

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KANTOR
DPRD KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR PROPINSI
SUMATERA SELATAN**



Skripsi Oleh :

**AGUS PRATAMA
19 110 009.P**

Program Studi Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
2021**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat petunjuk serta rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengambil judul *“Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada kantor DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan”* sebagai objek penulisan. Dimana penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Palembang. Selesaiannya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan-bantuan pihak lain, untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Zulkifli S.Mukti,SH selaku Rektor Universitas Palembang
2. Bapak Abdullah Rasjid,SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Ibu Nenny Octarinie,SE.,MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.
4. Bapak H.Pantani Dahlan,M.Si, selaku Pembimbing Satu
5. Ibu Martini,SE,,M.Si, Selaku Pembimbing Dua
6. Pimpinan dan seluruh karyawan DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan
7. Bapak-Bapak dan Ibu-ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang yang telah mendidik dan membekali pengetahuan serta membantu penyusunan dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Rekan-rekan mahasiswa yang sama-sama berjuang, yang telah banyak membantu dan memberikan dorongan serta semangat kepada penyusun dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, maka dari itu kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga terselesaikan penulisan skripsi ini dan dengan harapan semoga berguna bagi kita semua.

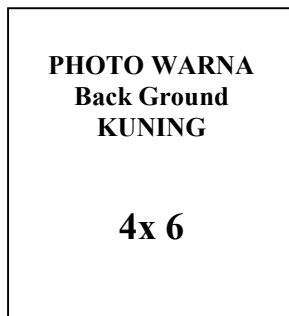
Palembang, Juli 2021

Penulis,

**UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : **Agus Pratama**
NIM : 19 110 009.P
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap peningkatan
Prestasi kerja karyawan pada kantor DPRD Kabupaten
Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan



PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I :

H. Pantani Dahlan,SE.,M.Si

Pembimbing II :

Martini,SE.,MSi

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Palembang

Abdullah Rasjid, SE,M.Si

Motto :

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. (Q.S Al-Insyirah 6-7)

Kupersembahkan Sebagai tanda kasihku pada :

- **Kedua orang tuaku tercinta**
- **Keluargaku tersayang**
- **Almamater**

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : **Agus Pratama**
NIM : 19 110 009.P
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan SESUNGGUHNYA BAHWA Skripsi yang berjudul :

“Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada kantor DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan”

Pembimbing :

Ketua : **H. Pantani Dahlan,M.Si**
Anggota : **Martini,SE.,M.Si**
Tanggal Ujian :

Adalah Karya hasil Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila dikemudian hari ternyata tidak benar, maka saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesaarjanaaan.

Palembang, Juni 2021
Yang membuat pernyataan,

Agus Pratama
19 110 009.P

DAFTAR TABEL

1. Tabel-1	Jenis-jenis Diklat Kantor DPRD Kabupaten OKI Sumatera Selatan	10
2. Tabel -2	Perkembangan Jumlah Peserta Pelatihan	11
3. Tabel-3	Hasil Penelitian terdahulu	24
4. Tabel-4	Definisi Operasional	29

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar -1 Kerangka Pemikiran	25
---------------------------------------	----

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii-iii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR ISI	ix-x
ABSTRAK	xi
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	13
1.3. Tujuan Penelitian	13
1.4. Manfaat Penelitian	14
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	
2.1.1. Pendidikan dan Latihan	15
2.1.2. Manfaat Pendidikan dan latihan.....	17
2.1.3. Sasaran Pendidikan dan latihan	20

2.1.4	Prinsip-Prinsip Pendidikan dan Latihan.....	21
2.1.5	Pengertian Prestasi Kerja	22
2.1.6	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	23
2.1.7	Indikator Prestasi Kerja	24
2.2	Penelitian terdahulu	24
2.3	Kerangka Pikir	25
2.4	Hipotesis	26
 BAB. III. METODE PENELITIAN		
3.1.	Objek Penelitian	27
3.2.	Ruang lingkup penelitian	27
3.3.	Desain penelitian	27
3.4.	Jenis dan sumber data	27
3.5.	Definisi Operaasional	29
3.6.	Teknik Analisis	30
 BAB. IV. HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum perusahaan	33
4.2	Hasil Penelitian	33
4.3	Pembahasan	60
 BAB. V. KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1.	Kesimpulan	62
5.2.	Saran-saran	63

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pada DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pada DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan

Pendidikan dan pelatihan ini merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan karyawannya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini dilakukan pada kantor DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan. Pada hasil R square (R^2) Didapat nilai sebesar 0,659 artinya persentase sumbangan pendidikan dan latihan terhadap prestasi kerja karyawan 56,1% sedangkan sisa sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Pada variabel pendidikan dan latihan (X) diperoleh t hitung diperoleh sebesar 4,598. Untuk mencari α dengan derajat pendidikan $df = n-k-1$ atau $60-2-1=57$ maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 1,984. Karena t hitung ($4,598$) > t tabel ($1,984$), maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa pendidikan dan latihan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Pendidikan, Latihan, Kinerja Karyawan

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KANTOR
DPRD KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR PROPINSI
SUMATERA SELATAN**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja. Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Banyak pihak yang berpendapat bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan karyawan adalah kurangnya perhatian perusahaan dalam memberikan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai bagi karyawannya. Pendidikan dan latihan termasuk dalam fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengembangan. Hasibuan (2016:69) mengemukakan pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karya

wan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Jadi, pendidikan dan latihan yang termasuk di dalam fungsi pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

Menurut Sutrisno (2016:62), latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan pengetrapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Sedangkan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan SDM menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

Menurut Rachmawati (2017:117), pendidikan dan latihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. Latihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka di mana akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarannya. Sementara pendidikan diberikan untuk memperoleh pengetahuan yang akan meningkat

kan kinerja karyawan serta akan membantu organisasi mencapai sasaran. Adapun kegiatan pendidikan diberikan untuk membantu karyawan mengembangkan kapasitas mereka dan bekerja dengan lebih baik di masa datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jadi sesudah karyawan direkrut, dipilih dan dilantik selanjutnya dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi (Flipo,2016). Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan.

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Seperti yang dikemukakan Dessler (2017) bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Agustina (2017), bahwa sebagai salah satu cara untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan merupakan aktivitas yang tidak dapat ditinggalkan dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting mulai saat perumusan tujuan perusahaan hingga pada saat implementasi strateginya. Suksesnya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Setiap organisasi baik swasta ataupun organisasi negara dituntut untuk memberikan perhatian yang besar dalam mengelola sumber daya manusianya. Untuk bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan tentu diperlukan sumber daya yang berkualitas dan mempunyai profesionalisme di bidangnya tanpa mengesampingkan peran dari sumber daya yang lainnya dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memang sangat pantas untuk mendapatkan perhatian dan prioritas yang lebih tinggi, sebab tanpa campur tangan manusia, maka sumber daya yang lain (seperi teknologi) tidak akan berfungsi.

Artinya kelangsungan hidup suatu organisasi terutama terletak pada manusia, karena manusia mempunyai daya kompetitif yang lebih berkelanjutan dan lebih sulit untuk ditiru. Untuk itu program pengembangan pegawai sangatlah diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan pegawai meliputi rangkaian aktivitas dalam rangka penyiapan individu- individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi, dan yang paling penting dalam pengembangan ini adalah bagaimana potensi masing-masing pegawai mengalami perubahan yang lebih baik, hal ini sesuai dengan pendapat Heijdrachman dan Husnan (2015:74) yang menyatakan bahwa tujuan pengembangan karyawan adalah, “untuk memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan, ketrampilan dan sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya”

Instrumen yang paling penting dalam pengembangan sumber daya manusia diantaranya ialah pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan sering dipandang sebagai salah satu bentuk investasi perusahaan di bidang pengembangan sumber daya manusia. “Pendidikan dan pelatihan sebagai investasi manusia harus dilaksanakan oleh suatu perusahaan, tidak saja untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi kerja, juga dalam rangka mempercepat pematapan perwujudan perilaku yang diinginkan” (Siagian,2015:18).

Dengan adanya diklat diharapkan akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan akan tetapi juga dapat meningkatkan ketrampilan kerja yang berarti juga peningkatan prestasi kerja dan efektivitas perusahaan, sekaligus memberikan kepuasan kerja yang lebih besar kepada karyawan yang bersangkutan.

