

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
PRESTASI KERJA PADA BALAI PELAYANAN  
PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN  
TENAGA KERJA INDONESIA (BP3TKI) SUMUT**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh:**

**SYAHRUL RAMADHAN**  
NPM. 1305160982



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

## ABSTRAK

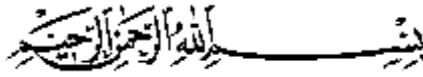
**Syahrul Ramadhan (1305160982) Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap Prestasi Kerja pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Sumut. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU, Skripsi. 2017**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Sumut. Permasalahan dalam penelitian adalah menurunnya tingkat prestasi kerja pegawai Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Sumut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Sumut yang ada di Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Sumut. Sampel diambil menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 55 karyawan. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner yang di uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisa data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (*R-Square*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada hasil penelitian Ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap prestasi kerja, adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja, adanya pengaruh secara bersama-sama antara pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Sumut. nilai *R-Square* adalah 0,890 atau 89%. Hal ini berarti kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 89%, sisanya 11% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Kata Kunci: Pendidikan , Pelatihan, Prestasi Kerja**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Sumut”**.

Dalam menulis skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Ayah **Joko Subambang** dan Ibu **Khairani, S.Pd** yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril, materi, dan

spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Ir. Alridiwirsa, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Buat serta seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Buat seluruh teman-teman yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan skripsi.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.  
Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak  
terima kasih.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Medan, September 2017

Penulis

**SYAHRUL RAMADHAN**  
**1305160982**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II LANDASAN TOERI .....</b>	<b>10</b>
A. Uraian Teoritis .....	10
1. Produktivitas Kerja .....	10
a. Pengertian Produktivitas .....	10
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	13
c. Upaya Peningkatan Produktivitas .....	16
d. Indikator Produktivitas Kerja.....	18
2. Pendidikan .....	20
a. Pengertian Pendidikan .....	20
b. Metode pendidikan .....	22
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan .....	23
d. Indikator pendidikan.....	24

3. Pelatihan .....	25
a. Pengertian Pelatihan .....	25
b. Proes Pelatihan .....	27
c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan .....	28
d. Indikator Pelatihan .....	29
B. Kerangka Konseptual.....	29
C. Hipotesis.....	32
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	34
B. Definisi opsional.....	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
D. Populasi dan Sampel .....	36
E. Tehnik Pengumpulan Data .....	37
F. Teknik Analisis Data .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
A. Hasil Penelitian .....	45
B. Pembahasan .....	57
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>63</b>
A. Kesimpulan .....	63
B. Saran .....	63

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Variabel Pendidikan (X1) .....	34
Tabel 3.2	Indikator Variabel Pelatihan (X2) .....	35
Tabel 3.3	Indikator Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y).....	35
Tabel 3.4	Jadwal Kegiatan Penelitian.....	36
Tabel III.3	Skala Pengukuran Likert .....	37
Tabel IV.1	Skala Likert's.....	45
Table IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	46
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel IV.5	Hasil Jawaban Responden Tentang Pendidikan .....	48
Tabel IV.6	Hasil Jawaban Responden Tentang Pelatihan .....	50
Tabel IV.8	Hasil Jawaban Responden Tentang Keputusan Pembelian .....	51
Tabel IV.9	Hasil Uji Multikolinearitas .....	54
Tabel IV.10	Hasil Uji Linear Berganda .....	56
Tabel IV.11	Hasil Uji t .....	57
Tabel IV.16	Uji F59 Gambar IV.6 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	60
Tabel IV.13	Nilai R-Square .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Proses Pelatihan .....	27
Gambar II.2	Pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai ..	30
Gambar II.3	Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas kerja pegawai .....	31
Gambar II.1	Paradigma Penelitian.....	32
Gambar IV.1	P-P Plot Pengujian Normalitas Model Regresi .....	53
Gambar IV.2	Heterokedastisitas .....	55
Gambar IV.3	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t pendidikan .....	58
Gambar IV.4	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t pelatihan .....	59

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan kunci dari pembelajaran pada seseorang sebagai bekal dalam kehidupan sekarang dan yang akan datang. Pendidikan mengajarkan manusia untuk berfikir, berinovasi dan mempraktekkan apa yang telah didapat dalam proses pendidikan tersebut. Ilmu pengetahuan dan teknologi terus berkembang dan mengalami banyak perubahan di berbagai bidang kehidupan. Hal tersebut dapat berpengaruh pada cara, metode kinerja dan alat di pergunakan akan mengalami perubahan disisi lain, secara kualitatif dan kuantitatif beban kinerja perusahaan dapat pula berubah, bertambah, berkembang, diganti dengan metode baru yang menuntut berbagai penyesuaian dalam pelaksanaannya. Kondisi seperti ini harus diimbangi dengan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas secara maksimal dengan prinsip-prinsip yang professional.

Implementasi pendidikan dan pelatihan pada setiap karyawan akan menghasilkan perilaku kerja yang lebih baik, disetiap kemampuan yang di peroleh melalui pendidikan dan pelatihan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Maka perusahaan memilih membuka kontribusi tanggung jawab hal ini tanggung jawab untuk sementara meningkatkan sumber daya karyawan yang dimiliki sehingga karyawan dapat berkembang kearah yang lebih baik sesuai dengan kondisi dan kebutuhan. Dan mencapai hal ini, diperlukan suatu pembinaan perusahaan serta menyesuaikan kondisi kegiatan eksternal pada karyawan, dengan

mengadakan pendidikan dan pelatihan di semua bagian kerja. Bahwa perusahaan mempunyai kewajiban untuk menambah salah satunya pengetahuan karyawannya.

Berbagai faktor dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya adalah pendidikan dan pelatihan. Beberapa ahli menyatakan bahwa program pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu kegiatan mengenai sumber daya manusia kedepan dalam menghadapi berbagai tantangan perusahaan, baik pada saat ini maupun dimasa yang mendatang.

Menurut Sumarsono (2009) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan prestasi kerja.

Program pelatihan atau pendidikan merupakan rangkaian yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan prestasi kerja dan profesionalitas sumber daya manusia agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu dengan adanya pelatihan kerja pegawai, kedua belah pihak baik perusahaan maupun pegawai memperoleh manfaat yaitu adanya peningkatan kualitas prestasi kerja.

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki prestasi kerja seorang karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Pelatihan umumnya diberikan kepada para pegawai baru, tetapi juga dapat diberikan kepada para pegawai lama yang biasanya berhubungan dengan perkembangan teknologi. Pelatihan tertuju pada peningkatan keahlian secara fisik yang diperlukan oleh para pekerja non manajerial.

Pemahaman terhadap istilah pendidikan dan pelatihan sering tumpang tindih, batasan antara keduanya seringkali kabur, karena keduanya memiliki tujuan yang sama yaitu terjadinya perubahan perilaku ke arah yang lebih baik sesuai dengan yang diinginkan. Keduanya berhubungan dengan belajar dan perubahan pada diri manusia, tetapi berbeda terutama dalam hal tujuan khusus yang ingin dicapai.

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan prestasi kerja.

Pelatihan ditujukan untuk membantu individu agar berhasil menampilkan kinerjanya dalam suatu pekerjaan tertentu. Jadi, pertumbuhan mereka dan berbagai peran yang akan mereka mainkan di lingkungan sosial mereka menjadi titik awal dalam pendidikan, sedangkan pelatihan berawal dari kebutuhan dalam suatu pekerjaan tertentu yang akan dilakukan. Lebih jauh Miner menjelaskan bahwa proses pelatihan lebih dipusatkan pada pembelajaran dan perubahan pada suatu hal yang secara khusus dapat diterapkan pada suatu jabatan, melengkapi persyaratan jabatan yang dibutuhkan, dan efisien dalam hal waktu, biaya, dan sumber daya yang digunakan. (Rosalia Dkk, 2014)

Jadi, pendidikan lebih mengarah pada pengetahuan dan hal-hal yang bersifat umum dan terkait dengan kehidupan pribadi secara luas, sedangkan pelatihan mengarah pada ketrampilan berperilaku secara khusus dan ada ukuran benar atau salah. Pendidikan lebih diarahkan untuk memecahkan *knowledge*

*problems*, sedangkan pelatihan lebih pada *skill problems*, dan keduanya digunakan secara bersama untuk memecahkan *motivation problems*. (Noval Maulana, 2009).

Prestasi merupakan pembaharuan pandangan hidup yang memuliakan kerja demi untuk meningkatkan kualitas hidup dengan falsafah bahwa hari esok lebih baik dari hari ini. Untuk itu maka harus selalu diusahakan peningkatan hasil dan mutu kerja. Dengan pengertian hasil bertambah dengan biaya yang sama, ataupun jumlah yang dihasilkan tetap sama (konstan) tetapi biayanya berkurang, maka hal ini berarti suatu keuntungan yang bermacam-macam bentuknya bagi masyarakat..

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan prestasi yang tinggi. Prestasi tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja.

