikan bantuan kepada anggota-anggotanya untuk mengatasi masalahnya itu.

Salah satu faktor yang di anggap penting bagi peningkatan prestasi kerja pegawai yaitu adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai ataupun karyawan. Karyawan di harapkan menyukai tantangan dan mampu memecahkan masalah dalam pekerjaannya dengan lebih baik yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya prestasi kerja secara memuaskan perlu di dukung adanya pendidikan dan pelatihan atau yang disebutkan Diklat terlebih dahulu. Pemimpin dalam hal ini perlu memberi kesempatan kepada bawahan agar mereka dapat mengatualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang sedang berlangsung pada saat peraturan pemerintah ini di berlakukan, tetap di laksanakan sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 14 tahun 1994 dengan ketentuan-ketentuan lainnya. Program pelatihan dan pendidikan merupakan proses yang berlanjut karena munculnya kondisi-kondisi baik perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis dalam perusahaan. Mengantisipasi adanya perkembangan-perkembangan lain, kondisi baru, mendorong perusahaan untuk menyusun program latihan secara menyeluruh.

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan tersebut maka akan menghasilkan kemampuan atau *Skill* baru yang mampu memberikan kontribusi

yang terbaik dalam pencapaian tujuan yang dihasilkan oleh para pegawai. melalui pelatihan ini juga perusahaan dapat memiliki pegawai yang memiliki kompetensi untuk bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan yang semakin beragam. Sebagai manifestasi dari fungsi pengembangan tenaga kerja, sumber daya yang di miliki perusahaan tersebut harus diberi latihan dan pendidikan dengan baik.

Latihan-latihan yang di berikan kepada pegawai, juga sering mendorong para pegawai bekerja keras. Hal ini di sebabkan karena pegawai kantor dinas sosial kabupaten gayo lues telah mengetahui banyak tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang tinggi, kesadaran perusahaan akan arti pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai untuk mengikuti adanya perubahan teknologi yang akan di pakai di perusahaan. Dengan demikian usaha peningkatan agar berkualitas baik mental maupun tidak boleh di abaikan. Dan pelatihan itu sendiri digalakkan bukan hanya pada pegawai yang lama karena adanya tuntutan tugas-tugas yang sekarang, maupun untuk kenaikan pangkat.

Tujuan pengembangan pegawai dalam hal ini pendidikan dan pelatihan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah di tetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat di lakukan dengan cara memperbaiki untuk meningkatkan pengetahuan pegawai.

Usman (2011: 280) menyatakan “kepemimpinan menyatu paduan dari kemampuan, cita-cita dan semangat kebangsaan dalam mengatur, mengendalikan organisasi”. Untuk mewujudkan kepemimpinan suatu pemerintahan yang baik di perlukan kemampuan yang memiliki kompetensi untuk meningkatkan mutu, profesionalisme, sikap pengabdian, dan kesetiaan pada bangsa dan negara.

Dalam pasal undang-undang nomor 1999 di sebutkan bahwa pegawai negeri sipil berkedudukan sebagai pegawai negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata, dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan. Dalam pasal 31 di sebutkan bahwa, untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan yang bertujuan untuk mutu keahlian, kemampuan, dan keterampilan.

Menyadari pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai, untuk itu diperlukan upaya-upaya pemerintah secara terus menerus dalam meningkatkan pembinaan dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan. Pegawai negeri sipil sebagai sumber daya yang utama menjadi aparatur negara, mempunyai peran yang sangat menentukan. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan, tidak lepas dari peranan pegawai negeri sipil dalam meningkatkan roda pemerintahan dan pembangunan. Untuk itu, pegawai negeri sipil harus mempunyai dasar pengetahuan yang konseptual tentang apa yang akan dilakukan tugasnya, latar belakang pekerjaannya, terampil dan hasil-hasil yang akan di capai dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan pendidikan dan pelatihan setiap pegawai negeri sipil akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik karena kemampuan yang telah di peroleh melalui pendidikan dan pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil itu sendiri. Dalam kehidupan sosial dewasa ini, ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) terus berkembang dan banyak mengalami perubahan diberbagai kehidupan. Hal tersebut dapat berpengaruh pada cara, metode kinerja dan alat yang di gunakan akan mengalami perubahan. Di sisi lain,

secara kualitatif dan kuantitatif beban kinerja pemerintah dapat pula berubah, bertambah dan berkembang. Kondisi seperti ini harus diimbangi dengan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas secara maksimal dengan prinsip-prinsip yang profesional. Karena itu di masa yang akan datang masalah ini merupakan tantangan yang sangat berat khususnya dalam bidang pegawai pemerintahan. Dengan demikian, ini adalah tanggung jawab pemerintah untuk meningkatkan sumber daya pegawai pemerintah sehingga pegawai negeri sipil dapat berkembang ke arah yang lebih baik sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perkembangan jaman itu sendiri. Untuk mencapai hal ini diperlukan suatu pembinaan pegawai, yaitu dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan di semua instansi pemerintahan mempunyai kewajiban untuk menambah pengetahuan bagi staf maupun pegawainya.

Untuk dapat menciptakan sumber daya pegawai pemerintahan yang handal dan profesional, diperlukan suatu pengorbanan yang cukup, hal ini harus menjadi komitmen bersama, khususnya membangun sumber daya pegawai pemerintah dalam mewujudkan suatu pemerintah yang baik, bersih, bertanggung jawab, dan berwibawa serta tidak adanya korupsi kolusi dan nepotisme (KKN).

Pendidikan dan pelatihan merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, Suradinata (2012 ; 211). Hal-hal lain juga perlu diperhatikan pendidikan dan pelatihan adalah kebijaksanaan mengenai prioritas program dalam pendidikan dan pelatihan. Agar dapat meningkatkan dan

memperbaiki kelemahan, serta ,meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang profesional sesuai dengan bidang dan tugasnya.

Penelitian Ini Bertujuan Untuk Melakukan Pengujian Lebih Lanjut Tentang Pengaruh-Pengaruh Yang Ditimbulkan Oleh Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Aspek Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai. Maka Penulis Tertarik Untuk Mengadakan Penelitian Dengan Judul : **“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Dalam Usaha Meningkatkan Prestasi Kerja Di Dinas Sosial Kabupaten Gayo Lues”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas dapat identifikasikan masalah yang berkaitan dengan prestasi kerja yaitu :

1. Belum efektifnya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan sendiri oleh pemerintah daerah melalui pengiriman pegawai yang diselenggarakan oleh instansi lain.
2. Sumber daya yang belum memadai sehingga membawa dampak kepada tingkat kualitas kerja Instansi.
3. Sering terjadinya kesalahan dalam penempatan tugas masing-masing Pegawai.

C. Batasan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dalam penyusunan penelitian ini penulis hanya memfokuskan dua faktor saja yaitu, pendidikan dan pelatihan,

dan prestasi kerja. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah seluruh pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gayo Lues.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gayo Lues?
- b. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di dinas sosial Kabupaten Gayo Lues?
- c. Apakah ada pengaruh pendidikan dan pelatihan secara parsial terhadap usaha meningkatkan prestasi kerja pegawai kantor di Dinas Sosial Kabupaten Gayo Lues?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini di dinas sosial kabupaten Gayo Lues adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap usaha meningkatkan prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gayo Lues.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai kantor dinas sosial kabupaten gayo lues.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pendidikan dan pelatihan secara parsial dalam usaha meningkatkan prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gayo Lues.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat secara praktis adalah hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dan pengambilan keputusan khususnya dibidang pengolahan sumber daya pegawai, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam pelayan masyarakat di kabupaten Gayo Lues.
- b. Manfaat secara teoristis adalah sebagai referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi mengenai pendidikan dan pelatihan dalam usaha meningkatkan prestasi kerja pegawai kantor Dinas Sosial Kabupaten Gayo Lues.
- c. Manfaat secara pribadi adalah bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan menambah pengetahuan ilmu ekonomi pada umumnya khususnya program studi manajemen sumber daya manusia (SDM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoris

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Hal yang terpenting, berpengaruh dan berperan utama dalam suatu organisasi adalah kinerja atau prestasi kerja pegawainya. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi atau pun perusahaan tidak akan berjalan dan juga dapat dikatakan aktivitas yang lumpuh, maka tujuan yang telah ditetapkan pun tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi dan landasan utama yang haruslah sangat diperhitungkan bagi pemimpin atau manajer, karyawan dan segala unsur yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

Prestasi kerja merupakan sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawannya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap pekerjaan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut sutrisno (2011 ; 151) menyatakan “prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja“. Dari definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu keberhasilan dari para pekerja dalam usaha untuk menghasilkan produk untuk jasa sesuai dengan pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Manullang (2008 ; 103) menyatakan bahwa kegunaan-kegunaan dari penilaian prestasi kerja dapat dilihat sebagai berikut;

- 1) Perbaiki prestasi kerja.
- 2) Penyesuaian kompensasi.
- 3) Keputusan-keputusan penempatan.
- 4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir.