Peningkatan prestasi kerja karyawan disuatu organisasi merupakan suatu hal yang patut diperhatikan secara serius oleh perusahaan. Program diklat yang diselenggarakan bagi karyawan diharapkan akan menjadi sarana bagi karyawan untuk terus menimba ilmu pengetahuan serta menambah pengalaman pekerjaannya. Peningkatan prestasi kerja karyawan disuatu organisasi merupakan suatu hal yang patut diperhatikan secara serius oleh perusahaan. Program diklat yang diselenggarakan bagi pegawai di kantor DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan diharapkan akan menjadi sarana bagi pegawai untuk terus menimba ilmu pengetahuan serta menambah pengalaman pekerjaannya. Oleh karena itu dibutuhkan pegawai yang memiliki kecakapan, ketrampilan, ketangguhan dan selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Salah satu cara yang dapat ditempuh yaitu melakukan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Saat ini, seluruh instansi pemerintah diwajibkan untuk melaksanakan reformasi birokrasi. Salah satu area perubahan yang harus dilaksanakan adalah aspek SDM Aparatur dengan sasaran utama

yang ingin dicapai adalah terciptanya SDM Aparatur yang berintegritas, kompeten, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera. Untuk itu dalam kerangka Reformasi Birokrasi Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Ogan Komering Ilir telah menetapkan Program Penataan Sistem Manajemen SDM. Salah satu kegiatan yang akan dilaksanakan dalam Area Penataan Sistem Manajemen SDM adalah menyusun standar kompetensi pegawai dan memetakan kompetensi pegawai. Kegiatan ini menjadi penting dikarenakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan pemetaan terhadap kompetensi yang dibutuhkan untuk suatu jabatan tertentu. Hasil dari pemetaan kompetensi jabatan maka perlu didukung dengan kompetensi pejabat sehingga akan diketahui kesenjangan antara kebutuhan kompetensi jabatan dengan kompetensi pejabat.

Kompetensi pejabat akan diketahui dari hasil asesmen yang telah dilakukan. DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir telah melakukan pemetaan terhadap kompetensi jabatan yang ada dalam hirarki struktur organisasi. Untuk itu DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir telah melakukan asesmen terhadap kompetensi Pejabat Struktural, Pejabat Fungsional dan Pejabat Fungsional Umum (Pegawai Golongan III) pada tahun 2007, 2009, 2014 dan 2019. Dari kurun waktu tersebut asesmen telah dilakukan terhadap 244 pegawai yang berasal dari Pejabat Eselon III, IV dan Non Eselon. Berdasarkan hasil asesmen tersebut makal DPR Kecamatan kayu Agung akan membentuk Talent Pool. Pembentukan talent pool bertujuan mendapatkan pegawai

yang memiliki talenta dan kemudian diberikan pendidikan dan pelatihan yang mengacu pada talenta yang dipunyainya sehingga berdasarkan talenta yang dimilikinya tersebut para talent yang bersangkutan akan didudukkan pada jabatan/posisi kerja yang sesuai atau the right man on the right place. Hasil asesmen dari 144 pegawai yang terdiri dari PNS 47 orang, honorer 87 dan ajudan 10. Berdasarkan hal di atas, maka Kurikulum dan Model dirancang untuk membentuk mind-setting positif yaitu percaya diri dan berjiwa visioner. Selanjutnya kurikulum dan model dirancang untuk menghasilkan individu yang berpengetahuan (reading), mampu untuk berbicara (persentation), dan mampu menulis atau menyampaikan gagasan dalam tulisan (writing).

Program Diklat Reguler merupakan program diklat yang diperkenalkan oleh Biro Keanggotaan dan Kepegawaian cq Bagian Pendidikan dan Pelatihan dengan menerapkan konsep diklat berbasis kompetensi :

1. Tujuan Program

Secara-umum tujuan progam adalah meningkatkan kompetensi kantor DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan

2. Lama Program

Lama progam dirancang diselesaikan dalam 4 bulan.

3. Kurikulum

Kurikulum dan Model dirancang untuk membentuk :

1. Berpikir Strategis.
2. Pemecahan Masalah.
3. Pencarian Informasi
4. Perencanaan dan Pengorganisasian.
5. Kepedulian Pada Keteraturan.
6. Orientasi Berprestasi.
7. Orientasi Kepada Pelanggan.
8. Kepemimpinan.
9. Kerjasama.
10. Relasi Sosial.
11. Fleksibilitas.
12. Integritas.

4. Model Pembelajaran

Model pembelajaran yang akan dikembangkan adalah model kelas.

- 5 . Pengampu Program Program akan diampu oleh beberapa pengajar dari instansi dan luar instansi.
5. PesertaPeserta yang diikutkan dalam program eksekutif adalah pejabat struktural dan pejabat fungsional dan fungsional umum dengan jumlah peserta dibatasi 10 orang agar pelatihan efektif dan fokus.

Kurikulum pembelajaran dirancang dengan menciptakan kepribadaian dan kompetensi, dengan penjelasan rinci dijelaskan dalam tabel.

Tabel-1
Jenis-jenis Diklat Kantor DPRD Kabupaten OKI
Sumatera Selatan

Jenis	Komponen	Sub.Komponen	Tujuan
Mental Block	Lifetrap	Mental block negatif	menghancurkan mental block
	Sugestif	Positif	Menanamkan nilai-nilai baru
Kompetensi	Kognitif	a) Pengetahuan tentang organisasi b) Pengetahuan tentang manajemen keparlemearan c) Pemikiran strategis (Strategic Thinking) d) Kemampuan penyelesaian masalah(Problem Solving) e) Pencarian informasi (Information Seeking) f) Perencanaan dan pengorganisasian(Planning and Organizing)	Meningkatkan kompetensi di aspek kogniti
	Afeksi	a)Kepedulian pada keteraturan(CO) b)Orientasi berprestasi(Achievement Orientation) c)Orientasi pelayanan pelanggan/pemangku kepentingan(Customer Service Orientation) d)Kepemimpinan(Team Leadership) e)Kerjasama(Team Work) f)Relasi Sosial(Social Relationships) g)Fleksibilitas(Flexibilities)h)Integritas(Integrity)	Meningkatkan kompetensi di aspek afeksi
	Psikomotorik	Tahu bagaimana mengoperasikan software: •Excel •Word •Powerpoint	Meningkatkan kompetensi di aspek psikomotorik
Pendukung		Bahasa Inggris	Meningkatkan kompetensi berbahasa inggris

Sumber : Kantor DPRD Kabupaten OKI Sumatera Selatan

Untuk tahun 2019 , Kantor DPR Kabupaten OKI Sumatera Selatan telah merencanakan untuk mengirim 17 orang karyawannya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai Kantor DPRD Kabupaten OKI Sumatera Selatan diharapkan dapat meningkatkan

prestasi kerja karyawan yang dilihat dari kuantitas kerja, kuantitas kerja dan prestasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel -2

**Perkembangan Jumlah Peserta Pelatihan Pada Kantor DPRD Kabupaten OKI
Tahun 2016- 2020**

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Peserta Pelatihan	Hasil yang dicapai setelah mengikuti Pelatihan (%)
2016	69	10	30
2017	70	13	66,5
2018	70	13	66,5
2019	70	20	65,5
2020	61	17	66,5

Sumber : Kantor DPRD Kabupaten OKI Sumatera Selatan

Data pada tabel 2 di atas, terlihat bahwa jumlah peserta pelatihan pegawai yang ada pada kantor DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan dan para pegawai meningkat . Dengan meningkatnya peserta pelatihan ini menunjukkan bahwa kantor dan para pegawai mulai menyadari betapa pentingnya pelatihan yang diberikan.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis mencoba untuk meneliti sejauh mana Pendidikan dan Latihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagai bahan perbandingan, penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh :

- Sri Saptari (2013), dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kompetensi dan kinerja pegawai di lingkungan Departemen Pertahanan RI (Sri Saptari,2003). Hasil penelitiannya, pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kompetensi. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Yenni Absah,(2018) yang berjudul Pembelajaran organisasi terhadap kompetensi,diversifikasi dan kinerja,studi pada PTS di Sumatra Utara Hasil penelitian menyatakan pembelajaran organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi PTS .Pembelajaran organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan juga terhadap kinerja PTS (Perguruan Tinggi Swasta).

