

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR UPTD PENDIDIKAN KECAMATAN SAPE

Clarasati¹, Jaenab²

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, NTB

E-mail: clarasati17.stiebima@gmail.com, jaenab.stiebima@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of education and training on work performance of employees in the UPTD education office in Sape sub-district. This research uses associative research with a quantitative approach. The technique used to collect the sample (purposive sampling) by determining the sample as respondents were all civil servants (ANS) as many as 32 employees in the UPTD education office in Sape sub-district. Data collection techniques using observations, questionnaires (questionnaires) with a Likert scale. Technique Analysis using multiple linear regression then processed using SPSS version 20 for windos. The results showed that education did not have a significant effect on the work performance of employees in the UPTD education office in Sape sub-district. Training has a significant effect on employee work performance in the UPTD education office in Sape sub-district, the better the training, the higher the employee's job performance will be. Education and training have a significant effect on the work performance of employees in the UPTD education office in the Sape sub-district.

Keywords: Education, Training, Work performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam sebuah organisasi. Dessler, (2015) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah proses untuk mendapatkan, melatih, menilai dan memberi kompensasi kepada

pegawai, dan untuk mengelola hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan mereka, dan hal-hal yang berkaitan dengan keadilan. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusianya sebagai aparatur pemerintah, kemampuan seorang pegawai atau aparatur untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan serta mampu bekerja sama dengan baik yang akan memungkinkan tercapainya tujuan organisasi secara maksimum. Oleh karena itu, pemerintah perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan benar-benar merasakan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Rivai, (2018) Pelatihan sebagai pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pelatihan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari teori. Sementara itu keterampilan adalah meliputi

pengertian physical skill, intellectual skill, social skill, managerial skill dan lain-lain.

Pendidikan dan pelatihan sebagai sarana untuk mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai merupakan salah satu aspek yang dihubungkan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Jenis pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan potensi kerjanya, penyesuaiannya tergantung dari ketentuan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi itu sendiri. (Agusta, 2013; Dhermawan, Sudibya, & Utama, 2012).

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain: kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan kerja (Sutrisno, 2011). Pernyataan di atas diperkuat oleh penelitian Moses, (2012) yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, oleh karena itu dalam penelitian ini hanya membahas tentang faktor pendidikan dan pelatihan yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Sape Kabupaten Bima sebagai suatu instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara langsung dalam bidang ketenagakerjaan juga harusnya mampu mempersembahkan kinerja yang terbaik kepada masyarakat. Pengadaan Diklat ini ditujukan agar PNS memiliki kemampuan administrasi dasar terutama dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berkaitan dengan peranan Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan sape dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Sape kabupaten Bima dipandang cukup responsive dan memiliki kinerja yang cukup baik kepada masyarakat.

Namun kondisi obyektif yang dialami oleh Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan sape kabupaten bima adalah: Pegawai yang telah mengikuti berbagai kegiatan pelatihan, namun belum menunjukkan prestasi kerja yang maksimal dalam memajukan organisasinya. Kongkritnya masih terdapat pegawai yang menunda-nunda pekerjaan, kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban kepadanya, kurang loyal terhadap pimpinan bila diberi tugas, kurang menghargai waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, adanya pegawai yang masih kurang menguasai SIMPEG (Sistem Informasi Kepegawaian). Disini terlihat rendahnya SDM aparatur dalam penguasaan teknologi, sebagian pegawainya tidak menguasai bidang pekerjaannya dikarenakan latar belakang pendidikannya yang tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya dan adanya pegawai yang kurang efektif dalam bekerja. Yang dimaksud kurang efektif adalah adanya pegawai yang ditempatkan bukan sesuai dengan keahliannya, seperti calon pegawai mempunyai keahlian dalam bidang SDM tetapi ditempatkan dibidang keuangan. Namun, meskipun UPTD pendidikan telah memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawainya demi meningkatkan prestasi pegawainya ternyata pendidikan dan pelatihan tersebut masih belum memberikan perubahan atau pengaruh yang signifikan terhadap prestasi para pegawainya. Hal ini mengakibatkan tujuan dari pendidikan dan pelatihan belum dapat dicapai secara maksimal.