Sedangkan Edy Sumarsono (2009 : 151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Tidak dapat diperoleh begitu saja tetapi diperoleh melalui proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Dengan melihat batasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia. Apabila prestasi kerja buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka kemungkinan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus ditinjau ulang dengan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan.

Dalam prestasi kerja tercakup sejumlah hasil, beberapa hasil yang bernilai tinggi bagi perusahaan/ organisasi dan bagi individu berikut beberapa hasil yang sering digunakan :

- 1) Hasil Objektif.
- 2) Merupakan hasil objektif yang dapat diukur dalam segi kualitas.
- 3) Hasil Perilaku Pribadi.

- 4) Pemegang pekerjaan beraksi terhadap pekerjaan itu sendiri dengan hadir secara teratur, dengan tetap bekerja ataupun berhenti.
- 5) Hasil Intristik Dan Ekstrinsik.
- 6) Hasil pekerjaan dapat bersifat intrinstik maupun ekstinistik. Hasil instrinstik ialah objek atau kejadian yang timbul dari usaha karyawan itu sendiri dan tidak ada keterlibatan orang lain. Hasil intrinstik melibatkan perasaan, tanggung jawab, tantangan dan sebagainya. Sedangkan hasil ekstrintik merupakan objek atau kejadian yang mengikuti usaha karyawan itu sendiri sehubungan dengan faktor-faktor lain yang tidak terlibat secara langsung dalam pekerjaan itu sendiri seperti gaji, kondisi kerja, kepuasan, rekan kerja dan sebagainya.
- 7) Hasil Kepuasan Kerja.
- 8) Kepuasan kerja tergantung pada tingkatan hasil intrinsik dan hasil ekstrinsik serta bagaimana persepsi pemegang pekerjaan. Semua hal ini mempunyai nilai yang berlainan bagi orang yang berbeda.

b. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Sutrisno (2011 : 151) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.

Faktor individu yang dimaksud adalah :

- 1) Usaha, yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) *Abilities* yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

- 3) *Role perception*, yaitu segala perilaku dan aktifitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

- 1) Kondisi fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan
- 6) Supervise
- 7) Desain organisasi

Untuk mengetahui prestasi kerja yang diraih oleh seorang karyawan, maka setiap perusahaan harus melakukan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja ini dilakukan secara berkala oleh atasan guna mengetahui perilaku dan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk melakukan tugas yang memberikan dengan baik, melakukan perbaikan prestasi serta perencanaan dan pengembangan karir.

c. Indikator Prestasi Kerja

Pengukuran prestasi kerja diarahkan pada 3 aspek yang merupakan bidang prestasi, kunci bagi perusahaan yang bersangkutan yang dapat dijadikan sebagai indikator penting dalam prestasi kerja, menurut Rivai (2014 : 416) menyatakan bahwa aspek-aspek atau indikator tersebut ialah 1)

Kemampuan Teknis, 2) Kemampuan Konseptual, 3) Kemampuan Hubungan Interpersonal. Adapun penjelasannya yaitu :

- 1) Kemampuan teknis. Yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- 2) Kemampuan konseptual. Yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal, Yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dsb.

d. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Sistem penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi mencapai beberapa elemen. Elemen pokok sistem penilaian prestasi kerja ini mencakup kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja. Ukuran-ukuran kriteria tersebut dan pemberian umpan balik kepada karyawan dan manajer personalia.

Beberapa metode penilaian prestasi kerja yang akan biasa dipergunakan menurut Siagian (2011 ; 244) adalah 1) *Rating scale*, 2) *Critical incident*, 3) *Essay atau narrative essay*, 4) *Work standards*, 5) *Ranking*. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) *Rating scale*. prestasi kerja yang di gunakan secara luas, yang menilai pekerja berdasarkan atas sejumlah faktor yang didefenisikan, metode tersebut. Dalam metode ini, pertimbangan atas prestasi kerja dicatat pada sebuah skala. Skala ini dibagi kedalam kategori-kategori. Biasanya lima sampai tujuh kategori yang sering di defenisikan dengan menggunakan kata sifat seperti sangat memuaskan, memuaskan, rata-rata dan tidak memuaskan. Metode ini memberikan kemungkinan untuk menggunakan lebih dari satu kriteria prestasi kerja, meskipun dapat pula diterapkan dalam satu penilain yang bersifat menyeluruh (global rating). Faktor-faktor yang dipilih dalam metode ini biasanya terbagi kedalam dua jenis : yang berhubungan dengan pekerjaan (yaitu jumlah dan mutu pekerjaan) dan yang berhubungan dengan karakteristik pribadi (misalnya: inisiatif, kemampuan penyusunan diri , kerja sama). Penilai (rater / evaluator) mengisi formulir penilain dengan menandai derajat untuk tiap faktor yang paling tepat menggambarkan seorang pekerja dan prestasi kerjanya.
- 2) *Critical incident*. Dalam metode ini, penilai harus menyimpan catatan tertulis tentang tindakan-tindakan atau sangat positif dan perilaku kerja yang sangat negatif. Manajer akan mencatat tindakan-tindakan yang memberikan dampak signifikan terhadap evektifitas suatu bagian atau departemen baik secara positif maupun negatif. Tindakan-tindakan seperti ini di sebut “kejadian kritis “. Pada akhir periode penilain, dan tidak hanya memusatkan pada minggu atau bulan akhir saja.

- 3) *Essay atau narrative essay*. Dalam metode essay, penilai menulis sebuah narasi yang menguraikan tentang prestasi kerja karyawan. Metode ini cenderung lebih memusatkan perhatian pada perilaku ekstrim dalam tugas-tugas karyawan dari pada pekerjaan atau prestasi kerja rutin yang mereka lakukan dari hari ke hari. Penilaian seperti ini sangat tergantung pada kemampuan penulis seorang penilai. Pada saat evaluasi di baca kembali, sebuah penilaian positif bisa jadi ditafsirkan secara negatif jika penilai salah memilih atau mengeja kata atau tidak mampu menulis alinea yang baik.
- 4) *Work standards*. Metode ini membandingkan prestasi kerja setiap karyawan dengan standar yang telah di tetapkan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan. Standar mencerminkan keluaran normal bagi seorang pekerja yang perperstasi rata-rata, yang bekerja pada kecepatan atau kondisi normal. Standar kerja bisa diterapkan pada hampir semua jenis pekerjaan. Tetapi standar ini lebih banyak di gunakan untuk pekerjaan-pekerjaan dalam bidang produksi. Ada beberapa metode penentuan standar, misalnya studi dan waktu dan pengambilan sampel pekerjaan. Salah satu keuntungan penggunaan standar, misalnya studi waktu dan pengambilan sampel pekerjaan. Salah satu keuntungan penggunaan standar sebagai kriteria penilaian adalah objektivitas.
- 5) *Ranking*. Dalam metode rangking, penilai menempatkan seluruh pekerja dalam satu kelompok sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan prestasi kerja secara keseluruhan. Contohnya, pekerja

terbaik dalam satu bagian diberi peringkat yang paling bawah .
kesulitan terjadi apabila pekerja menunjukkan prestasi yang hampir
sama atau sebanding.

2. Pendidikan dan Pelatihan

a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang bermutu dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, maka salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan program pendidikan dan pelatihan. Menurut Suwanto dan Priansa (2012 ; 208) menyatakan “pendidikan dan pelatihan merupakan suatu hal tidak bisa dipisahkan dalam dunia ketenagakerjaan pada dasarnya pendidikan dan pelatihan memberikan bantuan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan kerja dan menumbuhkan pengertian tentang status dirinya dan tujuan perusahaan”. Dengan kata lain setiap kegiatan dibidang pendidikan dan pelatihan pada dasarnya adalah usaha untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan agar menghasilkan kinerja yang berhasil guna dan berdaya guna. Menurut Daryanto dan Bintoro (2014 ; 33) menyatakan “kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan sebagai upaya yang disebabkan karena kurang mampuan manusiawi (*humanistic skill*), kurangnya kemampuan teknis (*technical skill*) atau kurangnya kemampuan manajerial (*manajerial skill*)”.