Berdasarkan gambaran latar belakang tersebut, maka diharapkan melalui pelatihan yang baik, nantinya dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor DPR Kecamatan Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan . Hal ini juga bertujuan untuk memberikan rasa percaya diri dan menumbuhkan rasa keyakinan pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, apabila rasa percaya diri telah diwujudkan, maka karyawan tersebut akan bisa bekerja semaksimal mungkin, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu prestasi kerja yang lebih baik. Berdasarkan pemikiran tersebut di atas, maka penyusun mencoba melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada kantor DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka di ajukan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada kantor DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan
2. Apakah pendidikan dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada kantor DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan kerja apakah mempunyai pengaruh secara parsial terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada kantor DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan
2. Untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan kerja apakah mempunyai pengaruh secara simultan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada kantor DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah:

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Dapat membandingkan, menambah dan mengembangkan ilmu manajemen personalia yang telah penulis dapatkan di bangku kuliah, khususnya mengenai pelatihan dan prestasi kerja.

c. Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan dalam menambah pengetahuan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah yang serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan latihan termasuk dalam fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengembangan. Hasibuan (2015:69) mengemukakan pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Menurut Sutrisno (2015:62), latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan pengetrapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Sedangkan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan SDM menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

Menurut Rachmawati (2016:117), pendidikan dan latihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. Latihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka di mana akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarannya.

Sementara pendidikan diberikan untuk memperoleh pengetahuan yang akan meningkatkan kinerja karyawan serta akan membantu organisasi mencapai sasaran. Adapun kegiatan pendidikan diberikan untuk membantu karyawan mengembangkan kapasitas mereka dan bekerja dengan lebih baik di masa datang. Jadi, pendidikan dan latihan yang termasuk di dalam fungsi pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

Tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan, menurut Beach (dalam Sofyandi, 2013:114) meliputi:

1. Reduce learning time to teach acceptable performance, dengan adanya pendidikan dan latihan maka jangka waktu yang digunakan karyawan untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat. Karyawan akan lebih cepat pula menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapinya.
2. Improve performance on present job, pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
3. Attitude formation, pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Dititik beratkan pada peningkatan partisipasi dari para karyawan, kerjasama antar karyawan dan loyalitas terhadap perusahaan.

3. Aid in solving operation problem, pendidikan dan latihan membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari seperti mengurangi absen dan mengurangi kecelakaan kerja.
4. Fill manpower needs, pendidikan dan pelatihan tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan karyawan memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.
5. Benefits to employee themselves, dengan pendidikan dan latihan diharapkan para karyawan akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan. Selain itu juga akan pula menambah nilai dari karyawan tersebut yang akan membuat karyawan yang bersangkutan memperoleh rasa aman dalam melakukan pekerjaannya sehingga menimbulkan kepuasan dalam dirinya.

2.1.2 Manfaat Pendidikan dan latihan

Menurut Rivai dan Jauvani (2019:217) :

1. Manfaat pendidikan dan latihan untuk karyawan
 - a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif
 - b. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri

- c. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi dan konflik
 - d. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap
 - e. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
 - f. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi
 - g. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih
 - h. Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan
 - i. Membantu pengembangan ketrampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan
 - j. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru
2. Manfaat pendidikan dan latihan untuk perusahaan
- a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit
 - b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
 - c. Memperbaiki moral SDM
 - d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan
 - e. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik
 - f. Belajar dari peserta
 - g. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan

- h. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan
 - i. Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif
 - j. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja
 - k. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, administrasi
 - l. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan
 - m. Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan dan meningkatkan komunikasi organisasi
 - n. Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan
 - o. Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stress dan tekanan kerja.
3. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan
- a. Meningkatkan komunikasi antargrup dan individual
 - b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi
 - c. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan meningkatkan keterampilan interpersonal
 - d. Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi
 - e. Meningkatkan kualitas moral

- f. Membangun kohesivitas dalam kelompok
- g. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi
- h. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup

2.1.3 Sasaran Pendidikan dan latihan

Menurut Sutrisno (2016:69), sasaran pendidikan dan latihan adalah:

1. Meningkatkan produktivitas kerja

Pelatihan dapat meningkatkan performance kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Apabila tingkat performanya naik, maka berakibat peningkatan dari produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.

2. Meningkatkan mutu kerja

Ini berarti peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.

3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM

Pendidikan dan pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan di masa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan, maka secara mudah akan diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam perusahaan sendiri.

4. Meningkatkan moral kerja

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pendidikan dan latihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik.

Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.

5. Menjaga kesehatan dan keselamatan

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain dari pada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tenteram.

6. Menunjang pertumbuhan pribadi

Dimaksudkan bahwa program pendidikan dan latihan yang sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja, jelas dengan mengikuti program pendidikan dan latihan akan memantapkan dalam bidang kepribadian, intelektual dan keterampilan.

2.1.4 Prinsip-Prinsip Pendidikan dan Latihan

Menurut Sofyandi (2018 : 115) sebelum melaksanakan pendidikan dan latihan, maka terlebih dahulu perlu diketahui prinsip-prinsip pelatihan tersebut sehingga arah dan sasaran pelaksanaan pelatihan menjadi jelas dan lebih mudah. Werther dan Davis (dalam Sofyandi, 2018:115) mengemukakan 5 prinsip pendidikan dan pelatihan sebagai berikut:

1. Participation, artinya dalam pelaksanaan pendidikan dan latihan para peserta harus ikut aktif karena dengan partisipasi peserta maka akan lebih cepat menguasai dan mengetahui berbagai materi yang diberikan.

2. Repetition, artinya senantiasa dilakukan secara berulang karena dengan ulangan-ulangan ini peserta-peserta akan lebih cepat untuk memahami dan mengingat apa yang telah diberikan.

2.1.5 Pengertian Prestasi Kerja

Mangkunegara (2017:67) pengertian “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pendapat lain Hasibuan (2016:94) bahwa “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Ukuran terakhir keberhasilan departemen personalia adalah prestasi atau pelaksanaan kerja (performance) pegawai. Dalam kehidupan organisasi, penilaian prestasi kerja sangatlah perlu dilaksanakan. Mangkuprawira (2015:223) berpendapat, “penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja seseorang”. Senada dengan pendapat itu, Mathis dan Jackson (2015:81) juga menyatakan “bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan suatu standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan karyawan”. Dharma (2017:154) menyatakan bahwa pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan dengan banyak cara, tetapi hampir semua cara pengukuran mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan
- b. Kualitas, yaitu mutu tugas atau pekerjaan yang harus dihasilkan (baik tidaknya)
- c. Ketetapan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan penyelesaian tugas dengan waktu yang ditetapkan.

2.1.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

- 1) Faktor Kemampuan : secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor Motivasi : motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.
- 3) Faktor Situasi : situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik,

sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi

2.1.7 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja, yaitu

- 1) Kualitas Kerja (Quality) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas keerja yang ideal dan diharapkan.
- 2) Kuantitas Kerja (Quantity) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
- 3) Jangka Waktu (Timeliness) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.
- 4) Efektivitas Biaya (Cost Effectiveness) yaitu tingkat memaksimalisasi sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau meenekan kerugian.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel -3
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

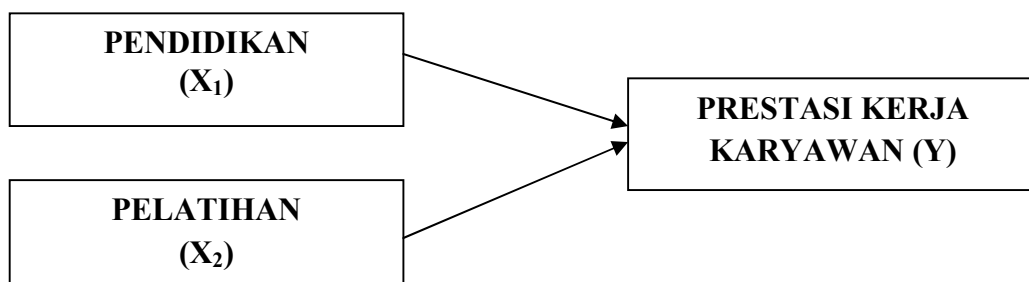
No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil	Alat Analisis
1.	Abdul Aziz (2016),	Pengaruh Pendidikan dan latihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas Pendidikan dan Latihan (X) Variabel terikat: Kinerja Kar yawan (Y)	Berdasarkan analisis diperoleh hasil bahwa Kinerja karyawan Rendah (R) Nihil, Sedang (S) sebanyak 5 orang (20% dari sampel) dan karya wan (T) sebanyak 25 orang (80% dari sam pel).	Regresi Linier berganda

2.	Gidion (2019)	”Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi serta Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Masyarakat Wanita Kelas II A di Medan”.	Variabel bebas Pendidikan dan Pelatihan (X) Variabel terikat : Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak dan parsial variabel pendidikan dan pelatihan, motivasi serta budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai lembaga masyarakat wanita kelas II A di Medan	Regresi Linier Berganda
----	---------------	--	---	---	-------------------------

2.3 Kerangka fikir

Konsep Kerangka pemikiran adalah istilah dan defenisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak mengenai kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi perhatian ilmu sosial. Menurut Singarimbun (2018 : 33), konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi.