Pengembangan Sumber Daya Manusia pada kantor UPTD Pendidikan kecamatan sape dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan. Pendidikan sebagai landasan untuk meningkatkan keahlian teoritis, dan moral serta kematangan dalam pengambilan keputusan sedangkan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan

tehnis dalam pelaksanaan pekerjaan yang relevan guna mendukung keberhasilan tugas-tugas para pegawai. Dari latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut: 1) Apakah Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai di kantor UPTD pendidikan kecamatan sape. 2) Apakah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai di kantor UPTD pendidikan kecamatan sape. 3) Apakah Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai di kantor UPTD pendidikan kecamatan sape?

TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan

Pendidikan dalam pengertian bahasa berasal dari kata dasar didik, dan diberi awalan men, menjadi mendidik, yaitu kata kerja yang memelihara dan memberikan pelatihan (teaching). Menurut Andrew E. Sikula dalam Hardjanto, (2012) menyatakan bahwa Pendidikan berkaitan dengan perbaikan dan pemahaman umum tentang lingkungan manusia secara keseluruhan dan proses pengembangan pengetahuan, keterampilan/ kecakapan, pemikiran, karakter, watak dan sebagainya. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud dengan pendidikan adalah Upaya secara sadar mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan pembinaan, pengajaran, dan / atau pelatihan untuk perannya di masa depan.

Sedangkan menurut persepsi umum, orang yang berpendidikan dapat melaksanakan tugas tertentu dengan mudah dan efisien dibandingkan dengan mereka yang tidak berpendidikan atau yang berpendidikan rendah. Di sini, pendidikan tidak berarti ijazah perguruan tinggi formal tetapi, pengetahuan semata. Meskipun seseorang mungkin tidak memiliki ijazah tetapi memiliki ilmu tersebut akan membuatnya efisien (Vugt, 2006).

Fahrun dalam Liza dan Suktiarti (2013), indikator tingkat pendidikan adalah:

1. Pendidikan formal dengan indikator pendidikan diperoleh di sekolah.
2. Pendidikan nonformal, dengan indikator pelatihan yang telah diikuti oleh pekerja.

Pelatihan

Pelatihan atau training, dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia diartikan sebagai pelajaran untuk membiasakan atau memperoleh suatu keterampilan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan langsung. spesifik artinya pelatihan berkaitan dengan bidang pekerjaan yang dilaksanakan. Praktis dan langsung berarti apa yang telah dilatih dapat dipraktikkan (Hardjanto, 2012). Pelatihan membantu pegawai memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan kecakapan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keterampilan dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai, 2013).

Sedangkan menurut Widodo, (2015) pelatihan merupakan rangkaian

kegiatan individu dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaannya saat ini sesuai standar.

Untuk mencapai budaya kinerja tinggi, organisasi perlu memberikan pelatihan dan pengembangan bagi pekerja yang dirancang khusus untuk menanamkan, mengembangkan dan mengubah sikap dan atau perilaku terhadap fungsi organisasi tertentu (Ibrahim et al., 2017). Idealnya pelatihan harus dirancang untuk mencapai tujuan organisasi, sekaligus mewujudkan tujuan individu pekerja (Waris, 2015).

Indikator pelatihan menurut Fanani dan Moses, (2011), antara lain:

1. Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dana dianggarkan dalam waktu yang tersedia.

2. Materi Pelatihan

Materi pelatihan selalu berkaitan dengan jenis pelatihan yang diikuti.

3. Waktu pelatihan

Waktu pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan konten pelatihan yang ingin diajarkan.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama (Saragih, 2017). Pemahaman tentang makna prestasi kerja dapat didefinisikan oleh beberapa ahli, menurut penelitian Hasibuan dalam penelitian Pratiwi, (2015) bahwa prestasi kerja berarti pegawai mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan secara kualitas dan kuantitas serta bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat memanfaatkan waktu dan menggunakan alat dengan baik.