Pendidikan dan pelatihan yang terkadang nama lainnya yaitu Diklat atau Penataran, perlu dilaksanakan oleh setiap perusahaan secara

berkesinambungan, agar tenaga kerja yang dimiliki benar-benar bermutu, tepat dan mempunyai keahlian serta penampilan yang sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaannya. Disamping itu perkembangan lingkungan eksternal maupun internal yang selalu berubah, yang mengakibatkan kesenjangan antara tuntutan perusahaan atau pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja, juga merupakan salah satu penyebab kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

b. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Pada dasarnya tujuan pendidikan dan pelatihan adalah suatu deskripsi dari pengetahuan sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan dimiliki oleh sasaran pendidikan pada periode tertentu. Lahirnya tujuan pendidikan dan pelatihan disebabkan karena diperlukan suatu kurikulum yang efektif dan efisien. Maksud menetapkan tujuan pendidikan terlebih dahulu, agar memudahkan dan mengarahkan penyusunan kurikulum. Menurut Hasan Basri (2015 : 32) "secara khusus tujuan program pendidikan dan pelatihan dapat di tinjau dari dua sisi, yaitu organisasi dan karyawan". Dilihat dari sisi organisasi tujuan pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Peningkatan produktifitas organisasi secara umum, peningkatan produktivitas kerja organisasi dapat dicapai antara lain :
 - a) tidak terjadinya pembaruan.
 - b) kecermatan melaksanakan tugas.
 - c) tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakam kegiatan yang berada dan spesialisik.

- d) meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan.
 - e) lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai kesatuan yang bulat dan utuh.
- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan yang dicirikan dengan:
- a) Penyelesaian wewenang, interaksi di dasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual.
 - b) Perasaan saling menghargai.
 - c) Kesempatan bagi karyawan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
- 3) Terjadinya pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat, yang dirincikan dengan:
- a) Melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab.
 - b) Menyelenggarakan kegiatan operasional dan tidak hanya diperintah manajer.
- 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi, yang dicirikan dengan :
- a) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi adanya komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial partisipatif.

c. Prinsip-prinsip Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi, oleh karena itu bagi setiap organisasi yang ingin berkembang,

maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar. Menurut Sudjana (2007;36) ada enam karakteristik prinsip-prinsip pendidikan dan pelatihan yaitu: 1) Terjadi secara tidak sadar, 2) Bersifat fungsional, 3) Bersifat positif dan aktif, 4) Bersifat permanen/ bukan sementara, 5) Bertujuan atau terarah, 6) Mencakup semua tingkah laku.

d. Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Rivai (2014 : 173) prinsip diklat atau indikator pendidikan dan pelatihan dapat digolongkan menjadi : 1) Partisipasi, 2) Pengulangan, 3) Relevansi, 4) Pengalihan, 5) Umpan balik. Dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Partisipasi, partisipasi meningkatkan motivasi dan tanggapan sehingga menguatkan proses pembelajaran. Sebagai hasil partisipasi, pegawai akan belajar lebih cepat dan mempertahankan pembelajaran jangka panjang.
- 2) Pengulangan, pengulangan merupakan proses mencetak satu pola kedalam memori pekerja.
- 3) Relevansi, materi yang disampaikan memiliki arti yang luas dan maksimal.
- 4) Pengalihan/ transfer, semakin dekat kesesuaian antara program kebutuhan pelatihan semakin cepat pegawai belajar dari pekerjaan yang utama.

- 5) Umpan Balik, Umpan balik memberikan informasi kepada pegawai mengenai progres/ kemajuan yang dicapai, sehingga pegawai dapat menyesuaikan sikap sebaik mungkin.

e. Evaluasi pendidikan dan pelatihan

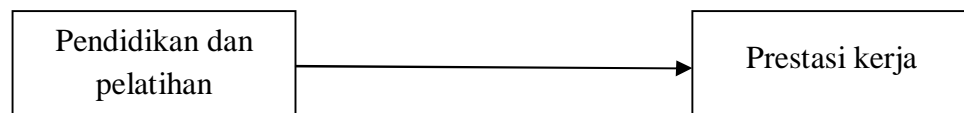
Untuk mengetahui berhasil atau tidaknya suatu program pendidikan dan pelatihan, perlu dilakukan evaluasi setelah program tersebut dilaksanakan. Tujuan dari evaluasi adalah untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bila masih terdapat kekurangan-kekurangan dari program tersebut, maka dapat dilakukan perbaikan-perbaikan sehingga perusahaan dapat meningkatkan program pendidikan dan pelatihan dimasa yang akan datang. Menurut Hasan Basri (2015 ; 41) menyatakan “evaluasi merupakan proses yang sifatnya terus menerus dan harus direncanakan bersamaan waktu dengan program pelatihan”. Dalam evaluasi ada tujuh elemen yang harus dilakukan yaitu:

- 1) Menentukan fokus yang akan dievaluasi
- 2) Penyusunan desain evaluasi
- 3) Pengumpulan informasi
- 4) Analisis dan interpretasi informasi
- 5) Pembuatan laporan

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Pendidikan dan pelatihan adalah usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia serta meningkatkan kompetensi, pengetahuan pegawai sehingga sikap, perilaku dan etos kerja pegawai akan lebih baik agar dapat mencapai tujuan organisasi. Tujuan suatu organisasi mengadakan program pendidikan dan pelatihan untuk memperbaiki dan mengembangkan pengetahuan dan sikap pegawai sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik dan efisien sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, Noval Maulana (2008 : 28). Program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan bagi karyawan diharapkan akan menjadi sarana bagi karyawan untuk terus menimba ilmu pengetahuan serta menambah pengalaman pekerjaannya. Peningkatan prestasi kerja karyawan disuatu organisasi merupakan suatu hal yang patut diperhatikan secara serius oleh perusahaan. Dari penelitian yang dilakukan oleh Anik Insiyah (2010) dengan judul “pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada BMT usaha gabungan terpadu (UGT)” dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan secara simultan dengan tingkat signifikannya yaitu 5%.



Gambar II-I : Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Sugiyono. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh pendidikan dan pelatihan dalam usaha meningkatkan prestasi kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Gayo Lues.
2. Tidak ada pengaruh pendidikan dan pelatihan dalam usaha meningkatkan prestasi kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Gayo Lues.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Juliandi (2014 : 86) pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat)

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah gambaran lebih lanjut tentang defenisi konsep yang diklafikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam satu pengukuran. defenisi operasional merupakan pengubah konsep yang masih berupa kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain berdasarkan variabel yang digunakan Nurmayasari (2010)

Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan defenisi yang lebih spesifik, yaitu:

1. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi Kerja (Y) adalah hasil kerja pegawai yang diperoleh setelah ia melaksanakan semua tugas – tugasnya yang dapat diukur dengan bagaimana pegawai tersebut menyelesaikan tugasnya. Menurut Edi Sutrisno (2009) variable ini dapat diukur dengan indicator sebagai berikut.

Tabel III.1
Indikator Prestasi Kerja

No.	Indikator	No Kuesioner
1	Kemampuan Teknis	1 – 6
2	Kemampuan Konseptual	7 – 12
3	Kemampuan Hubungan	13 – 15

Sumber : Veithzal Rivai

2. Pendidikan dan Pelatihan (X)

Pendidikan dan Pelatihan (X) adalah sebagai usaha sebuah perusahaan dan organisasi dalam menambah, melatih serta menggali kemampuan dan memantapkan pegawai dalam menjalankan setiap pekerjaannya.

Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III.2
Indikator Pendidikan dan Pelatihan

No.	Indikator	No Kuesioner
1	Partisipasi	1 – 3
2	Pengulangan	4 – 6
3	Relevansi	7 – 9
4	Pengalihan	10 – 12
5	Umpan Balik	13 – 15

Sumber : Rivai (2009)

C. Tempat dan waktu penelitian

1. Tempat penelitian

Lokasi penelitian adalah Dinas Pendapatan Gayo Lues yang bertempat di Jl. Tg. Mahmood Nomor 04 Blangkejeren, Gayo Lues, Prov Nanggroe Aceh Darussalam.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2017 sampai dengan September 2017. Adapun jadwal rencana penelitian mulai dari survey lokasi dan objek penelitian hingga penyelesaian penulisan skripsi sebagai berikut:

Tabel III.3
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Awal																				
2	Penyusunan Proposal																				
3	Seminar Proposal																				
4	Pengumpulan Data																				
5	Pengolahan Data																				
6	Menyusun Laporan Penelitian																				
7	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012 : 115) “populasi merupakan wilayah yang generasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya”. Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu seluruh pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten gayo lues.

Tabel III.4
Jumlah Populasi

No.	Bagian / Department	Populasi
0	KA. Dinas	1
2	Sekr. Dinas	1
3	JFU	8
4	Kasubab. Perencanaan keuangan dan aset	1
5	Kasubab Umum Kepegawaian dan Laporan	1
6	PB	10
7	Bendahara	1
8	Opr. Komputer	4
9	Tenaga Administrasi	9
10	PTT	6
Jumlah		42

Sumber : Dinas Pendapatan Gayo Lues (Tahun 2017)

2. Sampel

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh, menurut Sugiyono (2011 : 68) “sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel“. Maka jumlah sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial kabupaten Gayo Lues.