Untuk mendapatkan batasan-batasan yang lebih jelas mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, maka defenisi konsep yang digunakan dalam pengertian ini adalah :



Gambar.1. Desain penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel (X) dengan variabel (Y), dimana sebagai variabel bebas (X_1 dan X_2) sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y)

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian. Pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Hipotesa adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks Berkaitan dengan permasalahan pokok yang dihadapi perusahaan, maka jawaban atau dugaan sementara atas permasalahan tersebut adalah :

“Ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada kantor DPRD Kabupaten OKI Sumatera Selatan”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan, yang beralamat di JL.Kapten H. Sulaiman Raden Anom Kecamatan Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir Pripinsi Sumatera Selatan

3.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian adalah “Ada Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja akryawan pada kantor DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Pripinsi Sumatera Selatan “

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Data ini berupa seperti dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian.

3.3.2 Data Sekunder

Data yang di dapat oleh penulis secara tidak langsung seperti litelatur dan penelitian mengenai objek penelitian tersebut

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

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 (Sugiyono, 2015 : 90). Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada DPR Kecamatan Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir Pripinsi Sumatera Selatan berjumlah 144 orang

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang diambil untuk diteliti dan juga dianggap mewakili keseluruhan populasi (Gujarati,2002).

Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan rumus *slovin*

$$n = \frac{n}{Ne^2+1}$$

Dimana : n = banyaknya sampel

N = banyaknya sampel

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, yaitu 0,1 atau 10 %.

Pada penelitian ini yang bertempat pada Kantor DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan. Memiliki karyawan/pekerja sebanyak 144 orang.

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{144}{144 \times 0,1^2 + 1} \\
 &= \frac{144}{1,44 + 1} \\
 &= \mathbf{60 \text{ Orang}}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka penulis menggenapkan jumlah sampel menjadi **60 sampel**.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Tabel-4
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Pendidikan (X1)	Menurut Eko Ilham: 2006 Pendidikan adalah sebuah fenomena social, disitu terdapat suatu ikatan alamiah seseorang dengan yang lainnya, misalnya antar sesama manusia, manusia dengan alam disekitarnya, dan juga antar makhluk hidup yang satu dengan lainnya.“ Oleh karena itu pendidikan harus bersifat absolut dan komprehensif, tidak mengenal batasan waktu serta ruang”	- Instruktur - Peserta - Materi	Likert
Pelatihan (X2)	Menurut Ranupandoyo dan Husnan (2002:77), pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya”.	- Metode - Tujuan Pelatihan - Sasaran	Likert
Prestasi kerja karyawan (Y)	Menurut As'ad (2013) kinerja adalah hasil yang di	- Kualitas kerja	Likert

	capai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan	- Kuantitas kerja - Disiplin Kerja	
--	--	---------------------------------------	--

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penyusunan proposal ini, penulis menggunakan teknik analisis kualitatif, yaitu teknik analisis yang di pakai guna menganalisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja pada kantor DPR Kecamatan Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan (perbandingan praktek lapangan dengan teori yang di dapat penulis dibangku kuliah).

3.6.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Pada setiap pengukuran selalu diharapkan diperoleh hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid atau sah dan reliabel atau andal (Simamora, Bilson : 2005: 58). Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrumen penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan guna memperoleh gambaran yang tetap mengenai apa yang diukur. Uji validitas dan reabilitas ini dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson Product Moment yang diperoleh melalui analisa data. Item yang memiliki daya beda cukup tinggi akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan reliabilitas koefisien alpha yang diperoleh melalui analisis data . Item-item dalam skala yang memiliki validitas yang baik dan reliabel akan digunakan untuk mengukur.

3.6.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel budaya keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan proyek konstruksi. Analisis regresi berganda menggunakan rumus persamaan seperti yang dikutip Sugiyono (2015:277), yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana:

Y = Prestasi Kerja Karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi dari variabel X₁

X1 = Pendidikan

b2 = Koefisien regresi dari variabel X₂

X2 = Pelatihan

e = Error

Data yang diperoleh nantinya akan diolah menggunakan program olah data komputer yaitu SPSS 19.0.0 untuk menghasilkan nilai koefisien determinasi yang lebih akurat.

3.6.3 Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka independen mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji T

Menurut Sugiono (2010:366), uji T digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel independen (variabel X) dengan variabel dependen (variabel Y).

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan.

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

- Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan yang terdapat hubungan korelasi yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel independen yang terdapat dalam model regresi. Dalam penelitian ini multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan metode enter yaitu dengan melihat pada Tolerance Value/Variance Inflation Factor (VIF). Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka tolerance valuemenn dekati 1 atau diatas 0,1.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI), termasuk dalam salah satu kabupaten tertua yang ada di provinsi Sumatera Selatan. Tentunya sudah beberapa kali terjadi pergantian kepemimpinan Ketua Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sejak terbentuknya kabupaten 75 tahun silam. Berikut daftar nama-nama ketua DPRD OKI dimulai dari yang pertama, yaitu : Hambali Singa Dilaga, Maliki, Syamsudin, Zulkifli Kadir, Tjik Alim, Rasyid Ra'is, dan Jasman Malik. Kemudian dilanjutkan, Engga Dewata Zainal periode (2004-2008), lalu Tri Kuncoro Hadi Lukito periode (2008-2009), dan jabatan kedua periode H.M< Yusuf Mekki, S.Sos (2009-2019).

Masa periode di tahun 2019-2024 struktur kepengurusan DPRD Oki dipimpin

Ketua : H. Abdiyanto Fikri (PDI-PERJUANGAN)

Wakil ketua : 1. Hj. Yasmin (PAN),

Wakil : 2. Bakri Tarmuzi (GOLKAR) dan

wakil : 3. Nanda (Gerindra).

Lokasi gedung DPRD OKI terletak cukup strategis tepat di jalan lintas timur (jalintim) tepatnya di kelurahan Tanjung Rancing, Kecamatan Kayuagung, Ogan Komering Ilir.

4.2 Hasil penelitian

Peneliti mendapatkan data dengan membagikan kuesioner kepada pelanggan.

Kriteria penilaian pemilihan ini di ukur dengan skala Likert. Menurut Sugiono (2016:80) pemilihan skala Likert didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena sosial yang ada disekitarnya. Kuesioner yang dibagikan secara langsung oleh penulis kepada responden yang ditemui secara langsung. Kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan pernyataan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor DPR Kecamatan Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan

4.2.1 Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan populasinya berjumlah **144 karyawan**. Dari jumlah tersebut sampel yang diambil sebesar **60 karyawan**.

4.5.1. Responden menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan dan tingkat kepercayaan diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan dengan pendidikan yang tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi daripada karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Tanggung jawab dari karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi biasanya juga jauh lebih tinggi karena mereka lebih dipercaya untuk menangani tingkat pekerjaan yang dianggap tidak mampu dikerjakan oleh karyawan yang kurang pengalaman, apalagi yang berpendidikan tidak terlalu tinggi. Data mengenai responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel -2 berikut ini :

Tabel -5

**Tingkat Pendidikan Responden
Karyawan DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir
Propinsi Sumatera Selatan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
SMA	29	48
D3	21	35
S1	10	17
	60	100%

Sumber : kantor DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan

Dari tabel-2 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan sebagian besar karyawan pada kantor DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan menjadi responden dalam penelitian ini adalah SMA yaitu berjumlah 29 orang atau 48%. Kemudian S1 berjumlah 10 orang atau 17 % dan Diploma berjumlah 21 Orang atau 35%.

4.5.2. Responden Menurut usia

Usia seorang pegawai sangat menentukan kinerja secara keseluruhan. Pegawai dengan usia relatif masih muda akan mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik daripada karyawan yang lebih tua. Akan tetapi seorang karyawan yang sudah berusia lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh karyawan yang masih berusia muda. Oleh karena itu akan lebih baik apabila perusahaan menggabungkan atau memadukan karyawan berusia tua dengan usia muda.

Data mengenai responden menurut umur dapat dilihat pada tabel -3 berikut ini

Tabel -6
Tingkat Usia Responden
Karyawan DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir
Propinsi Sumatera Selatan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
< 20 Tahun	7	70
21-30 Tahun	10	17
31-40 Tahun	25	43
41-50 Tahun	18	30
	60	100%

Sumber : DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan

Dari Tabel-3 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah berusia sekitar 31-40 tahun yaitu berjumlah 25 orang atau 48,0 %, karyawan yang berusia 21-30 tahun berjumlah 10 orang atau 19,3%, karyawan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 10 orang atau 19,3 % yang paling sedikit adalah karyawan yang berusia 20 tahun yang berjumlah 7 orang atau 13,4%.