Dalam kehidupan seseorang faktor pendidikan juga memiliki pengaruh penting karena di dalam pendidikan ada usaha secara sadar dan sistematis dalam rangka mengalihkan pengetahuan dari seorang kepada orang lain. Pendidikan dapat bersifat formal seperti pendidikan dalam sekolah, bangku kuliah atau lembaga pendidikan lainnya dan juga non-formal seperti pendidikan yang diberikan orang tua terhadap anaknya atau atasan kepada bawahannya.

Selain beberapa faktor yang disebutkan di atas, ada juga faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang namun secara tidak langsung dan perlahan namun lambat laun membuat prestasi kerja pada orang tersebut, yaitu faktor

pelatihan kerja yang merupakan pendidikan yang didapat seseorang selama ia bekerja di perusahaan tersebut, sehingga membentuk perilaku dalam kehidupan organisasionalnya. (Siagian 2009, hal.54).

Tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Pendidikan dan pelatihan pada diri karyawan mempunyai peran penting, karena adanya Pendidikan dan pelatihan ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Karyawan yang terlatih berhasil akan mencapai prestasi kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki pendidikan dan pelatihan akan mempunyai prestasi terbaik pada pekerjaannya. Untuk mencapai prestasi yang tinggi pimpinan harus memperhatikan kebutuhan karyawan dengan cara menciptakan iklim kerja yang baik didalam perusahaan. Untuk meningkatkan prestasi penting adanya pelatihan yang diberikan perusahaan agar karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab.

BP3TKI merupakan Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI yang bergerak secara vertical dan dibentuk oleh Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI) nyatanya tidak memberikan perubahan apapun dalam Perlindungan dan Penempatan TKI. Berdasarkan kinerjanya, BNP2TKI sebagai pusat kegiatan bekerjasama dengan pemerintah yang dimana mempunyai peran yang telah terstruktur berdasarkan daerah-daerah perekrutan Tenaga Kerja.

Hasil prapenelitian pada Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI diketahui bahwa adanya penurunan prestasi kerja pegawai yang dipengaruhi oleh kurangnya keterampilan karena kurang pemahannya karyawan tentang pekerjaan

yang harus dilakukan dan target yang harus dicapai, tidak sesuai dengan pekerjaan dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan. Menurunnya prestasi kerja pegawai juga dapat dilihat dari absensi karyawan terbilang masih cukup banyak. Oleh karena itu menjadi alasan diadakannya diklat.

Pelatihan yang diikuti karyawan, diharapkan dapat meningkatkan prestasi pegawai. Namun, meskipun pelatihan telah dilakukan, kepuasan terhadap kerja belum sepenuhnya dapat tercapai. Hal ini terlihat masih terdapat adanya keluhan yang disampaikan masyarakat. Keluhan yang tidak terselesaikan tersebut dapat menyebabkan pekerjaan menjadi terbengkalai dan mengurangi kepercayaan masyarakat kepada BP3TKI. Maka dari itu, BP3TKI harus memperhatikan tingkat keluhan yang tidak terselesaikan oleh pegawai.

Permasalahan berkaitan dengan prestasi kerja pegawai adalah masih adanya kendala dimana pegawai sering terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga banyak pekerjaan lain yang tertunda. Masalah yang berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja pegawai yaitu kurangnya disiplin yang diberikan pimpinan kepada pegawai untuk mengerjakan tugas-tugas dengan baik dan benar sehingga pegawai sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Kemudian terdapatnya karyawan yang datang terlambat atau sesuai masuk jam kerja dengan waktu yang telah ditetapkan kantor dinas, dan masih adanya pegawai tidak masuk kerja sehingga disiplin pun rendah.

Sehubungan pendidikan dan pelatihan dari hasil penelitian awal yang dilakukan pada BP3TKI Permasalahan pendidikan dan pelatihan disebabkan karena belum adanya tenaga penyuluh jabatan tenaga kerja luar negeri,

penyuluhan jabatan tenaga kerja luar negeri yang disampaikan oleh tenaga yang kurang kompeten, belum tersedianya peraturan tentang penyuluh jabatan menyebabkan kurangnya informasi yang diterima oleh pencari kerja dan calon pencari kerja ke luar negeri. Masih terdapatnya kondisi ketidaksesuaian antara kualifikasi kompetensi tenaga kerja dengan persyaratan kerja di BP3TKI. Masih terdapat pegawai yang kurang memahami dunia kerja dan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai, masih minimnya informasi tentang dunia kerja maupun informasi pasar kerja yang dapat diakses oleh pencari kerja, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menimbulkan jabatan-jabatan baru dan pada umumnya tenaga kerja yang tersedia belum siap mengisi, keadaan sosial budaya masih kurang untuk mendukung lajunya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dari uraian dan fenomena yang ditemukan dilapangan maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Sumut”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hasil identifikasi penelitian yang dilakukan pada BP3TKI diperoleh informasi tentang perusahaan yang timbul sebagai berikut :

1. Kurangnya pendidikan di BP3TKI Sumut, hal ini ditandai dengan penyuluhan jabatan tenaga kerja luar negeri yang disampaikan oleh tenaga yang kurang kompeten.

2. Kurangnya pelatihan di BP3TKI Sumut, hal ini dapat dilihat dari kondisi ketidaksesuaian antara kualifikasi kompetensi tenaga kerja dengan persyaratan kerja di BP3TKI Medan.
3. Prestasi Kerja pegawai masih belum efektif yang ditandai dengan pegawai yang tersedia belum siap mengisi, keadaan sosial budaya masih kurang untuk mendukung lajunya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

### **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Untuk mendapatkan gambaran penelitian yang jelas dan tidak melebar saat dalam menganalisa dan membahas, maka ruang lingkup objek penelitian ini yang dilakukan hanya meliputi pendidikan, pelatihan, dan prestasi kerja pegawai yang ada di BP3TKI.

#### **2. Rumusan Masalah**

- a. Apakah ada pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai pada BP3TKI?
- b. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada BP3TKI?
- c. Apakah ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada BP3TKI?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai pada BP3TKI?
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada BP3TKI?
- c. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada BP3TKI?

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

### **a. Bagi Penulis**

Bagi penulis sendiri yang berguna untuk mendalami masalah yang berkaitan dengan pendidikan, pelatihan dan prestasi kerja pegawai sebagai kajian dalam bidang sumber daya manusia.

### **b. Bagi Perusahaan**

Bagi BP3TKI diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi mengenai pendidikan, pelatihan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai.

### **c. Bagi peneliti selanjutnya**

Sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam mengkaji masalah yang sama dimasa mendatang

## **BAB II**

### **LANDASAN TOERI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Prestasi Kerja**

###### **a. Pengertian Prestasi**

Prestasi merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis prestasi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama prestasi berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Jadi prestasi kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki per satuan waktu. (Sunyoto, 2012 hal. 41 )

Di bidang industri, prestasi mempunyai arti ukuran yang relatif atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan. memberikan batasan tentang prestasi, yaitu : (a) keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi; (b) tingkat keefektifan dari manajer industri didalam penggunaan aktivitas untuk produksi; dan (c) keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan. Sutrisno (2014, hal.99) dan Webster dalam Sutrisno (2014,hal.99).

Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat prestasi, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan di atur dengan baik.

Prestasi sering diukur dalam bentuk masukan dan keluaran ekonomi. Akan tetapi, masukan dan keluaran sumber daya manusia dan sosial juga merupakan faktor penting. Jika perilaku organisasi lebih baik, dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia. (Wibowo 2014, hal.94)

Prestasi kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Sutrisno (2014, hal.100)

Prestasi pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Ravianto dalam Sutrisno (2014, hal.100),

Filsafat mengenai prestasi sudah ada sejak awal peradaban manusia, karena makna prestasi adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Dengan kata lain, filsafat prestasi adalah keinginan manusia untuk membuat hari ini lebih baik dari hari kemarin dan membuat hari esok lebih baik dari hari ini. Aigner dalam Sutrisno (2014, hal.100)

Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin prestasi yang tinggi, yaitu: (a) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja; (b) aspek efisiensi tenaga kerja; (c) aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relative sederhana. Prestasi harus menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya. Singodimedjo dalam Sutrisno (2014, hal.101)

Selanjutnya, dijelaskan bahwa orang yang mempunyai sikap tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, serta terbuka namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Dalam kaitannya dengan tenaga kerja, maka prestasi tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Faktor manusia telah menjadi focus penghargaan dunia sejak abad ke-18 yang populer dengan penerapan ilmu perilaku manusia, oleh karena itu prestasi tidak dilihat sebagai konsep produksi ekonomi saja, yang melupakan kepentingan tenaga kerja dan lingkungan, Ravianto dalam Sutrisno (2014, hal.101).

Dengan demikian prestasi pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

## **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Untuk meningkatkan prestasi kerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memiliki sikap mental yang berorientasi produktif dan selalu menggunakan potensi yang maksimal, optimis, tekun, dan berusaha sungguh-sungguh dalam menghadapi tantangan pembangunan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Ravianto dalam Sutrisno (2014, hal. 102) sebagai berikut:

### 1) Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai prestasi kerja yang lebih baik, hal demikian ternyata syarat yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja.

### 2) Keterampilan

Faktor keterampilan, baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian prestasi. Dengan demikian setiap individu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Seseorang dinyatakan terampil dan produktif apabila yang bersangkutan dalam satuan waktu tertentu dapat menyelesaikan hasil tertentu .