E. Teknik pengumpulan data

1. Kuisisioner

Kuesioner adalah instrument penelitian yang berupa daftar pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

Tabel III.5
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas:

a. Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar - benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

a. (Sugiyono, 2012)

Keterangan :

n	=	banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	=	jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_i$	=	jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_i^2)$	=	jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y_i)^2$	=	pengamatan jumlah variabel y
$\sum x_i y_i$	=	jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05).

- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05).

b. Reliabilitas

Menurut Juliandi dan Irfan (2015) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya menurut Nunnaly dalam Juliandi dan Irfan (2015) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) > 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya. Menurut Arikunto dalam Juliandi dan Irfan (2015) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Azuar Juliandi & Irfan (2015)

Keterangan:

r	=	Reliabilitas instrument (<i>cronbach alpha</i>)
k	=	Banyaknya butir pertanyaan
$\sum \sigma_b^2$	=	Jumlah varians butir
σ_1^2	=	Varians Total

Dengan kriteria :

- 1) Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).

- 2) Jika nilai *cronbach alpha* $\leq 0,6$ maka instrument variabel adalah tidak reliabel (tidak terpercaya).

2. Interview (Wawancara)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil, Sugiyono (2016: hal 137).

3. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas karyawan.

F. Teknik Analisis Data

1. Metode Regresi Sederhana

$$Y = a + bX$$

Keterangan: Y = variabel tidak bebas (dependen)

X = variabel bebas (independen)

a = nilai konstan (harga Y ketika harga X = 0)

b = koefisienan arah regresi

Harga a dan b dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y(\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$b =$ positif, maka variabel Y akan mengalami kenaikan atau pertumbuhan, sebaliknya apabila harga b negatif, maka variabel y akan mengalami penurunan.

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a). Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, Juliandi (2013). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b). Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan $VIF < 10$.

c). Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

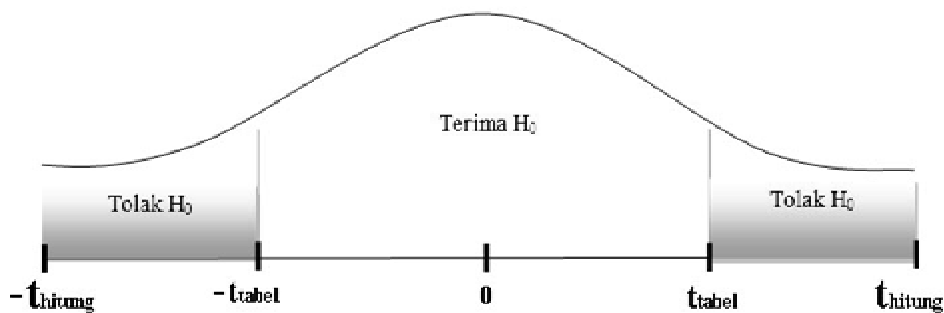
t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- 1) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



Gambar III.1 Kurva Pengujian Hipotesis

b. Uji Simultan (Uji F)

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

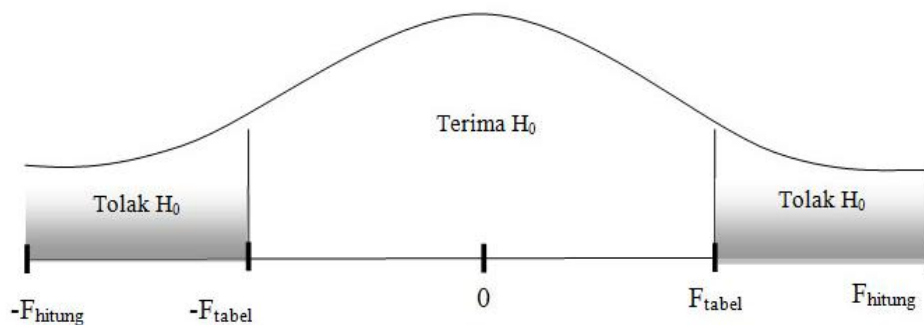
n = Jumlah anggota sampel

$F_{hitung} = F_{hitung}$ yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel



Gambar III.2 Kurva Pengujian Hipotesis

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012)

Keterangan:

D = Determinasi
 R^2 = Nilai korelasi berganda
 100% = Persentase Kontribusi

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gayo Lues. Kuesioner yang disampaikan pada responden disertai surat permohonan untuk menjadi responden dan penjelasan mengenai tujuan penelitian.

Kuesioner yang disebar dari 42 total karyawan keseluruhan maka penyebaran yang dilakukan yaitu sesuai total karyawan yang ada. Dan yang kembali sebanyak 42 kuesioner yaitu sesuai dengan jumlah penyebaran. Sesuai dengan cara penarikan sampel dengan menggunakan rumusan sampel jenuh, dimana pengambilan anggota sampel yaitu semua dari anggota populasi.

Gambaran umum dari responden yang berisi tentang jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Faktor-faktor tersebut diharapkan tidak menjadi bias bagi penelitian ini sehingga hasil penelitian yang baik.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV-1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	16	38,1
2	Perempuan	26	61,9
	Jumlah	42	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel IV-2 menunjukkan bahwa karyawan Perempuan lebih mendominasi proporsi sampel karyawan yang bekerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gayo Lues, yaitu sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 61,9 %.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

**Tabel IV-2
Usia Responden**

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21-30 tahun	21	50
2	31-40 tahun	11	26,2
3	41-50 tahun	8	19
4	51-60 tahun	2	4,8
	Total	42	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel IV-3 Dari 42 total responden menunjukkan bahwa 21 orang atau 50 % responden didominasi oleh umur 21-30 tahun, 11 orang atau 26,2 % responden berumur 31-40 tahun, dan 8 orang atau 19 % responden berumur 41-50 tahun dan 2 orang atau 4.8 % berumur 51-60.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel IV-3
Pendidikan Terakhir Responden**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA Sederajat	14	33,3
2	Diploma III (D3)	9	21,4
3	Strata 1 (S1)	17	40,5
4	S2	2	4,8
	Total	42	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel IV-4 menunjukkan bahwa 17 orang atau 40,5 % responden didominasi oleh pendidikan terakhir S1, 14 orang atau 33,3 % responden berpendidikan terakhir SMA Sederajat, 9 orang atau 21,4 % responden berpendidikan terakhir D3 dan 2 orang atau 4,8 % responden berpendidikan terakhir S2.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV-4
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1-10	32	76,2
2	11-10	6	14,3
3	21-30	4	9,5
	Total	42	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel IV-5 menunjukkan bahwa 32 orang atau 76,2 % responden didominasi oleh karyawan yang telah lama bekerja selama 1 – 10 tahun, sedangkan 6 orang atau 14,3 % responden yang telah lama bekerja selama 11 – 20 tahun dan 4 orang atau 9,5 % di isi oleh yang telah lama bekerja 21 -30 tahun.

2. Analisis Variabel Penelitian

Pada penelitian ini akan dijelaskan secara deskriptif variabel terhadap tanggapan responden yaitu sebagai berikut:

a. Analisis Variabel Pendeteksian Prestasi Kerja (Y)

Tanggapan responden terhadap Pendeteksian Kinerja dapat dilihat pada tabel IV-6 dibawah ini:

Tabel IV-5
Tanggapan Responden terhadap Prestasi Kerja (Y)

Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	1	2,4	2	4,8	29	69	10	23,8	42	100
2	0	0	0	0	14	33,3	20	47,6	8	19	42	100
3	0	0	0	0	4	9,5	31	73,8	7	16,7	42	100
4	0	0	0	0	11	26,2	23	54,8	8	19	42	100
5	0	0	0	0	5	11,9	29	69	8	19	42	100
6	0	0	0	0	8	19	29	69	5	11,9	42	100
7	0	0	0	0	3	7,1	31	73,8	8	19	42	100
8	0	0	0	0	10	23,8	24	57,1	8	19	42	100
9	0	0	1	2,4	2	4,8	18	42,9	21	50	42	100
10	0	0	0	0	8	19	27	64	7	16,7	42	100

- 1) Dari 42 responden, sebanyak 29 responden menyatakan setuju bahwa mereka memiliki wawasan tentang peralatan kerja yang sering digunakan didalam pekerjaan sehari-hari, sementara 10 responden menyatakan sangat setuju, 2 responden menyatakan kurang setuju dan 1 responden menyatakan tidak setuju.
- 2) Dari 42 responden, sebanyak 20 responden menyatakan setuju bahwa mereka memiliki wawasan tentang peralatan kerja yang sering digunakan didalam pekerjaan sehari-hari, sementara 8 responden menyatakan sangat setuju, dan 14 responden menyatakan kurang setuju.
- 3) Dari 42 responden, sebanyak 31 responden menyatakan setuju bahwa Metode kerja harus disesuaikan dengan waktu sehingga dapat menjalankan teknis kerja yang baik, sementara 7 responden menyatakan sangat setuju, dan 4 responden menyatakan kurang setuju.