4.5.3 Responden Menurut Masa Kerja

Tabel -7
Tingkat Masa Kerja Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1-5 Tahun	21	35
6-10 Tahun	12	20
11-15 Tahun	18	30
16 -20 Tahun	9	15
	60	100%

Sumber : DPR Kecamatan Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan

Dari Tabel-4 dapat dilihat bahwa masa kerja sebagian besar karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 21 orang atau sebesar 35%, karyawan yang bekerja antara 6-10 tahun berjumlah 12 orang atau 20% dan 11-15 tahun adalah masing-masing 18 orang atau 30% karyawan yang masa kerja berkisar 16-20 tahun sebanyak 9 orang atau 15%.

4.6 Rekapitulasi jawaban responden

4.6.1 Variabel Materi Pendidikan (X_1)

- *Instruktur diklat yang selama ini yang saya ikuti benar-benar menguasai materi diklat yang dilaksanakan*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	48	80
Setuju	11	18
Kurang Setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	60	100

Sumber ; Diolah dari hasil penelitian 2020

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh DPR Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan adalah sebanyak 48 responden atau 80% menyatakan sangat setuju dan 11 responden atau 18% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

- Selain itu instruktur diklat juga memiliki pengetahuan luas dan memiliki kecakapan dalam menyampaikan materi kepada peserta diklat

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	35	58
Setuju	23	38
Kurang Setuju	2	4
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	60	100

Sumber ; Diolah dari hasil penelitian 2020

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh DPR Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan adalah sebanyak 35 responden atau 58% menyatakan sangat setuju dan 23 responden atau 38% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

- Saya mengikuti pelatihan berdasarkan kesesuaian golongan

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	47	77
Setuju	13	21
Kurang Setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	60	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan adalah sebanyak 48 responden atau 77% menyatakan sangat setuju dan 13 responden atau 21% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

- saya mengikuti pelatihan berdasarkan kesesuaian dengan jabatan

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	32	53
Setuju	20	33
Kurang Setuju	8	14
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	60	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh DPR Kecamatan Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan adalah sebanyak 32 responden atau 53% menyatakan sangat setuju dan 20 responden atau 33% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

- Pelatihan yang saya ikuti materinya sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	28	47
Setuju	20	33
Kurang Setuju	12	20
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	60	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan adalah sebanyak 28 responden atau 47% menyatakan sangat setuju dan 20 responden atau 33% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

- *Diklat yang selama ini saya lakukan memiliki manfaat terhadap peningkatan kemampuan saya dalam mengemban tugas dan tanggung jawab saya*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	37	62
Setuju	22	36
Kurang Setuju	1	1
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	60	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan adalah sebanyak 37 responden atau 62% menyatakan sangat setuju dan 22 responden atau 36% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

4.6.1 Variabel Materi Pelatihan (X₂)

- Metode belajar mengajar yang digunakan dalam diklat selalu disesuaikan dengan kemampuan peserta diklat

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	39	65
Setuju	20	33
Kurang Setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	60	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan adalah sebanyak 39 responden atau 65% menyatakan sangat setuju dan 20 responden atau 33% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

- *Diklat yang dilaksanakan telah dilengkapi dengan fasilitas yang memadai , seperti fasilitas pengajaran, praktek, dan simulasi*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	37	62
Setuju	22	37
Kurang Setuju	1	1
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	60	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan adalah sebanyak 37 responden atau 62% menyatakan sangat setuju dan 1 responden atau 1% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

- *Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	35	58
Setuju	21	35
Kurang Setuju	4	7
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	60	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan adalah sebanyak 35 responden atau 58% menyatakan sangat setuju dan 4 responden atau 7% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

-Kantor memberikan sosialisasi terhadap pelatihan yang akan anda dapatkan

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	40	67
Setuju	16	27
Kurang Setuju	4	6
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	60	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan adalah sebanyak 40 responden atau 67% menyatakan sangat setuju dan 16 responden atau 27% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

- *Sasaran yang ingin saya capai adalah menerapkan apa yang diajarkan selama Diklat*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	42	53
Setuju	27	45
Kurang Setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	60	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan adalah sebanyak 42 responden atau 53% menyatakan sangat setuju dan 27 responden atau 45% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

- *Sasaran Diklat yang saya dapatkan sangat bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya.*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	39	65
Setuju	18	30
Kurang Setuju	3	5
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	60	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan adalah sebanyak 39 responden atau 65% menyatakan sangat setuju dan 18 responden atau 30% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

VARIABEL PRESTASI KERJA KARYAWAN (VARIABEL Y)

- *Pekerjaan saya sesuai dengan yang saya minati.*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	45	75
Setuju	13	22
Kurang Setuju	2	3
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	60	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan adalah sebanyak 45 responden atau 75% menyatakan sangat setuju dan 13 responden atau 22 % menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

- *Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	36	60
Setuju	23	38
Kurang Setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	60	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan adalah sebanyak 36 responden atau 60% menyatakan sangat setuju dan 23 responden atau 38% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

- *Dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan permintaan atasan*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	37	62
Setuju	19	32
Kurang Setuju	4	6
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	60	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan adalah sebanyak 37 responden atau 62% menyatakan sangat setuju dan 19 responden atau 32% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

- *Dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	32	54
Setuju	27	45
Kurang Setuju	1	1
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	60	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh DPR Kecamatan Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan adalah sebanyak 32 responden atau 54% menyatakan sangat setuju dan 27 responden atau 45% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

- *Datang dan pulang tepat waktu*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	39	65
Setuju	19	31
Kurang Setuju	2	4
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	60	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan adalah sebanyak 39 responden atau 65% menyatakan sangat setuju dan 19 responden atau 31% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

- *Mentaati peraturan yang ditetapkan oleh kantor*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	37	62
Setuju	22	37
Kurang Setuju	1	1
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	60	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan adalah sebanyak 37 responden atau 62% menyatakan sangat setuju dan 22 responden atau 37% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

Uji Statistik/Analisis Data

4.2.2.1 Uji Instrumen

- Validasi Data

Menurut *Sugiyono (2018:445)*, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas bulir pertanyaan kuisiner adalah *correlasion product moment* dari Karl Pearson (*Validitas isi / content validity*) dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pertanyaan kuesioner dan totalnya, selanjutnya membandingkan r tabel dan r hitung. Pengujian validitas dari penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi software SPSS Ver 22,0, jika total (*corrected item total corelation*) = 0,30 jadi apabila r positif 0,3 maka tidak valid.

Validasi data variabel Pendidikan (X_1) , Pelatihan(X_2) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Tabel -8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Corrected item total correlation	Status
Pendidikan (X_1)	X1.1	0,461	Valid
	X1.2	0,725	Valid
	X1.3	0,788	Valid
	X1.4	0,588	Valid
	X1.5	0,444	Valid
	X1.6	0,659	Valid
Pelatihan (X_2)	X2.1	0,685	Valid
	X2.2	0,575	Valid
	X2.3	0,641	Valid
	X2.4	0,619	Valid
	X2.5	0,558	Valid
	X2.6	0,666	Valid
Prestasi kerja karyawan (Y)	X1.1	0,619	Valid
	X1.2	0,702	Valid
	X1.3	0,572	Valid
	X1.4	0,668	Valid
	X1.5	0,575	Valid
	X1.6	0,739	Valid

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 4.7.1 yang menunjukkan validasi data penelitian pada variabel bebas dan terikat dapat hasil sebagai berikut :

- Pada variabel Pendidikan (X_1) bahwa seluruh item dari (6 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari > 0,30

- Pada variabel Latihan(X_2) bahwa seluruh item dari (6 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari $> 0,30$
- Sedangkan pada variabel Prestasi kerja karyawan(Y) bahwa seluruh item dari (6 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari $> 0,30$

Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrumen atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbrda. *Ghozali* dalam *situmorang (2018: 112)* menyatakan teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pengamatan adalah Cronbach Alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya, dengan ketentuan :

1. Cronbach Alpha $> 0,6$ maka instrumen pengamatan dinyatakan reliabel
2. Cronbach Alpha $< 0,6$ maka instrumen pengamatan tidak reliabel

- Reabilitas Variabel Pendidikan (X_1)

Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpa untuk variabel pendidikan dengan bantuan SPSS 22,0 adalah **sebesar 0,788**. Artinya dari 6 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel pendidikan (X_1) sudah realibel.