### 3) Disiplin

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam pembuatan tingkah laku perorangan kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan ketentuan etika, norma, dan kaidah yang berlaku. Disiplin

dapat pula berarti pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila.

4) Sikap dan etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi sekeras dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan prestasi kerja.

5) Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

6) Gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhannya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan prestasi.

7) Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka meningkatkan konsentrasi kerja, dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan prestasi.

8) Jaminan sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan pada setiap karyawan menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan akan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk kerja.

#### 9) Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan prestasi.

#### 10) Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju maka akan meningkatkan:

- a) Tepat waktu dan penyelesaian produksi
- b) Jumlah produksi lebih banyak dan bermutu
- c) Mempekecil pemborosan bahan sisa

Dengan demikian, maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan prestasi.

Sedangkan menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2014, hal.103), ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yaitu :

##### 1) Pelatihan.

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat.

##### 2) Mental dan kemampuan fisik karyawan.

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental

karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan prestasi kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan.

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

**c. Upaya Peningkatan Prestasi**

Bahwa peningkatan prestasi kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis, untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan prestasi kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Yang dimaksud etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian para suatu anggota suatu organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Siagian dan Sutrisno (2014, hal.105), adalah :

1) Perbaikan Terus Menerus

Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal

maupun eksternal. Tambahan pula, ada ungkapan yang mengatakan bahwa satu-satunya hal yang konstan didunia adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik SDM sebagai akibat diterbitkan perundang-undangan baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam berbagai keputusan manajemen. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya dimasyarakat.

## 2) Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan .

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi dimata berbagai pihak diluar organisasi. Jika ada organisasi yang mendapat penghargaan dalam bentuk ISO 9000, misalnya, penghargaan itu diberikan bukan hanya karena keberhasilan organisasi meningkatkan mutu semua jenis pekerjaan dan proses manajerial dalam organisasi yang bersangkutan.

### 3) Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsure yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekaryaannya dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

#### **d. Indikator Prestasi Kerja**

Pengukuran prestasi kerja diarahkan pada beberapa aspek yang merupakan bidang kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, Ukuran tersebut mencerminkan besar kecilnya prestasi kerja. Menurut Mangkunegara (2013, hal 75) indikator dari prestasi kerja adalah :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan
- 4) Sikap pegawai

Adanya penjelasan indikator prestasi kerja di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja

Dari segi keterampilan bekerja, kedisiplinan bekerja dalam bentuk keterampilan bekerja dan kesempatan bekerja.

- 2) Kualitas kerja

Diukur dari kemampuan secara kualitatif didalam mencapai target atau hasil-hasil kerja atas karyawan-karyawan baru.

### 3) Keandalan kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, Kemauan serta semangat tinggi.

### 4) Sikap pegawai

Pekerjaan yang dilakukan selalu mencerminkan norma-norma atau ketentuan-ketentuan yang berlaku di lingkungan organisasi atau perusahaan di tempat karyawan bekerja.

Dari uraian diatas penulisan menyimpulkan bagi para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidak diandalkan, serta sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerja sama rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi karyawannya untuk meningkatkan prestasi kinerjanya.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2009, hal 152) Menyatakan indikator prestasi kerja adalh sebagai berikut :

- 1) Hasil Kerja yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul
- 4) Kecelakaan mental yaitu tingkat kemauan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi yang ada.

- 5) Sikap yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

## **2. Pendidikan**

### **a. Pengertian Pendidikan**

Peran pendidikan memberikan bimbingan, pengajaran dan latihan. Organisasi yang memperkerjakan tenaga kerja yang menjalankan roda organisasi mulai dari kelompok manajerial sampai pada tugas yang melaksanakan kegiatan yang bersifat teknis operasional. Mengharapkan dan menuntut kinerja dan prestasi yang tinggi. Sedangkan pendidikan formal yang telah ditempuh merupakan modal penting karena menyesuaikan diri dengan disiplin ilmu. Walaupun ilmu masih perlu adaptasi kepada persyaratan dan tuntutan khusus yang ditentukan oleh organisasi tertentu.

Menurut Hasibuan (2009, hal. 81) Pendidikan adalah segala usaha untuk membina keperibadian untuk mengembangkan kemampuan manusia Indonesia jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik dalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dalam masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila.

Adapun Siagian (2009, hal. 182) mengatakan pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan lebih berorientasi kepada peningkatan prestasi kerja para pekerja dimasa depan.

Sedangkan Sumarsono (2009 : 92-93) Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Simamora (2010, hal. 273) mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan.

Sementara itu, Sikula (2012, hal. 69) disebutkan bahwa “Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.

Adapun Sastrohadiwiryono (2009, hal. 200) pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah, dan rohaniyah yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah, untuk membangun persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2014, hal 65) pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus menerus yang senantiasa berkembang. Peserta didik merupakan masukan, setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dari kurikulum yang ada.

Pengertian pendidikan bahkan lebih diperluas cakupannya sebagai aktivitas dan fenomena. Pendidikan sebagai aktivitas berarti upaya yang secara

sadar dirancang untuk membantu seseorang atau sekelompok orang dalam mengembangkan pandangan hidup, sikap hidup, dan keterampilan hidup, baik yang bersifat manual (petunjuk praktis) maupun mental, dan sosial sedangkan pendidikan sebagai fenomena adalah peristiwa perjumpaan antara dua orang atau lebih yang dampaknya ialah berkembangnya suatu pandangan hidup, sikap hidup, atau keterampilan hidup pada salah satu atau beberapa pihak, yang kedua pengertian ini harus bernafaskan atau dijiwai oleh ajaran dan nilai-nilai agama.

Pendapat diatas dapat disimpulkan, bahwa pengertian pendidikan adalah suatu proses dalam rangka memperbaiki pengembangan dalam hal pengetahuan dan keterampilan terhadap setiap pegawai dan karyawanagar pelaksanaan pekerjaan dari karyawan lebih efektif.

#### **b. Metode pendidikan**

Metode merupakan hal yang sangat penting dalam proses belajar mengajar di lembaga pendidikan. Apabila proses pendidikan tidak menggunakan metode yang tepat maka akan sulit untuk mendapatkan tujuan pembelajaran yang diharapkan. Sinyalemen ini seluruh pendidik sudah maklum, namun masih saja di lapangan penggunaan metode mengajar ini banyak menemukan kendala. Kendala penggunaan metode yang tepat dalam mengajar banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor; keterampilan guru belum memadai, kurangnya sarana dan prasarana, kondisi lingkungan pendidikan dan kebijakan lembaga pendidikan yang belum menguntungkan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang variatif.

Metode yang paling penting dalam pengembananagan sumber daya manusia diantaranya adalah metode pendidikan dan meyode pelatihan. Menurut suwanto

dan prisa (2011, hal. 112) metode pendidikan terdiri atas : Metode kuliah dan ceramah, Metode diskusi, Metode study kasus, Permainan Bisnis.

Dilihat dari segi langkah-langkah dan tujuan kompetensi yang ingin dicapai, terdapat sejumlah metode pendidikan islam yang dikemukakan para ahli. Yaitu metode ceramah, Tanya jawab, demonstrasi, karyawisata, penugasan, pemecahan masalah, diskusi, simulasi, eksperimen, penemuan dan proyek atau unit. Macam-macam metode pengajaran ini secara singkat menurut Achmadi (2013) dapat dikemukakan sebagai berikut: Metode Ceramah, Metode Tanya Jawab, Metode Demonstrasi, Metode Eksperimen, Metode Pemberian Tugas, Metode Sosiodrama, Metode Diskusi.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan**

Pendidikan dirasa sangat penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai akibat dari perubahan situasi dan kondisi kerja, kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan dalam organisasi.

Setiap pendidikan harus terlebih dahulu ditetapkan dan jelas sasaran yang ingin dicapai agar pelaksanaan program pendidikan dapat diarahkan pencapaian tujuan organisasi. Manullang (2009, hal. 203) bahwa : Dasar pemikiran mengenai pendidikan sebagian mencakup tujuan pokok hal ini sebagai berikut : Tujuan pendidikan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, Materi pendidikan harus relevan dengan realisasi tujuan latihan, Jadwal disusun sehingga kondusif bagi pelatihan maupun bagi pengikut pelatihan/Pendidikan, Lokasi pelatihan/ pendidikan dipilih yang member kegairahkan dalam proses pendidikan , Kuantitas dan kualitas peserta harus tidak mengganggu kepada jalannya pelaksanaan

pendidikan, Pelatihan harus dipilih yang memiliki kualifikasi yang diperlukan, Metode pelatihan harus disesuaikan dengan pengikut pelatihan dan materi yang diberikan.

Berbagi kegiatan pendidikan yang diselenggarakan dalam suatu institusi, tentu tidak terlepas dari bagaimana perencanaan yang disusun dalam mencapai sasaran yang diharapkan maka perencanaan yang dilakukan secara sistematis akan menghasilkan pencapaian tujuan yaitu: terjadinya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam menghadapi pekerjaan yang dilakukan baik dalam lingkup internal maupun eksternal.

Mengemukakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kegiatan pendidikan, yaitu perkembangan PTEK. Perkembangan seni, keterbelakangan budaya dan sarana kehidupan (Pondojo dan Husnan 2011, hal 77).

Dalam pandangan Al- Ghazali bahwa setiap manusia lahir membawa fitrah sebagai potensi dasar, yang untuk selanjutnya ditentukan oleh lingkungan, oleh karenanya, orang tua diharapkan dapat mengembangkan amana, sebab jiwa yang suci ini akan berkembang sesuai dengan bimbingan orang tuanya. Manusia sejak lahir telah dibekali dengan fitrah yang berupa kemampuan dasar untuk berbuat maka sesungguhnya manusia memiliki potensi untuk menjadi manusia berperangai baik atau berperangai buruk. (AL-Ghazali dalam solichin 2009).

#### **d. Indikator pendidikan.**

Pendidikan adalah suatu oproses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Notoatmojo (2013, hal 16) menyatakan bahwa indikator pendidikan adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui tujuan belajar.
- 2) Kesesuaian pendidikan dengan pelaksanaan tugas.
- 3) Referensi kehadiran.

Adapun Indikator Pendidikan Menurut UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 dalam Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto, indikator pendidikan adalah berdasarkan tingkat/jenjang pendidikan (pendidikan formal) dan pendidikan nonformal. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan, sedangkan pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan.

Sementara itu, Yani (2003) ada tiga indikator pendidikan yaitu:

- 1) Analisis kebutuhan pelatihan dimana analisis ini lebih condong melihat kebutuhan yang dilakukan oleh instansi untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukan pegawai pada saat pelatihan yang akan dijalankan
- 2) Pegawai dapat dijalankan pekerjaannya sesuai dengan pendidikan yang diberikan.
- 3) Analisis individu yang mana diharapkan setiap individu dapat menyiapkan dirinya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan baik fisik ataupun mental.

### **3. Pelatihan**

#### **a. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.

Menurut Rivai (2009, hal. 212) Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaannya.

Rachmawati (2008, hal. 110) menyatakan pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Handoko (2008, hal. 104) menyatakan bahwa pelatihan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin, pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang.

Sementara itu, menurut Dessler (2010, hal. 280) pelatihan adalah proses terintegrasi yang digunakan oleh perusahaan untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

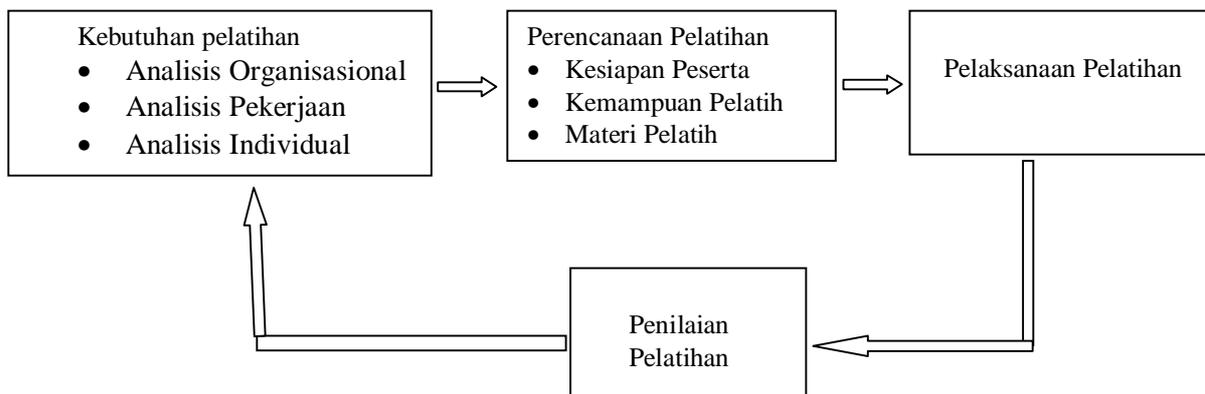
Sedangkan menurut Bangun (2012, hal. 202) Pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Hanggraeni (2012, hal. 97) pelatihan

adalah pendidikan yang membantu pekerjaan untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini.

Berdasarkan pendapat di atas pelatihan berarti menuntun dan mengarahkan perkembangan dari peserta pelatihan melalui pengetahuan, keahlian dan sikap yang diperoleh untuk memenuhi standar tertentu.

### b. Proes Pelatihan

Penerapan pelatihan yang efektif dapat dilakukan melalui proses pelatihan secara sistematis. Pelaksanaan proses pelatihan akan mengurangi ketidakpastian, tetapi lebih mengarah kepada pencapaian tujuan yang lebih pasti. Menurut Bangun (2012, hal.203) proses pelatihan adalah sebagai berikut :



**Sumber : Bangun (2012, hal. 203)**

**Gmbar II.1**

Adapun penjelasannya sebagai berikut : 1) Kebutuhan pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, perlu dilaksanakan terlebih dahulu diagnosis atau masalah-masalah pada kinerja karyawan. Ada tiga sumber yang menjadi pertimbangan yang penting untuk diperhatikan antara lain, analisis organisasional, analisis pekerjaan, analisis

individual. 2) Setelah kebutuhan pelatihan dapat ditentukan, berdasarkan analisis yang dilakukan jika ternyata pelatihan dibutuhkan untuk mengembangkan para anggota organisasi, maka langkah selanjutnya adalah perancangan pelatihan antara lain kesiapan peserta pelatihan, kemampuan pelatihan, dan materi pelatihan. 3) Proses selanjutnya adalah pelaksanaan pelatihan perlu dilakukan pengujian metode-metode yang digunakan sudah sesuai dengan kebutuhan pelatihan. 4) Penilaian pelatihan dilakukan untuk melihat hasil yang dicapai dengan membandingkan setelah dilakukan pelatihan dengan tujuan-tujuan yang diharapkan para manajer.

### **c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta, metode, tujuan pelatihan dan lingkungan pelatihan yang menunjang. Dalam menentukan teknik-teknik pelatihan, timbul masalah mengenai *tread-off*. Oleh karena itu tidak ada teknik tunggal yang terbaik. Metode pelatihan tidak tergantung dari beberapa faktor.

Menurut Rivai (2009, hal 225-226) ada beberapa faktor yang yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan : 1) Efektifitas Biaya (*Cost Effectiveness*) Materi program yang dibutuhkan harus memiliki dan menguasai materi yang akan diberikan dan dibutuhkan oleh para karyawan. 3) Prinsip-prinsip pembelajaran yang lebih mudah dan menarik akan sangat mempengaruhi hasil pelatihan yang akan diterima para karyawan. 4) Ketetapan dan kesesuaian fasilitas. 5) Kemampuan dan preferensi instruktur peserta pelatihan dalam

meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. 6) Kemampuan dan prefensi instruktur pelatihan.

Faktor menurut perfektif islam dalam pelatihan (Darmawan, 2006: 94):

1. Metode Tilawah
2. Metode Taklim
3. Metode Tazkiyyah
4. Metode Hikmah

Instruktur harus menguasai faktor-faktor berikut untuk kelancaran pelaksanaan pelatihan:

1. Pengelolaan waktu
2. Penggunaan alat
3. Pengetahuan atau penguasaan materi pelatihan
4. Tim pengajar

#### **d. Indikator Pelatihan**

Kriteria yang efektif digunakan untuk mengevaluasi kegiatan pelatihan adalah yang berfokus pada hasil akhirnya. Adapun indikator menurut Rae dalam Sofyandi (2008, hal. 119) : Isi pelatihan, Metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, Lama waktu pelatihan, Fasilitas pelatihan.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006, hal 308) indikator pelatihan adalah sebagai berikut : penilaian, perancangan, penyampaian, evaluasi.

Indikator-indikator kebutuhan akan pelatihan tersebut antara lain : Adanya peningkatan dalam absensi dan labour turn over, Tingkat kecelakaan kerja yang tinggi/meningkat. Banyak terjadi keluhan karyawan (grievance and complain), Terjadinya kemacetan produksi, Tingkat pemborosan yang tinggi, Penggunaan tenaga ahli/staf yang tidak efisien, Supervisi yang tidak efektif, Banyak pekerjaan yang menemui jalan buntu.

## **B. Kerangka Konseptual**

Dalam penelitian ini kerangka konseptual sangatlah perlu, guna untuk merumuskan hipotesis dengan mengetahui pertautan atau hubungan antara variabel yang diteliti. Kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai posisi antar konsep/ antar konstruk (Sugiyono 2013, hal.119). Dimana antar variabel yang dikemukakan dalam kerangka konseptual ini adalah pendidikan, pelatihan, dan perilaku karyawan yang dapat dikemukakan dibawah ini :

### **1) Pengaruh Pendidikan terhadap Prestasi kerja pegawai**

Pendapat Atmodiwirio (2012, hal. 37) “Pendidikan proses kegiatan pembelajaran antara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk mencapai standar kerja yang diharapkan.