- 4) Dari 42 responden, sebanyak 23 responden menyatakan setuju bahwa mereka memiliki pengetahuan yang baik mengenai setiap proses yang menggunakan peralatan kantor, sementara 8 responden menyatakan sangat setuju, dan 11 responden menyatakan kurang setuju.
- 5) Dari 42 responden, sebanyak 29 responden menyatakan setuju bahwa mereka memahami betul tentang profil perusahaan, sementara 8 responden menyatakan sangat setuju, dan 5 responden menyatakan kurang setuju.
- 6) Dari 42 responden, sebanyak 29 responden menyatakan setuju bahwa Tugas yang dibebankan kepada mereka selalu dimengerti dengan baik, sementara 5 responden menyatakan sangat setuju, dan 8 responden menyatakan kurang setuju.
- 7) Dari 42 responden, sebanyak 31 responden menyatakan setuju bahwa mereka akan mengerjakan tugas yang dimengerti dan tidak dimengerti, sementara 8 responden menyatakan sangat setuju, dan 3 responden menyatakan kurang setuju.
- 8) Dari 42 responden, sebanyak 24 responden menyatakan setuju bahwa Sesama pegawai kami sering bekerja sama dalam menjalankan tugas yang belum diselesaikan, sementara 8 responden menyatakan sangat setuju, dan 10 responden menyatakan kurang setuju.
- 9) Dari 42 responden, sebanyak 18 responden menyatakan setuju bahwa didalam Instansi setiap karyawan memiliki tingkat kepedulian terhadap tugas rekan, 21 responden menyatakan sangat setuju, 2

responden menyatakan kurang setuju dan 1 responden menyatakan tidak setuju..

- 10) Dari 42 responden, sebanyak 27 responden menyatakan setuju bahwa mereka memiliki hubungan baik dengan atasan atau pun sesama pegawai didalam Instansi, sementara 7 responden menyatakan sangat setuju, dan 8 responden menyatakan kurang setuju.

b. Analisis Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X)

Tabel IV-6
Tanggapan Responden terhadap Pendidikan dan Pelatihan

Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	11	26,2	23	54,8	8	19	42	100
2	0	0	0	0	6	14,3	31	73,8	5	11,9	42	100
3	0	0	2	4,8	8	19	25	59,5	7	16,7	42	100
4	0	0	0	0	4	9,5	32	76,2	6	14,3	42	100
5	0	0	1	2,4	9	21,4	24	57,1	8	19	42	100
6	0	0	0	0	2	4,8	31	73,8	9	21,4	42	100
7	0	0	0	0	11	26,2	24	57,1	7	16,7	42	100
8	0	0	0	0	2	4,8	33	78,6	7	16,7	42	100
9	0	0	0	0	5	11,9	33	78,6	4	9,5	42	100
10	0	0	1	2,4	5	11,9	29	69	7	16,7	42	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

- 1) Dari 42 responden, sebanyak 23 responden menyatakan setuju bahwa mereka memiliki hubungan baik dengan atasan atau pun sesama pegawai didalam Instansi, sementara 8 responden menyatakan sangat setuju, dan 11 responden menyatakan kurang setuju.
- 2) Dari 42 responden, sebanyak 31 responden menyatakan setuju bahwa Pengetahuan dan pembelajaran mempengaruhi hasil kerja secara baik,

sementara 5 responden menyatakan sangat setuju, dan 6 responden menyatakan kurang setuju.

- 3) Dari 42 responden, sebanyak 25 responden menyatakan setuju bahwa Diklat yang dilakukan perusahaan sangatlah penting dalam memberikan ingatan berupa wawasan, sementara 7 responden menyatakan sangat setuju, 8 responden menyatakan kurang setuju, dan 2 responden menyatakan tidak setuju.
- 4) Dari 42 responden, sebanyak 32 responden menyatakan setuju bahwa Pengetahuan didalam program diklat memberikan kemudahan bagi para karyawan dalam menjalankan tugasnya, sementara 6 responden menyatakan sangat setuju, dan 4 responden menyatakan kurang setuju.
- 5) Dari 42 responden, sebanyak 24 responden menyatakan setuju bahwa Materi yang disajikan didalam program diklat dapat memberikan ilmu yang dapat dikembangkan didalam dunia kerja, sementara 8 responden menyatakan sangat setuju, 9 responden menyatakan kurang setuju dan 1 responden menyatakan tidak setuju.
- 6) Dari 42 responden, sebanyak 31 menyatakan setuju bahwa Didalam menjalankan menyelesaikan tugas para pegawai sangat membutuhkan materi yang ada pada diklat, 9 responden menyatakan sangat setuju, dan 2 responden menyatakan kurang setuju.
- 7) Dari 42 responden, sebanyak 24 responden menyatakan setuju bahwa Diklat dapat menyegarkan ilmu didalam dunia kerja, sementara 7 responden menyatakan sangat setuju, dan 11 responden menyatakan kurang setuju.

- 8) Dari 42 responden, sebanyak 33 responden menyatakan setuju bahwa Penyelesaian pekerjaan pegawai dapat ditentukan dengan pengetahuan yang didapat didalam diklat, sementara 7 responden menyatakan sangat setuju, dan 2 responden menyatakan kurang setuju.
- 9) Dari 42 responden, sebanyak 33 responden menyatakan setuju bahwa Program diklat memberikan informasi yang dapat digunakan pegawai sebagai bahan evaluasi sementara 4 responden menyatakan sangat setuju, dan 5 responden menyatakan kurang setuju.
- 10) Dari 42 responden, sebanyak 29 responden menyatakan setuju bahwa Para pegawai dapat menyesuaikan sikap didalam pekerjaan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, tidak gusar dan gelisah dalam menangani permasalahan tersebut, sementara 7 responden menyatakan sangat setuju, 5 responden menyatakan kurang setuju, dan 1 responden menyatakan tidak setuju.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *statistical program for social sciences instruments* (SPSS) versi 21 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari 33 item pernyataan yang dijawab dan dari sampel sebanyak 42 orang. Kemudian penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian.

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar - benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*.

Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi person dan setelah dilakukan pengukuran dengan SPSS akan dilihat tingkat signifikan atas semua pernyataan.

Tabel IV-7

Hasil Uji Validitas

Prestasi Kerja (Y)			
Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,356	0,021 < 0,05	Valid
Item 2	0,504	0,001 < 0,05	Valid
Item 3	0,597	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,648	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,477	0,001 < 0,05	Valid
Item 6	0,346	0,025 < 0,05	Valid
Item 7	0,389	0,011 < 0,05	Valid
Item 8	0,610	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,479	0,001 < 0,05	Valid
Item 10	0,596	0,000 < 0,05	Valid
Pendidikan dan Pelatihan (X)			
Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,519	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,681	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,495	0,001 < 0,05	Valid
Item 4	0,465	0,002 < 0,05	Valid
Item 5	0,603	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,648	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,511	0,001 < 0,05	Valid
Item 8	0,353	0,022 < 0,05	Valid
Item 9	0,518	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,527	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel IV-9 Dapat diketahui bahwa dari seluruh item yang ada yaitu 20 item yang mana pada variabel prestasi kerja sebanyak 10 item dan pada variabel pendidikan dan pelatihan sebanyak 10 item. Dan dari hasil pengolahan SPSS 16 diatas semua item yang ada maka semua item dinyatakan valid dikarenakan hasil probabilitas seluruhan item sesuai syarat validitas yaitu dengan nilai hasil probabilitas $< 0,05$, dengan demikian dari 20 item Pernyataan maka yang dapat untuk dilanjutkan kepengujian data selanjutnya adalah seluruhnya.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya”. Selanjutnya menurut Nunnaly dalam Juliandi dan Irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) $> 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Tabel IV-8

Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Item
.668	10

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha, dimana nilainya $0,668 > 0,6$.

Tabel IV-9
Hasil Uji Reliabilitas Pendidikan dan Pelatihan (X)

Cronbach's Alpha	N of Item
.709	10

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha, dimana nilainya $0,709 > 0,6$.

4. Uji Asumsi Klasik

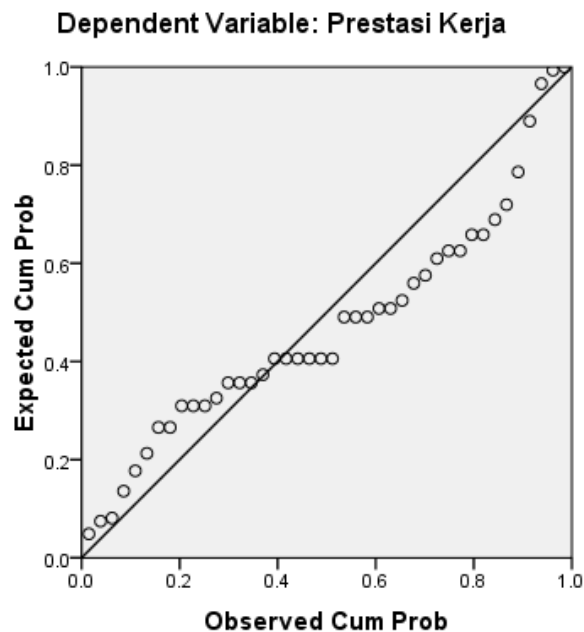
Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1
Normalitas

Gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini cenderung normal.

b) Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*.

Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan $VIF < 10$.

Tabel IV-10
Multikolinieritas

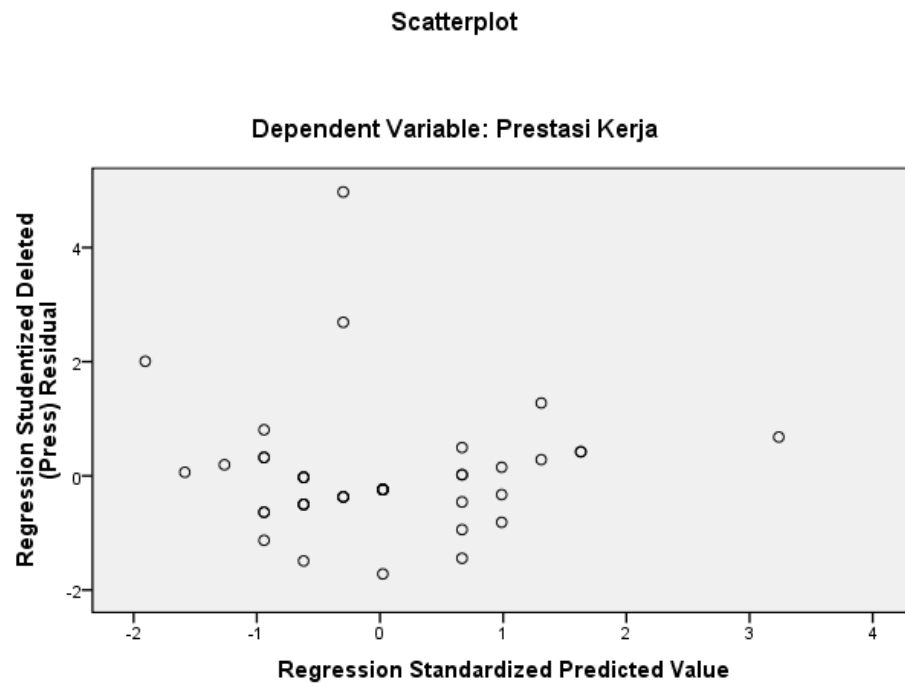
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant) Pendidikan dan Pelatihan	1.000	1.000

Kedua variabel indenpen yaitu X memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditetapkan yaitu $VIF < 10$ (VIF lebih kecil dari 10), sehingga berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen pada penelitian ini.

c) Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksaman varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik

menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-2
Scatterplot

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak. Tidak membentuk pola yang jelas/teratur, diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

5. Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan data yang telah diolah dengan software SPSS versi, maka didapatkan suatu model regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel IV-11
Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.435	4.251		2.690	.010
Pendidikan dan Pelatihan	.727	.106	.735	6.846	.000

Berdasarkan tabel diatas hasil dari proses yang menggunakan software SPSS sebagai perhitungan, maka hasilnya sebagai berikut:

a) Persamaan garis regresi

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai konstanta (a) = 11,435 dan nilai koefisien arah regresi = 0,727 maka persamaan garis regresinya adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,435 + 0,727X$$

Selanjutnya dari persamaan garis regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisienan untuk Pendidikan dan pelatihan bernilai positif sebesar 0,727 yang berarti jika nilainya meningkat 1 poin, maka nilai prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,727 poin.

6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, yaitu dilakukan melalui uji t dan uji F.

a) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel IV-12
Uji secara parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.435	4.251		2.690	.010
Pendidikan dan Pelatihan	.727	.106	.735	6.846	.000

1). Variabel Gaya Pendidikan dan Pelatihan

T tabel dihitung dari $\alpha 5\%$ $df(n)-k = df(n)$ adalah jumlah data atau observasi, k adalah jumlah variabel dependen berarti $42 - 1 = 41$, jadi t tabel $41 = 2,020$. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel pendidikan dan pelatihan menunjukkan nilai t hitung = 6,846 lebih besar dari pada t tabel 2,020, dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,000 < 0,05$. Dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,000 adalah lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Uji F

Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada tabel berikut:

Tabel IV-13
Hasil Analisis Tabel Anova

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.559	1	209.559	46.869	.000 ^a
	Residual	178.846	40	4.471		
	Total	388.405	41			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

F tabel dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, k adalah variabel dependen dan independen, n adalah jumlah data/observasi. Jadi F tabel $df_1 = 2 - 1 = 1$ dan $df_2 = 42 - 2 = 40$ jadi f tabel 40 adalah 4,08. Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai F hitung = 46,869 jauh lebih besar dari F tabel yaitu 4,08 (dilihat dari f tabel), dengan nilai profitabilitas yakni $sig\ 0,000 < 0,05$. Dengan demikian kesimpulannya ada pengaruh signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja.

c. Koefisien Determinasi (*adjusted R-Squared*)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel IV-14

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.528	2.11451

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (dilihat dari R Square) sebesar 0,540 hal ini berarti 54,0 % variasi nilai prestasi kerja ditentukan oleh nilai pendidikan dan pelatihan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Karyawan yang dapat dan mampu menjalankan tugas mereka dengan sesuai prosedur, dan itu semua tak terlepas dari pendidikan dan pelatihan yang mereka dapatkan. Instansi akan dapat menjalankan fungsinya jika para pegawai dapat pula menjalankan fungsi mereka pada Instansi tersebut.

Hasil analisis variabel pendidikan dan pelatihan menunjukkan jumlah yaitu sebanyak 2 responden atau 4,8 % yang menyatakan kurang setuju terhadap pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh instansi sementara sisanya merasa telah merasa bahwa pendidikan dan pelatihan dapat memberika efek yang baik pada peningkatan prestasi kerja pegawai dengan perhitungan tertinggi yaitu sebanyak 33 responden atau 78,6 % pegawai. Hal

tersebut di dukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh instansi memiliki pengaruh kuat terhadap hasil kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai, tentunya juga akan mempengaruhi prestasi kerja dari para Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gayo Lues. Sehingga Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gayo Lues perlu melakukan peningkatan dalam hal pendidikan dan pelatihan yang menjadi peningkat kemampuan pada setiap pegawainya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Noval Maulana (2008 : 28) yang menyatakan program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan bagi karyawan diharapkan akan menjadi sarana bagi karyawan untuk terus menimba ilmu pengetahuan serta menambah pengalaman pekerjaannya. Peningkatan prestasi kerja karyawan disuatu organisasi merupakan suatu hal yang patut diperhatikan secara serius oleh perusahaan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Anik Insiyah (2010) dengan judul “pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada BMT usaha gabungan terpadu (UGT)”. Dan dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja, sehingga hasil penelitian ini tentunya mendukung hasil penelitian sebelumnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tentang hasil analisis yang telah dilakukan, maka diketahui jawaban dari rumusan masalah penelitian, dan dari hasil analisis yang telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari nilai persamaan regresi sederhana diketahui $Y = 11,435 + 0,727X$, menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki koefisien B yang positif sehingga dapat diartikan jika pendidikan dan pelatihan ditingkatkan maka akan meningkatkan prestasi kerja.
2. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja di dinas sosial kabupaten gayo lues, yang ditunjukkan oleh hasil T Hitung sebesar $6,846 > T$ tabel $2,020$ dimana nilai signifikan T lebih kecil dari $0,05$.
3. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja di dinas sosial kabupaten gayo lues yang ditunjukkan oleh F hitung sebesar $46,869 > F$ tabel $4,08$ dimana nilai signifikan F lebih kecil dari $0,05$.
4. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa penelitian ini mendukung dari teori sebelumnya yaitu pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja serta dalam usaha meningkatkan prestasi kerja pada dinas sosial kabupaten gayo lues.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan tentang hasil penelitian yang telah didapat, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Perlu diperhatikan serta ditingkatkan pendidikan dan pelatihan didalam instansi sebagai wadah dalam meningkatkan kemampuan kerja dan upaya didalam peningkatan hasil output yang dihasilkan oleh pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Gayo Lues.
2. Prestasi kerja merupakan hal yang langsung dapat dihasilkan oleh para pegawai baik berupa sikap, hasil kerja, pencapaian target, dsb, yang tentunya secara langsung akan mempengaruhi proses kinerja pegawai, maka dari itu perusahaan perlu ada semacam rutinitas dalam hal ini serta peningkatan mutu internal yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk usaha agar para pegawai dapat menjalankan tugasnya lebih baik lagi .
3. Dan selain itu juga perlu diperhatikan Konsistensial yang ditampilkan para atasan, karna para atasan yang berhak mengatur bawahannya, untuk itu perlu melakukan peningkatan menyesuaikan sikap, cara mengatur, serta hubungan kepada pegawai sebagai bentuk usaha dari para atasan untuk dapat lebih efektif dalam mengatur serta mengawasi setiap gerak gerik pegawainya didalam Instansi.
4. Perlu bagi Instansi meningkatkan kualitas perpaduan kemampuan dan pengetahuan sebagai dorongan agar para pegawai lebih merasa bahwa mereka perlu melakukan peningkatan kinerja bagi perusahaan dan yang pasti akan langsung berpengaruh positif terhadap output yang dikeluarkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Basri Hasan, 2015. *Majemen Pendidikan Dan Pelatihan*. Pustaka Setia. Bandung
- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group. Bandung
- Handoko, T. Hani dalam wagini. 2008 hal 103. Judul Skripsi hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai kantor kementerian kabupaten seluma. [Http://Jurnal.unived.ac.id/index.php/article/view/7/6](http://Jurnal.unived.ac.id/index.php/article/view/7/6)
- Juliandi, Azuar dan Irfan, 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis* umsu Press
- Mangkunegara A, A Anwar prabu, Drs, M,si., Psi, 2001, *Manajemen sumber Daya Manusia*. Rosdakarya.
- Mangkunegara, A A . Anwar Prabu, 2014. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Cetakan Ketiga, Bandung PT, Remaja Rosdakarya.
- Manullang, 2008. *Dasar-Dasar Manajemen* Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Maulana nova. 2009. <http://repository.widyatama.ac.id/handle>
- Nurhalis. 2007. “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Naggroe Aceh Darussalam”. *Jurnal Ichsan Gorontalo*, Volume 2 No. 1 Hal 563-571.
- Rivai, dkk (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Dan Praktik)*, Edisi Ketiga, Penerbit Rajagrafindo Persada.
- Siagian, dalam E.putra. 2014 <http://repository.uin-suska.ac.id>
- Sinay dalam Ambita. 2009. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pembinaan Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Hal [.Http://Jurnal .Unnes.Ac.Ad.Stju/Imdex/Maj./Article/View/2509](http://Jurnal.Unnes.Ac.Ad.Stju/Imdex/Maj./Article/View/2509)
- Sudjana, Nana Dan Ibrahim, 2007. *Penelitian Dan Penilaian Pendidikan*, Bandung : Sinar Baru Algensindo
- Sugiyono 2010. *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung:Alfabeta
- Sutrisno dalam E.putra, 2014. <http://repository.uin-suska.ac.id>
- Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Umsan Husaini, 2011. *Manajemen, Teori, Praktek Dan Riset Pendidikan Jakarta* : Pt. Bumi Aksara