- Reabilitas Latihan (X_2)

Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpa untuk variabel Motivasi dengan bantuan SPSS 22,0 adalah **sebesar 0,666**. Artinya dari 6 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel pelatihan (X_2) sudah realibel.

- Reabilitas Prestasi kerja karyawan (Y)

Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpa untuk variabel prestasi kerja karyawan dengan bantuan SPSS 22,0 adalah **sebesar 0,739**. Artinya dari 6 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel prestasi kerja karyawan (Y) sudah realibel.

Hasil uji reabilitas secara lebih terperinci dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel -9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alfa Cronbach (α)	Status
Pendidikan	0,788	Reliabilitas
Latihan	0,666	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0,739	Reliabilitas

Tabel -10
Ringkasan Model

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 ^a	,659	,089	3,54803

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN

Sumber : hasil olah data SPSS V 22,0

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai R² = yang kecil bearti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel

dependen amat terbatas.

- a. R dalam analisis regresi berganda menunjukkan korelasi yaitu antara dua variabel independent terhadap satu variabel dependent. Angka R didapat 0, artinya korelasi antara variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 0,812 hal ini berarti terjadi hubungan yang kuat karena nilainya mendekati 1.
- b. R Square (R^2) yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan di ubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel dependent. Nilai R^2 sebesar 0,659 artinya sumbangan pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 56,1 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Regresi Berganda

Data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dengan tujuan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel-variabel bebas (independent) dalam penelitian ini yaitu Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) untuk memprediksi variabel Prestasi kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (dependent), sehingga dapat dijelaskan pula mengenai variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22,0 dengan hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel -11
Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	12,826	5,932		7,668	,000
1	PENDIDIKAN	,459	,267	,144	4,598	,000
	PELATIHAN	,360	,242	,060	3,248	,001

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA KARYAWAN

Sumber : hasil olah data SPSS V 22,0

Tabel 4.2 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Kolom B menunjukkan nilai-nilai koefisien regresi untuk konstanta dan masing-masing variabel bebas (X_1 dan X_2) kolom (std. Error) menunjukkan nilai kesalahan baku untuk parameter koefisien regresi ,kolom (beta) menunjukkan besarnya koefisien regresi yang di bakukan atau menunjukkan koefisien jalur , kolom (t) menunjukkan nilai t-hitung untuk masing-masing parameter koefisien kolom (sig) menunjukkan besarnya peluang kesalahan yang terjadi.

$$Y' = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y' = 12,826 + 0,459 X_1 + 0,360 X_2$$

Dimana :

Y' = Prestasi kerja karyawan

X_1 = Pendidikan

X_2 = PeLatihan

a = konstanta
 $b_1 b_2$ = koefisien regresi

Memperhatikan persamaan regresi linier berganda tersebut, diketahui nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas yang menunjukkan besarnya nilai yang disumbangkan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien yang mempunyai tanda positif berarti jika variabel bebas meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya nilai dari variabel tidak bebas, demikian pula sebaliknya.

Penjelasan secara rinci dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- a. Angka konstanta dari unstandardized coefficient yang dalam penelitian ini sebesar 12,826 angka ini berupa angka konstanta yang mempunyai arti : jika variabel pendidikan dan pelatihan 0, maka jumlah prestasi kerja sebesar 12,826
- b. Angka koefisien regresi X_1 sebesar 0,459. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% pendidikan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,459%
- c. Angka koefisien regresi X_2 sebesar 0,360. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% pelatihan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,360 %

Uji secara individu (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara individu (parsial) terhadap prestasi kerja (Y). Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05.

Tabel -12

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,826	5,932		7,668	,000
1 PENDIDIKAN	,459	,267	,144	4,598	,000
PELATIHAN	,360	,242	,060	3,248	,001

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA KARYAWAN

Pengujian variabel pendidikan (b1) dengan hipotesis :

H0 = koefisien regresi Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

H1 = koefisien regresi Pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 4,598. Untuk mencari t tabel pada signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $60-2-1 = 57$ maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 1,984. Karena t hitung(4,598) > t tabel (1,984), maka H_1 ditolak, H_0 diterima, artinya bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

1. Pengujian variabel pelatihan (b2) dengan hipotesis :

H_0 = koefisien regresi pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

H_1 = koefisien regresi pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 3,248. Untuk mencari 0,05 dengan derajat pelatihan $df = n-k-1$ atau $60-2-1=57$ maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 1,984. Karena t hitung (3,248) > t tabel (1,984), maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Uji Secara Bersama-sama (uji f)

Uji-F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja karyawan . Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05.

Tabel -13
ANOVA

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,645	2	2,323	7,185	,000 ^b
Residual	226,593	18	12,588		
Total	231,238	20			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN

$H_0: b_1, b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa Pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa Pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

H_0 : Tidak adanya pengaruh Pendidikan dan pelatihan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor DPRD kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan

H_0 : Tidak adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan

4.3 Pembahasan

Berikut ini adalah pembahasan hipotesis dari hasil penelitian dan pengelolaan data yang telah dilakukan;

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja terhadap prestasi DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan” Dapat diterima, hal ini didukung oleh hasil perhitungan Uji F di mana secara bersama-sama variabel tingkat lingkungan fisi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada kantor DPR Kecamatan Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan . dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 7,185 dengan nilai signifikansi (*sig*) sebesar 0,000 dan dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (*sig*) jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga hal ini menjelaskan adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dari penelitian ini dapat dikatakan bahwa kebijakan kantor DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan haruslah dimulai dari inisiatif tingkat prestasi kerja. Sikap ataupun respon dari pihak kantor DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan terhadap prestasi kerja haruslah tegas dan jelas dalam bentuk kebijakan tertulis.

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Diduga tingkat kesehatan kerja dominan mempengaruhi prestasi kerja kantor DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan tidak dapat diterima karena dari hasil perhitungan Uji T di mana variabel tingkat produktivitas kerja memperoleh hasil T_{hitung} 7,668 atau yang paling tinggi di antara variabel-variabel lainnya dengan nilai *sig* sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga hal ini dapat kita katakan bahwa variabel kesehatan kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja kantor DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan. Kesehatan kerja diperlukan antara pihak DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan terhadap prestasi kerja yang baik antar sesama karyawan..

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengamatan dan analisis terhadap data penelitian yang dilakukan. Maka peneliti mengambil penelitian sebagai berikut : bahwa pendidikan dan pelatihan tidak terlalu signifikan mempengaruhi terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan” , hal ini dapat dilihat dari analisis statistik :

a. Koefesien determinasi (R^2)

Pada hasil R square (R^2) Didapat nilai sebesar 0,659 artinya persentase sumbangan pendidikan dan latihan terhadap prestasi kerja karyawan 56,1% sedangkan sisa sebesar 96,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

b. Uji T (secara parsial)

Pada variabel pendidikan dan latihan (X) diperoleh t hitung diperoleh sebesar 4,598. Untuk mencari 00,5 dengan derajat pendidikan $df = n-k-1$ atau $60-2-1=57$ maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 1,984. Karena t hitung (4,598) > t tabel (1,984), maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa pendidikan dan latihan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

c. Uji F (secara bersama-sama)

Berdasarkan hasil dari output F hitung diperoleh sebesar 7,185 Untuk mencari F tabel pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $60-2-1 = 57$ maka diperoleh nilai untuk F tabel sebesar 3,087. Karena F hitung (7,185) > F tabel (3,087), maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa pendidikan dan latihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

1. Pihak kantor perlu memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja.
2. Memberikan peraturan dan sanksi yang tepat untuk meningkatkan disiplin bagi karyawan yang melanggar, hal ini untuk dapat meningkatkan ataupun mempertahankan kinerja pegawai yang ada.
3. Guna meningkatkan kemampuan, keahlian serta kualitas para pegawai, hendaknya pimpinan menyusun jadwal untuk pendidikan pelatihan yang akan diikuti oleh semua pegawai baik dari operasional maupun staff khusus kantor agar tidak ada kecemburuan antar pegawai mengapa selalu yang didahulukan bagian operasional dilapangan, sedangkan pekerjaan perusahaan juga tidak kalah pentingnya mendukung agar pekerjaan karna antar bagian diperusahaan saling berkaitan dan saling mengisi satu sama lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadi, Sutrisno. 2016 .*Statistik Jilid II* . Yogyakarta : YPFP – UGM
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi Cetakan Keenam
. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Laurensius, Ferry. 2016. *Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia*. Jakarta :
Lembaga Manajemen FE-UI
- Mangkunegara, AA., Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan* Bandung : Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, AA., Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung :
Remaja Rosda Karya
- Moeldjono, Djokosantoso. 2017. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta
: PT. Elex Media Komputindo. Nawawi,
- Hadari. 2010. *Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta : Gajah Mada Press
- Sedharmayanti. 2016 *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka
Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien*. Bandung :
CV Mandar Maju
- Sutrisno. 2016. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES
- Sobirin, Achmad. 2018 . *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : STIM YKPN
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabet
- Simanjuntak, Payaman J. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga
Penerbit FE-UI.
- Tjandra, W. Riawan, dkk. 2015. *Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam
Pelayanan Publik* . Yogyakarta : Pembaruan

LAMPIRAN

KUESIONER

FREKUENSI RESPONDEN

VALIDASI DATA

REABILITAS DATA

HASIL REGRESI

LAMPIRAN 1. KUISIONER

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KANTOR DPR KECAMATAN KAYU AGUNG KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR PROPINSI SUMATERA SELATAN

Lampiran 1. Kuisisioner

A. IDENTITAS RESPONDEN

- a) Nama :
- b) NIK :
- c) Tingkat pendidikan :
- d) Masa kerja :
- e) Jabatan/pekerjaan :
- f) Jenis pendidikan dan pelatihan (diklat) yang telah diikuti :
 - a.
 - b.
 - c.

B. PERTANYAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan caramemberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

SS : Sangat setuju

S : Setuju

N : Netral

TS: Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

PENDIDIKAN (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
INSTRUKTUR (TRAINEER) DIKLAT						
1.	Instruktur diklat yang selama ini yang saya ikuti benar-benar menguasai materi diklat yang dilaksanakan					
2.	Selain itu instruktur diklat juga memiliki pengetahuan luas dan memiliki kecakapan dalam menyampaikan materi kepada peserta diklat					
PESERTA						
3.	Saya mengikuti pelatihan berdasarkan kesesuaian golongan					
4.	saya mengikuti pelatihan berdasarkan kesesuaian dengan jabatan					
MATERI						
5.	Pelatihan yang saya ikuti materinya sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai					
6.	Diklat yang selama ini saya lakukan memiliki manfaat terhadap peningkatan kemampuan saya dalam mengemban tugas dan tanggung jawab saya.					

PELATIHAN (X2)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
METODE DIKLAT						
1.	Metode belajar mengajar yang digunakan dalam diklat selalu disesuaikan dengan kemampuan peserta diklat					
2.	Diklat yang dilaksanakan telah dilengkapi dengan fasilitas yang memadai, seperti fasilitas pengajaran, praktek, dan simulasi					
TUJUAN PELATIHAN						
3.	Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi					
4.	Kantor memberikan sosialisasi terhadap pelatihan yang akan anda dapatkan					
SASARAN						

5.	Sasaran yang ingin saya capai adalah menerapkan apa yang diajarkan selama Diklat					
6.	Sasaran Diklat yang saya dapatkan sangat bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya.					

PRESTASI KERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
KUALITAS KERJA						
1.	Pekerjaan saya sesuai dengan yang saya minati.					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
KUANTITAS						
3.	Dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan permintaan atasan					
4.	Dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan					
DISIPLIN KERJA						
5.	Datang dan pulang tepat waktu					
6.	Mentaati peraturan yang ditetapkan oleh kantor					

Terima kasih atas kesediaan saudara mengisi semua daftar pertanyaan ini dengan baik

Hormat Saya

Penulis

DATA RESPONDEN

VARIABEL : PENDIDIKAN (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
4	4	4	4	2	4
4	4	5	4	2	4
2	3	2	3	2	3
4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3
4	5	4	4	4	4
3	5	5	3	4	3
5	5	5	5	5	5
2	4	4	2	4	2
4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2
5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	2
4	5	4	3	4	3
3	5	5	5	5	5
5	5	5	2	4	2
2	4	4	4	4	4
4	4	4	2	2	2
4	4	5	3	2	3
4	4	5	3	3	3
4	5	5	3	4	3
3	5	3	4	5	3
3	3	3	4	5	4
5	2	3	5	4	4
5	2	4	5	3	5
5	2	4	5	2	5
2	3	5	5	2	5
2	4	3	4	3	4
3	5	2	4	4	3
4	5	2	4	5	2
5	1	3	2	5	1
1	1	1	2	4	2
3	3	2	3	3	2
4	3	3	4	2	2
4	3	2	3	3	3
4	4	1	3	3	3
3	4	4	2	4	3

3	5	5	2	4	4
2	5	4	3	5	4
1	4	4	3	5	5
3	3	2	4	5	4
3	3	2	3	4	2
3	3	2	3	4	2
2	3	2	3	3	3
2	2	3	4	3	3
1	3	5	5	3	4
3	5	5	5	5	5
4	2	4	4	2	4
4	4	4	4	4	4
3	2	2	2	2	2
3	5	4	5	5	4
2	1	1	1	2	4
2	3	3	2	3	3
1	4	3	3	4	2
2	4	3	2	3	3
2	4	4	1	3	3
3	3	4	4	2	4
3	3	5	5	2	4

VARIABEL : PELATIHAN (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
4	4	4	4	4	4
4	3	4	2	4	2
2	3	2	2	2	2
4	3	3	3	4	4
3	4	3	3	3	4
4	5	4	2	4	5
3	5	5	2	3	4
5	5	5	3	5	5
2	5	4	3	2	2
4	4	3	4	4	4
2	3	3	5	2	4
5	4	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4
4	5	4	4	4	4
2	5	4	3	2	4
2	4	3	3	3	4
4	4	3	4	5	4
3	3	3	4	2	4
4	3	2	4	4	5
3	2	5	4	2	4
3	3	5	3	2	5
3	3	4	2	3	5
4	3	3	1	3	5
4	2	2	3	4	5
4	2	2	4	4	4
4	4	1	4	5	4
5	4	4	3	5	4
5	4	3	2	5	4
5	4	3	2	4	5
5	4	3	3	4	5
5	5	2	3	3	5
4	5	2	4	3	4
3	3	2	4	2	4
3	3	3	5	2	5
2	2	4	5	1	4
2	2	5	4	2	4
2	3	5	3	3	4
3	5	5	5	4	5
3	2	4	4	5	5
4	4	4	4	5	3
4	4	4	5	2	5

3	4	4	5	1	4
3	2	2	2	3	3
4	2	3	3	3	3
4	5	4	1	3	3
3	5	4	1	2	3
3	3	2	3	4	3
4	3	5	5	2	5
5	5	5	5	3	5
4	2	5	4	3	4
4	4	4	3	4	4
4	2	3	3	5	2
5	5	4	5	5	5
3	3	3	3	5	1
2	2	2	4	5	2
2	2	2	5	4	3
3	2	3	5	3	2
3	3	3	3	3	1
4	3	3	3	3	4

VARIABEL : PRESTASI KERJA (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
2	2	2	2	2	2
5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	2
4	5	4	3	4	3
3	5	5	5	5	5
5	5	5	2	4	2
2	4	4	4	4	4
4	4	4	2	2	2
4	4	5	3	2	3
4	4	5	3	3	3
4	5	5	3	4	3
3	5	3	4	5	3
3	3	3	4	5	4
5	2	3	5	4	4
5	2	4	5	3	5
5	2	4	5	2	5
2	3	5	5	2	5
2	4	3	4	3	4
3	5	2	4	4	3
4	5	2	4	5	2
5	1	3	2	5	1
1	1	1	2	4	2
3	3	2	3	3	2
4	3	3	4	2	2
4	3	2	3	3	3
4	4	1	3	3	3
3	4	4	2	4	3
3	5	5	2	4	4
2	5	4	3	5	4
1	4	4	3	5	5
3	3	2	4	5	4
3	3	2	3	4	2
3	3	2	3	4	2
2	3	2	3	3	3
2	2	3	4	3	3
1	3	5	5	3	4
3	5	5	5	5	5
4	2	4	4	2	4
4	4	4	4	4	4

3	2	2	2	2	2
3	5	4	5	5	4
2	1	1	1	2	4
2	3	3	2	3	3
1	4	3	3	4	2
2	4	3	2	3	3
2	4	4	1	3	3
3	3	4	4	2	4
3	3	5	5	2	4
3	2	5	4	3	5
4	1	4	4	3	5
4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	3	4
5	4	5	4	4	4
4	3	5	5	3	4
4	5	5	5	5	5
4	2	4	4	2	4
3	4	4	4	4	4
3	2	2	2	2	2
3	5	4	5	5	4

Frequencies

[DataSet1] C:\Users\User\Documents\DATA AGUS PRATAMA\DATA PENDIDIKAN .sav

VARIABEL PENDIDIKAN (X1)