Pendidikan merupakan syarat utama yang harus ditempuh seseorang untuk dapat memasuki pasar kerja. Pendidikan yang diperoleh baik dari sekolah maupun dari luar sekolah akan memberikan bekal pengetahuan dan ketrampilan, sehingga akan memudahkan penempatan seorang karyawan sesuai dengan kecakapannya.

Tingkat pendidikan yang dimiliki seorang karyawan akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tindakan dalam menghadapi suatu permasalahan yang timbul khususnya dalam masalah pekerjaan. Orang yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi pada umumnya lebih cepat mengatasi masalah yang dihadapi, daripada orang yang tingkat pendidikannya lebih rendah.

Pendidikan mempunyai fungsi untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja agar dapat lebih produktif. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan prestasi tenaga kerja karena pendidikan baik formal maupun non formal seseorang

diharapkan memiliki kemampuan untuk lebih memahami dalam mengadaptasi perubahan-perubahan di lingkungan kerja dengan lebih cepat.



**Gambar II.2 : Pengaruh Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

## 2) Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan merupakan faktor yang menentukan tercapai tidaknya suatu tujuan perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang terampil dan dapat menghadapi tantangan yang ada baik dari dalam maupun dari luar perusahaan. Dengan kata lain perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku kerja yang baik agar dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya. Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang memiliki perilaku kerja yang baik adalah dengan mengadakan pelatihan, pelatihan merupakan cara yang paling utama dalam mengembangkan karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga prestasi karyawan tersebut akan meningkat dan standar yang diinginkan perusahaan. Secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai hubungan pelaksanaan program pelatihan dengan prestasi kerja pegawai, antara lain, menurut Mulia Nasution (Nasution, 1994:70). Menurutnya, “dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, dan wawasan, sikap karyawan pada tugas-tugasnya dengan pengetahuan yang didapat dalam pelatihan akan merubah perilaku kerja, guna mendapatkan prestasi yang tinggi.



**Gambar II.3 : Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi kerja pegawai**

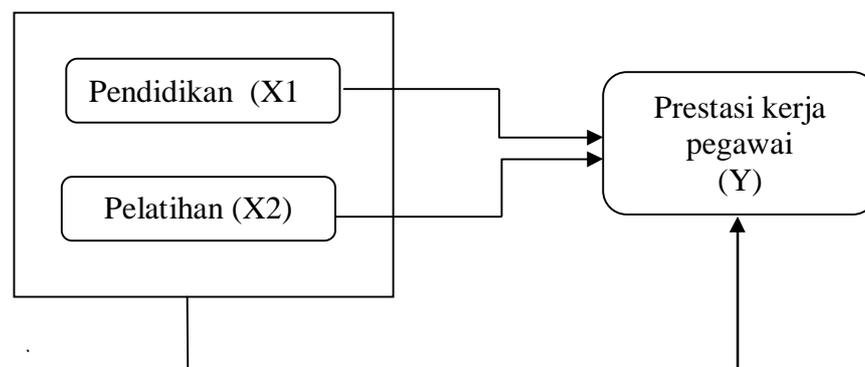
### 3) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi kerja pegawai

Menurut Bernandian & Russell yang dikutip oleh Gomes (2013, hal. 197) “Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya”.

Selain itu hubungan pelatihan dengan prestasi karyawan, menurut Bambang Kussriyanto (Kussriyanto, 1993:10) sebagai berikut, “pendidikan dan latihan untuk menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja mempunyai dampak paling langsung terhadap prestasi. Kegiatan pengembangan ini menjanjikan pertumbuhan prestasi yang terus-menerus.

Kerberhasilan suatu organisasi ternyata ditentukan oleh sebesarnya prestasi kerja pegawainya. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan (habit) dan budaya kerja. Oleh karena itu diupayakan untuk membentuk perilaku kerja yang konsisten dan positif.

Berdasarkan dari uraian dan teori di atas tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap perilaku kerja pada BP3TKI.



**Gambar II.1 Paradigma Penelitian**

### **C. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2012, hal.166) hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan atau tujuan masalah. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja pada BP3TKI.
2. Ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada BP3TKI.
3. Ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pada BP3TKI.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Sugiyono (2013, hal.11) mendefensikan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, dan mengontrol suatu fenomena.

#### B. Definisi operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui buruknya defenisi pengukuran dari suatu penelitian. Yang menjadi defenisi operasional adalah :

##### 1. Pendidikan ( $X_1$ )

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan (Simamora, 2004, hal. 273). Indikator pendidikan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Indikator Variabel Pendidikan ( $X_1$ )**

Variabel	Indikator	Item Soal
Pendidikan ( $X_1$ )	1) Mengetahui tujuan belajar.	1,2,3
	2) Kesesuaian pendidikan dengan pelaksanaan tugas.	4,5,6
	3) Referensi kehadiran.	7,8,9

Sumber: (Notoatmojo 2013, hal 16)

## 2. Pelatihan (X2)

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaannya. Rivai (2009, hal. 212)

**Tabel 3.2**  
**Indikator Variabel Pelatihan (X2)**

Variabel	Indikator	Item Soal
Pelatihan (X2)	1. Isi pelatihan	1,2
	2. Metode pelatihan	3,4
	3. Sikap dan keterampilan instruktur	5,6
	4. Lama waktu pelatihan	7,8
	5. Fasilitas pelatihan	9,10

Sumber: (Sofyandi, 2008, hal. 119)

## 3. Prestasi Kerja Pegawai (Y)

**Tabel 3.3**  
**Indikator Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)**

Variabel	Indikator	Item Soal
Prestasi Kerja (Y)	1. Orientasi Pelayanan	1,2
	2. Integritas	3,4
	3. Komitmen	5,6
	4. Disiplin	7,8
	5. Kerjasama	9,10
	6. Kepemimpinan	11,12

Sumber: Mangkunegara (2013, hal 75)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian : BP3TKI Sumut

Alamat Jl. Pendidikan No.357, Marindal, Medan,

Provinsi Sumatera Utara

Waktu Penelitian : Pada bulan Juli 2017 – Oktober 2017

Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian di bawah ini :

**Tabel 3 – 4**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan /Minggu															
		Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal (Observasi)		■	■													
2	Penyusunan proposal				■	■	■	■									
3	Bimbingan Proposal						■	■									
4	Seminar Proposal																
5	Revisi proposal																
6	Pengumpulan data Penelitian																
7	Pengolahan Data																
8	Bimbingan Skripsi																
9	Sidang Meja Hijau																

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi Penelitian**

Sugiyono (2012, hal. 115), mengemukakan “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini yaitu para pegawai pada BP3TKI yang berjumlah 55 orang.

##### **2. Sampel Penelitian**

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono, (2012, hal. 116). Maka dalam penelitian ini jumlah populasi seluruhnya dijadikan sebagai sampel, atau dengan pengertian ini merupakan penelitian populasi. Teknik yang digunakan melalui

*nonprobability sampling* dengan menggunakan *sampling jenuh*. Adapun *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai semua anggota sebagai sampel (Sugiyono, 2012, hal.122). maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yang ada dibagian kantor BP3TKI sebanyak 55 orang.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. (Juliandi dan Irfan 2013, hal.69). adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian dengan menggunakan beberapa cara, yaitu :

#### 1. Angket (*Questioner*)

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para pegawai BP3TKI Sumut dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

**Tabel III .3**  
**Skala Pengukuran Likert**

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kuang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 133)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

a. Uji Validitas

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

(Sugiyono, 2012, hal 248)

Dimana :

- n : banyaknya pengamatan
- $\sum x$  : jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$  : jumlah pengamatan y
- $(\sum x^2)$  : jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y^2)$  : jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x)^2$  : kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y)^2$  : kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum xy$  : jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penarikan kesimpulan :

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

- 1) Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasi ( $r$ )  $\geq r$  tabel atau nilai probabilitas sig.  $< a = 0,5$ .
- 2) Suatu item instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi ( $r$ )  $\leq r$  tabel atau nilai probabilitas sig.  $> a = 0,5$ .

a. Uji Reliabilitas

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum S_b^2}{S_1^2} \right]$$

(Umar, 2004, hal.95)

Dimana :

r	= Reliabilitas internal seluruh instrument
k	= Banyaknya butir pertanyaan
$\sum \sigma_b^2$	= Jumlah Varians Butir
$\sigma_1^2$	= Varians Total

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus scale, realibility analisys dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Sugiyono (2012, hal.173) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
  - 2) Jika nilai koefisien reliabilitas < 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.
2. Wawancara, yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan beberapa Tanya jawab dengan para pelanggan perusahaan maupun dengan karyawan yang bertanggung jawab untuk memberikan keterangan yang berhubungan dengan penelitian.
  3. Studi Dokumentasi, yaitu dengan mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

### 1. Regresi Linier Berganda

Untuk menguji Hipotesis 1 dan 2 dengan

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 \text{ (Sugiyono, 2010 hal. 277)}$$

$Y$	= Prestasi Kerja
$a$	= konstanta persamaan regresi
$b_1, b_2$	= Koefisien regresi
$x_1$	= Pendidikan
$x_2$	= Pelatihan
$e$	= Eror

### 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi linear berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik (juliadi dan irfan, 2013, 169). Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki normal atau tidak, kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogorov smirnov

adalah tidak signifikan (Asymp). Sig (2-tailed) > 0,05). (Sugiyono, 2013, hal 269)