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 Tt1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

Output Created		05-Oct-2017 16:06:12
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	42
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 Tt1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.093
	Elapsed Time	00:00:00.065

[DataSet0]

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Total
Item 1	Pearson Correlation	1	.271	.358	.144	-.175	-.113	.023	.200	-.139	.209	.356
	Sig. (2-tailed)		.082	.020	.363	.269	.476	.886	.205	.380	.185	.021
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item 2	Pearson Correlation	.271	1	.426**	.129	.026	.096	-.019	.088	-.076	.498**	.504**
	Sig. (2-tailed)	.082		.005	.415	.870	.547	.904	.579	.632	.001	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item 3	Pearson Correlation	.358	.426**	1	.577**	-.018	-.067	.061	.154	-.015	.556**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.020	.005		.000	.909	.674	.703	.330	.927	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item 4	Pearson Correlation	.144	.129	.577**	1	.336	.244	.026	.210	.268	.294	.648**
	Sig. (2-tailed)	.363	.415	.000		.029	.119	.872	.181	.086	.059	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item 5	Pearson Correlation	-.175	.026	-.018	.336	1	.330	.316	.208	.361	.077	.477**
	Sig. (2-tailed)	.269	.870	.909	.029		.033	.042	.187	.019	.626	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item 6	Pearson Correlation	-.113	.096	-.067	.244	.330	1	.031	.255	.138	-.150	.346
	Sig. (2-tailed)	.476	.547	.674	.119	.033		.846	.103	.383	.344	.025
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item 7	Pearson Correlation	.023	-.019	.061	.026	.316	.031	1	.457**	.137	.090	.389
	Sig. (2-tailed)	.886	.904	.703	.872	.042	.846		.002	.388	.572	.011
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item 8	Pearson Correlation	.200	.088	.154	.210	.208	.255	.457**	1	.359	.119	.610**
	Sig. (2-tailed)	.205	.579	.330	.181	.187	.103	.002		.020	.452	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item 9	Pearson Correlation	-.139	-.076	-.015	.268	.361	.138	.137	.359	1	.254	.479**
	Sig. (2-tailed)	.380	.632	.927	.086	.019	.383	.388	.020		.105	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item 10	Pearson Correlation	.209	.498**	.556**	.294	.077	-.150	.090	.119	.254	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	.185	.001	.000	.059	.626	.344	.572	.452	.105		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Total	Pearson Correlation	.356	.504**	.597**	.648**	.477**	.346	.389	.610**	.479**	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.021	.001	.000	.000	.001	.025	.011	.000	.001	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 Tt1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

Output Created		05-Oct-2017 16:10:40
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	42
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 Tt1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.047
	Elapsed Time	00:00:00.043

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Total
Item 1	Pearson Correlation	1	.343*	-.164	.157	.242	.258	.094	.506**	.534**	-.058	.519**
	Sig. (2-tailed)		.026	.300	.320	.122	.100	.553	.001	.000	.717	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item 2	Pearson Correlation	.343*	1	.247	.196	.393*	.305*	.281	.012	.602**	.302	.681**
	Sig. (2-tailed)	.026		.114	.213	.010	.050	.072	.938	.000	.052	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item 3	Pearson Correlation	-.164	.247	1	.150	.169	.326*	.228	-.029	-.079	.528**	.495**
	Sig. (2-tailed)	.300	.114		.342	.285	.035	.147	.853	.619	.000	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item 4	Pearson Correlation	.157	.196	.150	1	.289	.270	.014	.084	.217	.238	.465**
	Sig. (2-tailed)	.320	.213	.342		.064	.084	.928	.599	.167	.129	.002
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item 5	Pearson Correlation	.242	.393*	.169	.289	1	.245	.299	.103	.361*	.000	.603**
	Sig. (2-tailed)	.122	.010	.285	.064		.118	.055	.518	.019	1.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item 6	Pearson Correlation	.258	.305*	.326*	.270	.245	1	.431**	.128	.124	.399**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.100	.050	.035	.084	.118		.004	.418	.433	.009	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item 7	Pearson Correlation	.094	.281	.228	.014	.299	.431**	1	.121	-.087	.179	.511**
	Sig. (2-tailed)	.553	.072	.147	.928	.055	.004		.444	.583	.258	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item 8	Pearson Correlation	.506**	.012	-.029	.084	.103	.128	.121	1	.129	.000	.353*
	Sig. (2-tailed)	.001	.938	.853	.599	.518	.418	.444		.416	1.000	.022
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item 9	Pearson Correlation	.534**	.602**	-.079	.217	.361*	.124	-.087	.129	1	.167	.518**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.619	.167	.019	.433	.583	.416		.291	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item 10	Pearson Correlation	-.058	.302	.528**	.238	.000	.399**	.179	.000	.167	1	.527**
	Sig. (2-tailed)	.717	.052	.000	.129	1.000	.009	.258	1.000	.291		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Total	Pearson Correlation	.519**	.681**	.495**	.465**	.603**	.648**	.511**	.353*	.518**	.527**	U
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.002	.000	.000	.001	.022	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Frekuensi Deskripsi kuesioner

Frequencies

Notes

Output Created		05-Oct-2017 16:32:18
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	42
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=jk u pt lb /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

[DataSet1]

Statistics

	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
N Valid	42	42	42	42
Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki - Laki	16	38.1	38.1	38.1
Perempuan	26	61.9	61.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 Tahun	21	50.0	50.0	50.0
31-40 Tahun	11	26.2	26.2	76.2
41-50 Tahun	8	19.0	19.0	95.2
51-60 Tahun	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	14	33.3	33.3	33.3
	D3	9	21.4	21.4	54.8
	S1	17	40.5	40.5	95.2
	S2	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 Tahun	32	76.2	76.2	76.2
	11-20 Tahun	6	14.3	14.3	90.5
	21-30 Tahun	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created		05-Oct-2017 17:02:47
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	42
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.010

[DataSet0]

Statistics

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5
N	Valid	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0

Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10
42	42	42	42	42
0	0	0	0	0

Frequency Table

Item 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	26.2	26.2	26.2
	Setuju	23	54.8	54.8	81.0
	Sangat Setuju	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	14.3	14.3	14.3
	Setuju	31	73.8	73.8	88.1
	Sangat Setuju	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.8	4.8	4.8
	Kurang Setuju	8	19.0	19.0	23.8
	Setuju	25	59.5	59.5	83.3
	Sangat setuju	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	9.5	9.5	9.5
	Setuju	32	76.2	76.2	85.7
	Sangat Setuju	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Item 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Kurang Setuju	9	21.4	21.4	23.8
	Setuju	24	57.1	57.1	81.0
	Sangat setuju	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Item 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.8	4.8	4.8
	Setuju	31	73.8	73.8	78.6
	Sangat setuju	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Item 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	11	26.2	26.2	26.2
	Setuju	24	57.1	57.1	83.3
	Sangat setuju	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Item 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	4.8	4.8	4.8
	Setuju	33	78.6	78.6	83.3
	Sangat Setuju	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Item 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	11.9	11.9	11.9
	Setuju	33	78.6	78.6	90.5
	Sangat Setuju	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Item 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Kurang Setuju	5	11.9	11.9	14.3
	Setuju	29	69.0	69.0	83.3
	Sangat setuju	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10
/ORDER=ANALYSIS.