		Statistics					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
N	Valid	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,7619	3,8095	3,5238	3,2381	3,7143	3,7143
Std. Error of Mean		,18133	,16358	,17754	,21718	,20866	,20866
Median		4,0000	4,0000	4,0000	3,0000	4,0000	4,0000
Mode		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Std. Deviation		,83095	,74960	,81358	,99523	,95618	,95618
Variance		,690	,562	,662	,990	,914	,914
Skewness		-1,238	-,450	-,084	-,529	-1,254	-1,254
Std. Error of Skewness		,501	,501	,501	,501	,501	,501
Kurtosis		1,307	,537	-,218	-,261	2,328	2,328
Std. Error of Kurtosis		,972	,972	,972	,972	,972	,972
Range		3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00
Minimum		2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Sum		79,00	80,00	74,00	68,00	78,00	78,00

Frequency Table Pendidikan (X₁)

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	48	80	80	28,0
	2,00	11	18	18	23,8
	3,00	1	2	2	22,0
	4,00	0	0	0	4,8
	5,00	0	0	0	100
Total		60	100	100	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	35	58	58	26,0
2,00	23	38	38	85,7
3,00	2	4	4	23,8
4,00	0	0	0	4,8
5,00	0	0	0	100,0
Total	60	100	100	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	47	77	77	26,00
2,00	13	21	21	22,08
3,00	1	2	2	47,6
4,00	0	0	0	4,8
5,00	0	0	0	100
Total	60	100	100	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	32	53	53	46,0
2,00	20	33	33	22,0
3,00	8	14	14	12,0
4,00	0	0	0	0
5,00	0	0	0	100
Total	60	100	100	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	28	47	47	28,0
2,00	20	33	33	23,8
3,00	12	20	20	4,8
4,00	0	0	0	2,4
5,00	0	0	0	100,0
Total	60	100	100	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	37	62	62	26,0
2,00	22	36	36	85,7
3,00	1	1	1	5,3
4,00	0	0	0	2,0
5,00	0	0	0	100,0
Total	60	100	100	

Frequencies

[DataSet1] C:\Users\User\Documents\DATA AGUS PRATAMA\DATA PELATIHAN.sav

Frequency Table Pelatihan (X2)

Statistics						
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X.2.5	X.2.6
N	60	60	60	60	60	60
Valid	0	0	0	0	0	0
Missing						
Mean	3,9048	4,0000	3,6667	3,6667	4,0000	4,0000
Std. Error of Mean	,16768	,11952	,18687	,18687	,18257	,18257
Median	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000
Mode	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
Std. Deviation	,76842	,54772	,85635	,85635	,83666	,83666
Variance	,590	,300	,733	,733	,700	,700
Skewness	-,561	,000	,215	-,313	-,566	-,566
Std. Error of Skewness	,501	,501	,501	,501	,501	,501
Kurtosis	,676	,994	-,718	-,215	,075	,075
Std. Error of Kurtosis	,972	,972	,972	,972	,972	,972
Range	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Minimum	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00
Maximum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Sum	82,00	84,00	77,00	77,00	84,00	84,00

Frequency Table

X2.1					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	1,00	39	65	65	28,0
	3,00	20	33	33	23,8
	3,00	1	2	2	4,8
	4,00	0	0	0	2,1
	5,00	0	0	0	100,0
Total	60	100	100		

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	37	62	62	26,0
2,00	22	37	37	85,7
3,00	1	1	1	70,3
4,00	0	0	0	3,2
5,00	0	0	0	100,0
Total	60	100	100	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	35	58	58	26,00
2,00	21	35	35	22,08
3,00	4	7	7	47,6
4,00	0	0	0	1,0
5,00	0	0	0	100,0
Total	60	100	100	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	40	67	67	46,0
2,00	16	27	27	22,0
3,00	4	6	6	40,0
4,00	0	0	0	3,2
5,00	0	0	0	100,0
Total	60	100	100	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	32	53	53	50,0
2,00	27	45	45	26,8
3,00	1	2	2	5,8
4,00	0	0	0	1,0
5,00	0	0	0	100,0
Total	60	100	100	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	39	65	65	50,0
2,00	18	30	30	26,8
3,00	3	5	5	5,8
4,00	0	0	0	1,0
5,00	0	0	0	100,0
Total	60	100	100	

Frequencies Table :
Variabel PRESTASI KERJA KARYAWAN (Y)

Statistics						
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
N	60	60	60	60	60	60
Valid	0	0	0	0	0	0
Missing						
Mean	3,5238	3,6667	3,5714	3,5238	,18988	3,5238
Std. Error of Mean	,21402	,18687	,18988	,21402	4,0000	,21402
Median	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,00	4,0000
Mode	4,00	4,00	4,00	4,00	,87014	4,00
Std. Deviation	,98077	,85635	,87014	,98077	,757	,98077
Variance	,962	,733	,757	,962	-,493	,962
Skewness	-,952	-,313	-,493	-,600	,501	-,952
Std. Error of Skewness	,501	,501	,501	,501	-,265	,501
Kurtosis	1,002	-,215	-,265	-,791	,972	1,002
Std. Error of Kurtosis	,972	,972	,972	,972	3,00	,972
Range	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00
Minimum	1,00	2,00	2,00	2,00	5,00	1,00
Maximum	5,00	5,00	5,00	5,00	75,00	5,00
Sum	74,00	77,00	75,00	74,00	74,00	74,00

Frequency Table

Y.1					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	1,00	45	75	75	4,8
	2,00	13	22	22	14,3
	3,00	2	3	3	38,1
	4,00	0	0	0	90,5
	5,00	0	0	0	100,0
	Total	60	100	100	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	36	60	60	9,5
2,00	23	38	38	38,1
3,00	1	2	2	85,7
4,00	0	0	0	56,2
5,00	0	0	0	100,0
Total	60	100	100	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	37	62	62	14,3
2,00	19	32	32	38,1
3,00	4	6	6	90,5
4,5	0	0	0	23,2
5,00	0	0	0	100,0
Total	60	100	100	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	32	54	54	4,8
2,00	27	45	45	42,9
3,00	1	1	1	34,5
4,00	0	0	0	27,0
5,00	0	0	0	100,00
Total	60	100	100	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	39	65	65	4,8
2,00	19	31	31	42,9
3,00	2	4	4	34,5
4,00	0	0	0	27,0
5,00	0	0	0	100,00
Total	60	100	100	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	37	62		4,8
2,00	22	37		42,9
3,00	1	1		34,5
4,00	0	0		27,0
5,00	0	0		100,00
Total	60	100	100	

Regression

[DataSet5] C:\Users\User\Documents\DATA AGUS PRATAMA\DATA REGRESI.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENDIDIKAN PELATIHAN	.	Enter

- a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA
b. All requested variables entered.

Ringkasan Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 ^a	,659	,089	3,54803

- a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN
Sumber : hasil olah data SPSS V 22,0

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,866	5,932		7,668	,000
	PENDIDIKAN	,459	,267	,144	4,598	,000
	PELATIHAN	,360	,242	,060	3,248	,001

- a. Dependent Variable: Prestasi Kerja karyawan
Sumber : hasil olah data SPSS V 22,0

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,645	2	2,323	7,185	,000 ^b
	Residual	226,593	18	12,588		
	Total	231,238	20			

- a. Dependent Variable: prestasi kerja karyawan
b. Predictors: (Constant), pendidikan, pelatihan

Reliability

[DataSet1]C:\Users\User\Documents\DATA AGUS PRATAMA\ DATA PENDIDIKAN.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,788	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	14,2857	7,314	,461	,419
X1.2	14,1429	7,529	,725	,602
X1.3	14,2381	7,990	,788	,548
X1.4	14,2857	8,814	,588	,668
X1.5	14,2857	7,614	,444	,585
X1.6	14,2381	8,390	,659	,465

Reliability

[DataSet1] C:\Users\User\Documents\DATA AGUS PRATAMA\DATA PELATIHAN.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,666	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	14,2857	7,614	,685	,566
X2.2	14,2381	8,390	,575	,475
X2.3	14,5238	7,862	,641	,441
X2.4	14,8095	7,162	,619	,519
X2.5	14,3238	7,553	,625	,544
X2.6	14,3333	7,133	,666	,577

Reliability

[DataSet1] C:\Users\User\Documents\DATA AGUS PRATAMA\DATA PRESTASI
KERJA.sav

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,739	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	15,3333	6,933	,619	,461
Y2	15,2381	6,990	,702	,525
Y3	15,5714	5,157	,572	,500
Y4	15,2381	6,990	,668	,725
Y5	15,5714	5,157	,575	,764
Y6	15,2381	5,990	,739	,639