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat inter korelasi yang sempurna diantara beberapa variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam model. Multikolinieritas terjadi jika terdapat hubungan linear antara independen variabel yang dilibatkan dalam model. Jika terjadi gejala multikolinieritas yang tinggi, standar error koefisien regresi akan semakin besar dan mengakibatkan *confidence interval* untuk pendugaan parameter semakin lebar, dengan demikian terbuka kemungkinan terjadi kekeliruan, menerima hipotesis yang salah. Uji asumsi klasik multikolinieritas dapat dilaksanakan dengan jalan meregresikan model analisis dan melakukan uji korelasi antar independen variabel dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF). Batas lebih VIF adalah 10 dan nilai *tolerance value* adalah 0,10. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance value* kurang dari 0,10 maka terjadi multikolinieritas. (Sugiyono, 2013, hal 248)

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel

independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas ( Sugiyono, 2013) antara lain :

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

### 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik percobaan yang terkontrol maupun observasi. Dalam sebuah statistik hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan faktor yang kebetulan, sesuai dengan batasan propabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

#### a. Uji t (Parsial)

Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial digunakan uji t dengan rumus

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

( Sugiyono, 2012, hal. 184)

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Korelasi variabel x dan variabel y yang ditemukan
- n = Jumlah sampel
- t =  $t_{hitung}$

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan  $dk = n - 2$

- 1) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $H_0 =$  ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel  $x$  dan  $y$
- 2) Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $H_0 =$  diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel  $x$  dan  $y$ .

### b. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat, dengan membandingkan antara nilai  $F_{tabel}$  dengan  $F_{hitung}$ . Dalam hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat  $Y$ .

$$f = \frac{R^2 \int k}{(1 - r^2) \int (n - k - 1)}$$

(Sugiyono 2012, hal. 257)

Dimana:

- $R$  = Koefisien Korelasi Berganda
- $k$  = Jumlah Variabel Bebas
- $n$  = Jumlah Sampel
- $R^2$  = Koefisien Korelasi ganda yang telah ditemukan
- $F$  =  $F$  hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F$  tabel

Dalam hal ini  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0 =$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sedangkan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### c. Uji Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien

determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

( Sugiyono, 2012hal. 210 )

Dimana :

D = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah penelitian dalam pengolahan dan penganalisaan data, peneliti menggunakan program computer yaitu SPSS (*Statistical for social sciences*).

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Hasil Penelitian**

**1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variable X1, 10 pernyataan untuk X2, dan 10 pernyataan untuk Y, dimana yang terjadi variabel X1 adalah pendidikan, variabel X2 adalah pelatihan, dan yang menjadi variabel Y adalah prestasi kerja. Angket yang disebar ini diberikan kepada 55 pegawai Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Sumut.

**Tabel IV.1**  
**Skala Likert's**

Pertanyaan	Bobot Nilai
- Sangat Setuju	<b>5</b>
- Setuju	<b>4</b>
- Kurang Setuju	<b>3</b>
- Tidak Setuju	<b>2</b>
- Sangat Tidak Setuju	<b>1</b>

Sumber : Sugiyono (2008, Hal.85)

Dan ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel X1,X2 (Pendidikan dan Pelatihan) maupun variable terikat (prestasi kerja).

**2. Karakteristik Responden**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 100 responden melalui penyebaran kuesioner, gambaran tentang karakteristik responden dapat dilihat tabel-tabel sebagai berikut :

**Table IV.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	20	36.4	36.4	36.4
Perempuan	35	63.6	63.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian Data (2017)

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri dari perempuan 35 orang (63,6%) dan laki-laki 20 orang (36,4%). Persentase pegawai antara laki-laki dan pegawai perempuan mempunyai perbedaan yang cukup jauh. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin pegawai di Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Sumut didominasi jenis kelamin perempuan.

1) Berdasarkan Usia

**Tabel IV.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25	9	16.4	16.4	16.4
26-30	11	20.0	20.0	36.4
31-40	15	27.3	27.3	63.6
41-50	20	36.4	36.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2017)

Tabel diatas menunjukkan bahwa Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Sumut terdiri dari berbagai

karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti pegawai Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Sumut tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki disiplin kerja, komunikasi pada Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Sumut.

2) Berdasarkan Pendidikan

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	7	12.7	12.7	12.7
D1-D3	14	25.5	25.5	38.2
S1-S2	34	61.8	61.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2017)

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1-S2 yaitu sebanyak 34 orang (61,8%),selanjutnya dengan tingkat D1-D3 sebanyak 14 orang (25,5%), tingkat SLTA sebanyak 7 orang (12,7%).

### 3. Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden angket yang penulis sebarakan yaitu :

a. Variabel Pendidikan (X1)

**Tabel IV.5**  
**Hasil Jawaban Responden Tentang Pendidikan**

No Per	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	74,5	11	20,0	3	5,5	0	0	0	0	55	100
2	4	7,3	27	49,1	16	29,1	8	14,5	0	0	55	100
3	5	9,1	41	74,5	7	12,7	2	3,6	0	0	55	100
4	13	23,6	33	60,0	8	14,5	1	1,8	0	0	55	100
5	7	12,7	33	60,0	12	21,8	3	5,5	0	0	55	100
6	17	30,9	22	40,0	11	20,0	5	9,1	0	0	55	100
7	3	5,5	26	47,3	7	12,7	11	20,0	8	14,5	55	100
8	5	9,1	41	74,5	7	12,7	2	3,6	2	3,6	55	100
9	13	23,6	33	60,0	8	14,5	1	1,8	0	0	55	100
10	7	12,7	33	60,0	13	23,6	2	3,6	0	0	55	100
	jumlah											100%

Sumber : Hasil Penelitian Data (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Mayoritas jawaban responden tentang “penentuan, pendidikan diselenggarakan sesuai kebutuhan adalah sebe 74,5 %.
- 2) Mayoritas Jawaban responden tentang “penentuan sasaran berdasarkan analisis kebutuhan maka sasaran pendidikan perusahaan sesuai sebesar 49,1%.
- 3) Jawaban responden tentang “Semakin tinggi pendidikan pegawai maka semakin banyak manfaat yang diperoleh dalam peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai.” sebagian responden menjawab setuju sebesar 74,5%.

- 4) Jawaban responden tentang “Pendidikan yang baik akan menghasilkan seorang pegawai yang berkualitas” sebagian responden menjawab kurang setuju sebesar 60,0%.
- 5) Jawaban responden tentang “Pendidikan sangat diutamakan pada perusahaan ini untuk menentukan karier para pegawainya” sebagian responden menjawab setuju sebesar 60%.
- 6) Jawaban responden tentang “Pegawai dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan pendidikan yang diberikan” sebagian responden menjawab setuju sebesar 40,0%.
- 7) Jawaban responden tentang “Untuk menjadi Pegawai yang baik dalam perusahaan harus mempersiapkan diri mengikuti pendidikan fisik ataupun mental” sebagian responden menjawab setuju sebesar 47,3%.
- 8) Jawaban responden tentang “Pegawai pada perusahaan ini posisi jabatannya sesuai berdasarkan tingkat pendidikan sebagian responden menjawab setuju sebesar 74,5%.
- 9) Jawaban responden tentang “Pegawai yang bekerja pada perusahaan ini harus memiliki pendidikan tinggi” sebagian responden menjawab setuju sebesar 60%.
- 10) Jawaban responden tentang “Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka akan semakin luas pula wawasan pegawai” sebagian responden menjawab setuju sebesar 60%

**b. Variabel Pelatihan (X2)**

**Tabel IV.6**  
**Hasil Jawaban Responden Tentang Pelatihan**

No Per	Alternatif Jawaban											Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	1	1,8	31	56,4	20	36,4	3	5,5	0	0	55	100	
2	1	1,8	6	10,9	26	47,3	8	14,5	14	25,5	55	100	
3	2	3,6	25	45,5	23	41,8	3	5,5	2	3,6	55	100	
4	1	1,8	36	65,5	15	27,3	1	1,8	2	3,6	55	100	
5	1	1,8	16	29,1	35	63,6	3	5,5	0	0	55	100	
6	13	23,6	30	54,5	12	21,8	0	0	0	0	55	100	
7	4	7,3	28	50,9	15	27,3	6	10,9	2	3,6	55	100	
8	18	32,7	30	54,5	5	9,1	2	3,6	0	0	55	100	
9	18	32,7	30	54,5	5	9,1	2	3,6	0	0	55	100	
10	24	42,9	30	54,5	2	3,6	0	0	0	0	55	100	
	Jumlah										100	100	

Sumber : Hasil Penelitian Data (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Setiap pegawai harus mengerti isi dari pelatihan yang diberikan perusahaan” sebagian responden menjawab setuju sebesar 56,4%.
- 2) Jawaban responden tentang “Setiap metode penelitian yang diberikan perusahaan harus benar -benar bermutu” sebagian responden menjawab kurang setuju sebesar 47,3%.
- 3) Jawaban responden tentang “Sikap dan keterampilan instruktur harus jelas dan tegas kepada setiap anggota pelatihan” sebagian responden menjawab setuju sebesar 45,5%.
- 4) Jawaban reponden tentang “Durasi waktu setiap pelatihan tidak bisa terlalu lama” sebagian responden menjawab setuju sebesar 65,5%.
- 5) Jawaban responden tentang “Fasilitas pelatihan harus sesuai dengan metode pelatihan” sebagian responden menjawab setuju sebesar 63,3%.
- 6) Jawaban responden tentang “Hasil kerja yang pegawai kerjakan semakin baik setelah mengikuti pelatihan” sebagian responden menjawab setuju sebesar 54,5%.
- 7) Jawaban responden tentang “Dari adanya pelatihan membuat saya terdorong menjadi asset perusahaan” sebagian responden menjawab setuju sebesar 50,9%.
- 8) Jawaban responden tentang “Evaluasi pelatihan harus selalu diperhatikan” sebagian responden menjawab setuju sebesar 54,5%.