Frekuensi hasil Kuesioner

Notes

Output Created		05-Oct-2017 17:04:58
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	42
	Item 7	Item 8
Item 6	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

[DataSet0]

Statistics

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5
N Valid	42	42	42	42	42
Missing	0	0	0	0	0

Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10
42	42	42	42	42
0	0	0	0	0

Frequency Table

Item 0

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
Kurang Setuju	2	4.8	4.8	7.1
Setuju	29	69.0	69.0	76.2
Sangat Setuju	10	23.8	23.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Item 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	14	33.3	33.3	33.3
Setuju	20	47.6	47.6	81.0
Sangat Setuju	8	19.0	19.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	9.5	9.5	9.5
	Setuju	31	73.8	73.8	83.3
	Sangat setuju	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	26.2	26.2	26.2
	Setuju	23	54.8	54.8	81.0
	Sangat Setuju	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Item 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	11.9	11.9	11.9
	Setuju	29	69.0	69.0	81.0
	Sangat setuju	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Item 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	19.0	19.0	19.0
	Setuju	29	69.0	69.0	88.1
	Sangat setuju	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Item 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	7.1	7.1	7.1
	Setuju	31	73.8	73.8	81.0
	Sangat setuju	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Item 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	10	23.8	23.8	23.8
	Setuju	24	57.1	57.1	81.0
	Sangat Setuju	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Item 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Kurang Setuju	2	4.8	4.8	7.1
	Setuju	18	42.9	42.9	50.0
	Sangat Setuju	21	50.0	50.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Item 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	19.0	19.0	19.0
	Setuju	27	64.3	64.3	83.3
	Sangat setuju	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X
/SCATTERPLOT=( *SDRESID , *ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).

```


Hasil Regresi

Regression

Notes

Output Created	05-Oct-2017 17:11:24		
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		42
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
Syntax	<pre>REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS CI BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X /SCATTERPLOT=(*SDRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).</pre>		
Resources	Processor Time		00:00:01.498
	Elapsed Time		00:00:02.892
	Memory Required		1348 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots		912 bytes

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja	40.4524	3.07787	42
Pendidikan dan Pelatihan	39.9286	3.11090	42

Correlations

		Prestasi Kerja	Pendidikan dan Pelatihan
Pearson Correlation	Prestasi Kerja	1.000	.735
	Pendidikan dan Pelatihan	.735	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja	.	.000
	Pendidikan dan Pelatihan	.000	.
N	Prestasi Kerja	42	42
	Pendidikan dan Pelatihan	42	42

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan dan Pelatihan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan dan Pelatihan ^a		Enter

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.735 ^a	.540	.528	2.11451	.540	46.869	1	

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.559	1	209.559	46.869	.000 ^a
	Residual	178.846	40	4.471		
	Total	388.405	41			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.435	4.251		2.690	.010
	Pendidikan dan Pelatihan	.727	.106	.735	6.846	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

95% Confidence Interval for B				Correlations	
Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial		
2.843	20.027				
.512	.941	.735			

Coefficient Correlations^a

Model		Pendidikan dan Pelatihan
1	Correlations	Pendidikan dan Pelatihan
		1.000
	Covariances	Pendidikan dan Pelatihan
		.011

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Pendidikan dan Pelatihan
1	1	1.997	1.000	.00	.00
	2	.003	26.020	1.00	1.00

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

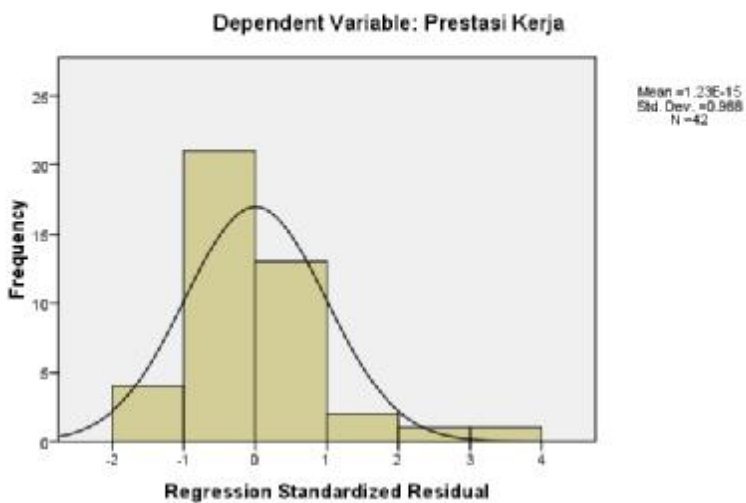
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36.1439	47.7716	40.4524	2.26079	42
Std. Predicted Value	-1.906	3.237	.000	1.000	42
Standard Error of Predicted Value	.326	1.118	.439	.143	42
Adjusted Predicted Value	35.6556	47.2952	40.4298	2.23879	42
Residual	-3.50429	8.22244	.00000	2.08856	42
Std. Residual	-1.657	3.889	.000	.988	42
Stud. Residual	-1.677	3.940	.005	1.009	42
Deleted Residual	-3.58981	8.44178	.02257	2.18093	42
Stud. Deleted Residual	-1.718	4.974	.035	1.130	42
Mahal. Distance	.001	10.481	.976	1.723	42
Cook's Distance	.000	.237	.022	.050	42
Centered Leverage Value	.000	.256	.024	.042	42

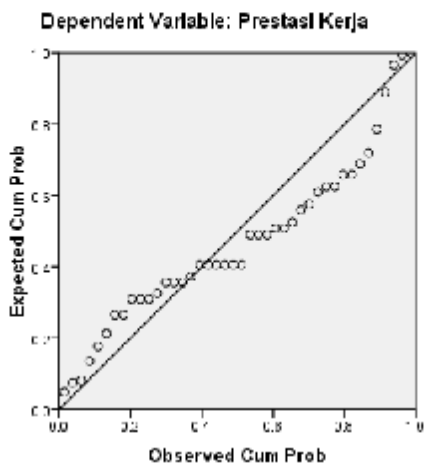
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Charts

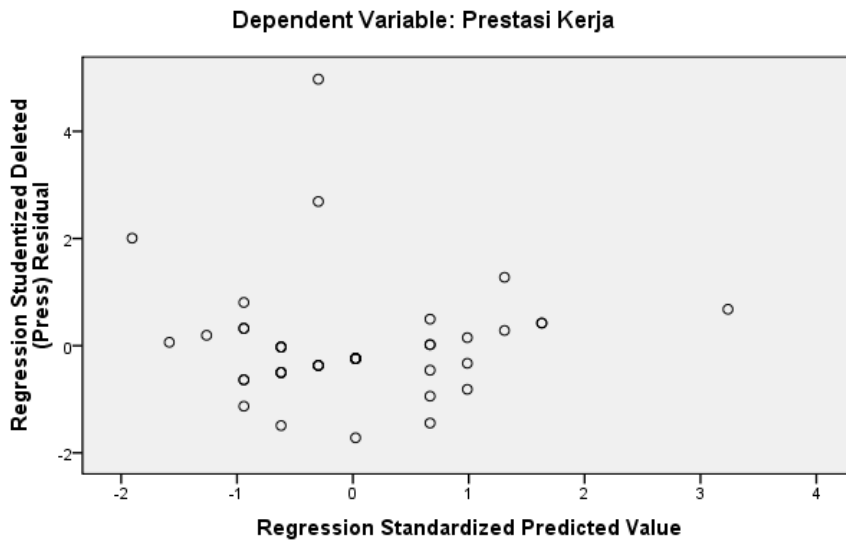
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



RELIABILITY

```

/VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Notes

Output Created		05-Oct-2017 16:12:17
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	42
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.010

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	10

RELIABILITY

```

/VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Reliability

Notes

Output Created		05-Oct-2017 16:14:53
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	42
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.032
	Elapsed Time	00:00:00.017

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	10