- 9) Jawaban responden tentang “Sebagai pegawai harus menyukai apapun pelatihan yang diberikan oleh perusahaan” sebagian responden menjawab sangat setuju sebesar 54,5%.
- 10) Jawaban responden tentang “Saya selalu menerapkan apa yang saya pelajari disaat pelatihan yang diberikan perusahaan” sebagian responden menjawab kurang setuju sebesar 54,5%.

**c. Variabel Prestasi kerja (Y)**

**Tabel IV.8**  
**Hasil Jawaban Responden Tentang Keputusan Pembelian**

No Per	Alternatif Jawaban											Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	41	74,5	11	20,0	3	5,5	0	0	0	0	55	100	
2	4	7,3	27	49,1	16	29,1	8	14,5	0	0	55	100	
3	5	9,1	41	74,5	7	12,7	2	3,6	0	0	55	100	
4	13	23,6	33	60,0	8	14,5	1	1,8	0	0	55	100	
5	7	12,7	33	60,0	12	21,8	3	5,5	0	0	55	100	
6	4	7,3	27	49,1	16	29,1	8	14,5	0	0	55	100	
7	5	9,1	41	74,5	7	12,7	2	3,6	0	0	55	100	
8	5	9,1	41	74,5	7	12,7	2	3,6	0	0	55	100	
9	13	23,6	33	60,0	8	14,5	1	1,8	0	0	55	100	
10	7	12,7	33	60,0	13	23,6	2	3,6	0	0	55	100	
												100%	

Sumber : Hasil Penelitian Data (2017)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Saya meningkatkan kualitas dalam bekerja” sebagian responden menjawab setuju sebesar 74,5%.
- 2) Jawaban responden tentang “Kualitas dalam bekerja dituntut dalam perusahaan” sebagian responden menjawab kurang setuju sebesar 49,1%.

- 3) Jawaban responden tentang “Saya meningkatkan kuantitas dalam bekerja” sebagian responden menjawab kurang setuju sebesar 74,5%.
- 4) Jawaban responden tentang “Kuantitas dalam bekerja dituntut dalam perusahaan” sebagian responden menjawab kurang setuju sebesar 60%.
- 5) Jawaban responden tentang “Saya selalu tanggap ketika atasan memberikan perintah tugas yang di berikan” sebagian responden menjawab setuju sebesar 60%.
- 6) Jawaban responden tentang “Saya melakukan yang terbaik dan terandal dalam bekerja” sebagian responden menjawab sangat setuju sebesar 49,1%.
- 7) Jawaban responden tentang “Saya bersedia melaksanakan tugas diluar kantor” sebagian responden menjawab kurang setuju setuju sebesar 74,5%.
- 8) Jawaban responden tentang “Pegawai dituntut untuk mempunyai inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari” sebagian responden menjawab kurang setujusetuju sebesar 74,5%.
- 9) Jawaban responden tentang “saya mengetahui dan menguasai pekerjaan yang telah ditugaskan” sebagian responden menjawab kurang setujusetuju sebesar 60%.
- 10) Jawaban responden tentang “Saya bersikap sopan dengan atasan” sebagian responden menjawab kurang setujusetuju sebesar 60%.

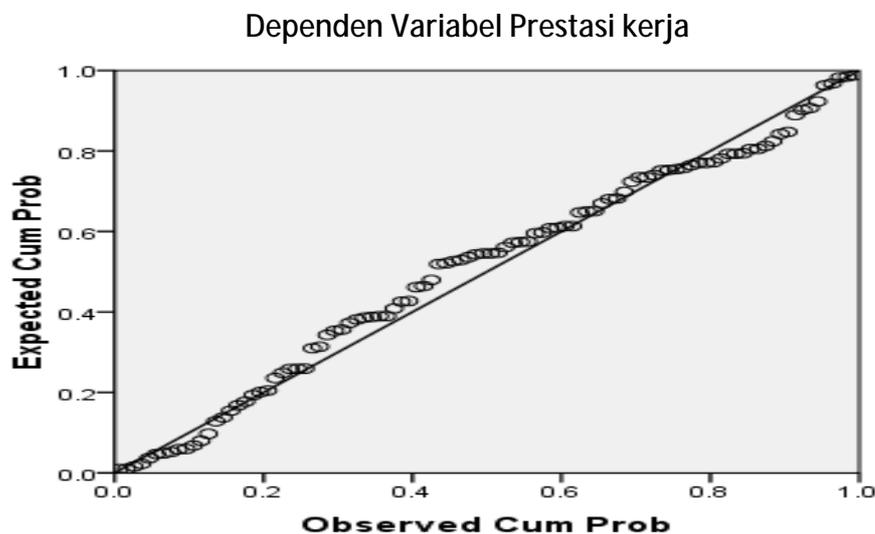
#### 4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

##### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dalam kajian penelitian ini menggunakan P-P plot dan hasil dapat dilihat pada gambar IV.1 berikut ini :

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

**Gambar IV.1 P-P Plot Pengujian Normalitas Model Regresi**

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal, artinya data angket dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah ada model regresi ditemukan ada tidaknya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Nilai untuk menunjukkan ada atau tidak multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas :

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Pendidikan	.934	.891	.652	.616	1.624
Pelatihan	.682	.367	.131	.616	1.624

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

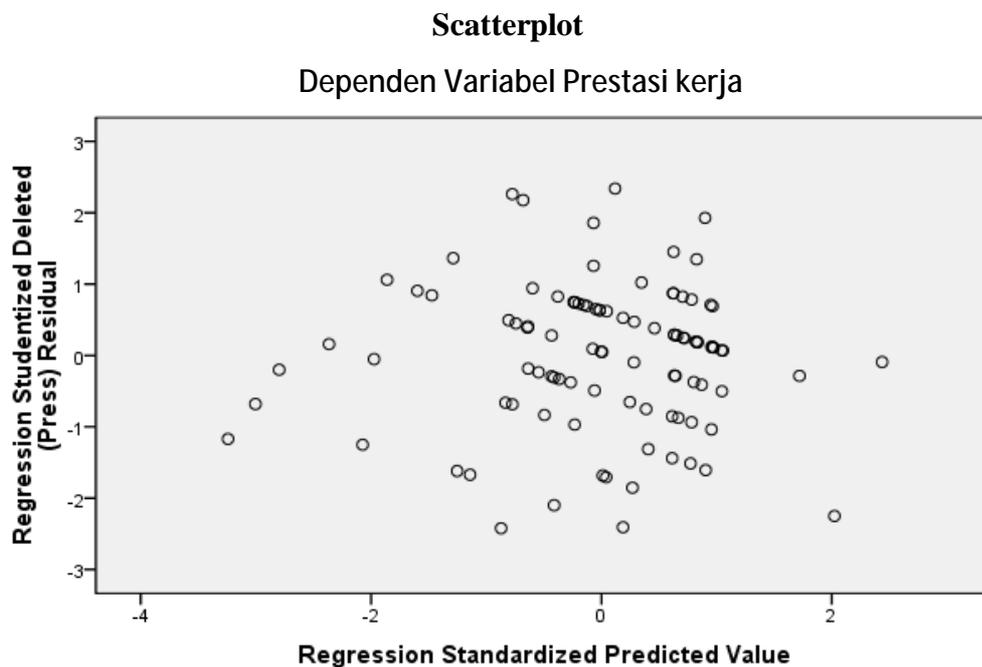
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Dari tabel diatas, terlihat bahwa variable independen yakni pendidikan memiliki nilai *tolerance*  $0,616 \geq 0,10$ , pelatihan memiliki nilai *tolerance*  $0,616 \geq 0,10$  dan nilai VIF pendidikan 1.624, pelatihan 1,624, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variable independent penelitian ini.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model ini regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan beberapa macam cara antara lain dengan menggunakan uji *scatterplot*. Dalam uji *scatterplot*, jika terdapat pola tertentu. Seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.



Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

**Gambar IV.2 Heterokedastisitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

## 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.540	1.790		-1.419	.162
Pendidikan	.854	.060	.831	14.182	.000
Pelatihan	.193	.068	.167	2.842	.006

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Program For Social Schedule) Versi 16.00 di dapat:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$a = 2,540$$

$$b_1 = 0,854$$

$$b_2 = 0,193$$

Jadi persamaan regresi linier berganda untuk pendidikan dan pelatihan

$$Y = 2,540 + 0,854 X_1 + 0,193 X_2$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna :

Nilai konstanta sebesar 2,540 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu pendidikan, pelatihan, dalam keadaan constant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka perilaku 25,40%

Nilai koefisien regresi Pendidikan (X1) = 0,854 menunjukkan apabila pendidikan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan naiknya prestasi kerja sebesar 85,4 %

Nilai koefisien regresi pelatihan (X2) = 0,193 menunjukkan bahwa apabila pelatihan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatnya pelatihan naik sebesar 19,3%.

## B. Pembahasan

### 1. Uji Hipotesis

#### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dengan program SPSS pengujian dilakukan menggunakan *significance level* tarafnya 0,05 ( = 5%) Nilai untuk  $n = 55 - 2 = 53$  adalah 2,006

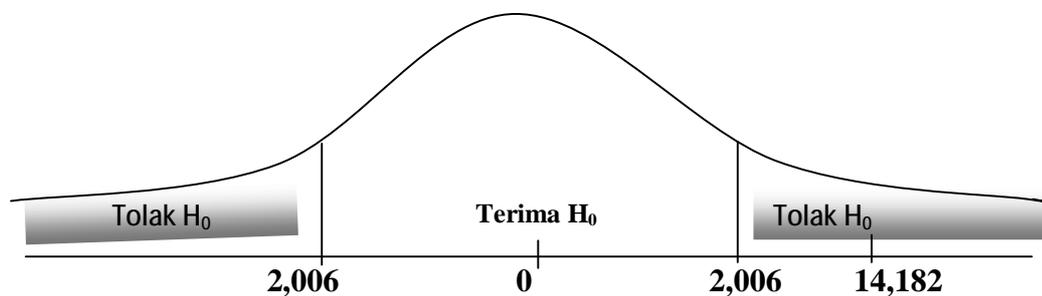
**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.540	1.790		-1.419	.162
Pendidikan	.854	.060	.831	14.182	.000
Pelatihan	.193	.068	.167	2.842	.006

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

### 1) Pengaruh pendidikan Terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, secara parsial pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja dengan nilai  $t_{hitung} 14,182 > t_{tabel} 2.006$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0.05$  berarti  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Pendidikan terhadap prestasi kerja pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Sumut.

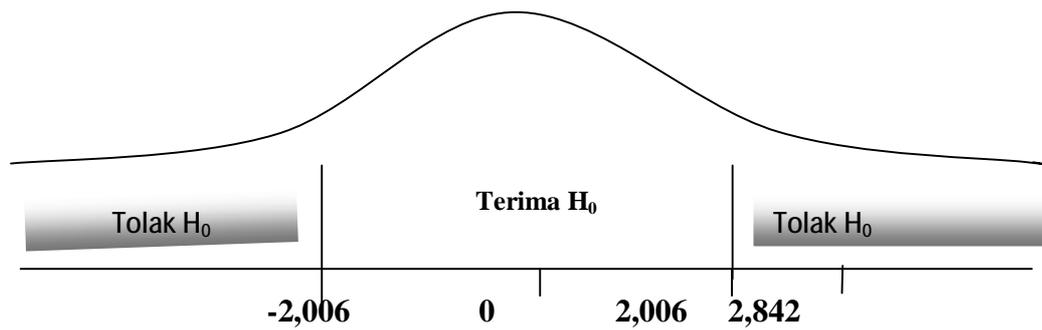


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

**Gambar IV.3 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t pendidikan**

### 2) Pengaruh pelatihan Terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja dari tabel di atas diperoleh  $t_{hitung} 2,842 > t_{tabel} 2,006$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.00 < 0.05$  berarti  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Sumut.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

**Gambar IV.4 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t pelatihan**

**a. Uji Secara Simultan (Uji F)**

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap prestasi kerja. Langkah untuk melakukan uji F adalah menentukan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  perhitungannya yaitu  $F_{tabel}$   $dk = 55 - 2 - 1 = 52$ ,  $\alpha = 5\%$   $F_{tabel} = 3,18$  Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova  $< \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, namun bila nilai probabilitas  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.16**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1140.113	2	570.056	210.429	.000 <sup>a</sup>
	Residual	140.869	52	2.709		
	Total	1280.982	54			

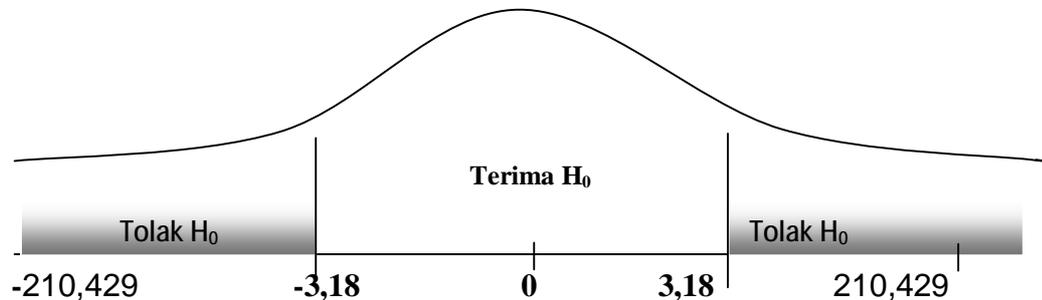
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan data (2017)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  210,429  $> F_{tabel}$  3,18 dengan nilai signifikan 0,000  $< 0,05$ . Ini berarti  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Pengaruh

Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Sumut.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

**Gambar IV.6 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

### b. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

**Tabel IV.13**  
**Nilai R-Square**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.943 <sup>a</sup>	.890	.886	1.64591	.890	210.429	2	52	.000	2.175

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai R-Square adalah 0,890 atau 89%. Hal ini berarti kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 89%, sisanya 11% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 2. Hasil Pembahasan

Setelah penulis mendapatkan data penelitian dari responden dan kemudian mendapatkan hasilnya melalui pengolahan data menggunakan SPSS, maka analisis temuan penelitian mengenai variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

### a. Pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, secara parsial pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja dengan nilai  $t_{hitung} 14,182 > t_{tabel} 2.006$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0.05$  berarti  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Pendidikan terhadap prestasi kerja pada Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Sumut.

### b. Pengaruh pelatihan Terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja dari tabel di atas diperoleh  $t_{hitung} 2,842 > t_{tabel} 2,006$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.006 < 0.05$  berarti  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Sumut.

### c. Pengaruh pendidikan , pelatihan Terhadap prestasi kerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} 210,429 > F_{tabel} 3,18$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti  $H_0$  ditolak ( $H_a$

diterima) hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Sumut.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh antara variabel pendidikan terhadap variabel perilaku kerja pada Pegawai pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Sumut
2. Ada pengaruh antara variabel pelatihan terhadap variabel perilaku kerja pada Pegawai pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Sumut
3. Adanya pengaruh secara bersama-sama antara variabel pendidikan, pelatihan terhadap variabel perilaku kerja pada Pegawai pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Sumut. Nilai R-Square adalah 0,890 atau 89%. Hal ini berarti kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 89%, sisanya 11% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **B. Saran**

Adapun saran yang bisa diberikan pada penelitian ini untuk pihak perusahaan adalah :

1. Perusahaan harus meningkatkan pendidikan yang kurang baik dengan memberikan pendidikan tambahan yang berkualitas di dalam kantor

2. Perusahaan lebih memperhatikan lagi pelatihan yang ada seperti fasilitas dan ruang gerak kantor, karena apabila pelatihan baik maka secara langsung perilaku kerja pegawai juga akan meningkat.
3. Dalam usaha meningkatkan prestasi kerja Pegawai hendaknya perusahaan meningkatkan pendidikan kerja dan pelatihan yang ada karena pendidikan kerja dan pelatihan merupakan faktor penunjang peningkatan prestasi kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atmodiwirio. Soebagio. (2012) *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: Ardadizya Jaya
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga
- Bilson, Simamora, 2010, *Riset Pemasaran*, Gramedia Utama, Jakarta.
- Gary Dessler, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Penerbit PT. Indeks.
- Gomes, Faustino Cardosa. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Porsalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Press.
- Suad Husnan dan Enny Pudjiastuti. 2011. *Dasar-dasar Manajemen Keuangan*. UPP. Yogyakarta: AMP YKPN,
- Ike Kusdyah Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Manullang, M. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Keduapuluh Satu. Yogyakarta, Penerbit : Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang. P. 2009. *Sistem Informasi manajemen*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Sikula. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, 2009, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2*, Jakarta: Bumi Aksara
- Solichin. 2009. *Analisis kebijaksanaan dari Formulasi ke. Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sumarsono, Sonny, 2009, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta

Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kedua. Penerbit : Alfabeta Bandung.

Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Kencana.

Wibowo, (2014) *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*, Jakarta: Rajawali Pers,

**Jurnal :**

Nur Avni Rosalia. (2014), "*Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai*". Diakses 4 januari 2015

Noval Maulana. (2009) "*Hubungan pendidikan dengan prestasi kerja di learning center pada PT. Telkomsel*". Diakses 26 mei 2015