Menurut Hasibuan, (2009), yang menyatakan Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian dan keseriusan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2017) Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator untuk mengukur prestasi kerja individu pegawai menurut Ranupandojo dan Husnan, (2011) yaitu:

1. Kualitas pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari;
 - a. ketepatan waktu, b) akurasi dan c) keterampilan.
2. Kuantitas pekerjaan, terlihat dari: memenuhi standar kerja, pekerjaan rutin.
3. Tingkat kehandalan, ini terlihat dari: inisiatif, ketekunan.
4. Sikap, yaitu wujud tingkah laku atau perilaku pegawai dalam bekerja dan tindakan yang dilandasi oleh loyalitas dan tanggung jawab serta mampu bekerjasama dalam tim dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

HIPOTESIS

H1: Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

H2: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

H3: Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Sape, Jalan Soekarno-Hatta, Desa Naru Kecamatan Sape Kabupaten Bima, NTB.

Populasi dan sampel dapat digunakan sebagai sumber data. Jika hasil penelitian hendak digeneralisasikan, maka sampel yang digunakan sebagai sumber data harus representatif. Perihal tersebut bisa dilakukan dengan mengambil sampel dari suatu populasi secara acak hingga jumlah tertentu. (Purwanto, 2010). Berdasarkan pengertian di atas, Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor UPTD pendidikan kecamatan Sape dengan jumlah pegawai 42 orang yang terdiri dari ASN 32 orang dan honorer sebanyak 10 orang.

Penentuan Sampel

Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Purposive sampling menurut Sugiyono adalah cara penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012). Sampel dalam penelitian ini adalah aparatur sipil Negara (ASN) berjumlah 32 pegawai.

Sumber Data Dan Jenis Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Data dalam penelitian ini bersifat kuantitatif berupa angka dan dapat dihitung sekaligus diukur. Data kuantitatif diperoleh berdasarkan jawaban responden dari kuesioner dianalisis menggunakan SPSS versi 20. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer ialah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. Daftar pertanyaan dapat dikatakan valid jika item pernyataan dalam kuesioner mampu membuktikan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner.

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan salah satu indikatornya variabel-variabel ini. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden atas pernyataan tersebut konsisten dan tidak berubah.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi linier yaitu penilaiannya tidak bias dan paling baik atau sering disingkat BIRU (Best

Linear Unbias Memperkirakan). Ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar suatu kesimpulan bisa dihasilkan pengujian tidak bias, termasuk uji normalitas, uji multikolinearitas (untuk regresi linier berganda), uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

Teknik analisa data yang digunakan ialah analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono, (2011) mengartikan analisis regresi linier berganda, adalah sebagai berikut: Analisis yang digunakan peneliti, jika tujuannya adalah untuk memprediksi bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriteria), apakah dua atau lebih banyak variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik dan turun nilainya).

Pengujian hipotesis Uji F (uji-f) Uji F dikenal sebagai uji simultan atau uji model / uji anova, adalah uji untuk melihat bagaimana semua variabel dipengaruhi independen bersama dari variabel dependen. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik / tidak signifikan.

Uji t dikenal sebagai uji parsial, ialah untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah ke variabel dependen. uji ini bias dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi untuk setiap t hitung, Proses uji t identik dengan uji F.

Uji Koefisien determinasi (R²) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai R² bahwa kecil artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilainya adalah mendekati satu berarti variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi Variabel dependen.

Uji koefisien korelasi diperlukan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel independen yang diteliti dengan variabel dependen. (Kuncoro, 2013) Koefisien korelasi (R) mempunyai nilai antara -1,00 sampai +1.00. Semakin dekat R ke 1,00, itu berarti ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen semakin kuat dan negatif dan sebaliknya.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas adalah korelasi Pearson Product Moment dengan menggunakan taraf signifikan 5%. Instrumen penelitian memenuhi persyaratan atau valid jika nilai r hitung > r tabel. Hasil uji validitas dapat dijelaskan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No	Nilai Validity	Standar Validitas	Ket
Pendidikan	1	.369	0,349	Valid
	2	.643	0,349	Valid
	3	.590	0,349	Valid
	4	.448	0,349	Valid
	5	.527	0,349	Valid

Pelatihan	6	.407	0,349	Valid
	7	.625	0,349	Valid
	8	.495	0,349	Valid
	9	.543	0,349	Valid
Prestasi kerja	10	.520	0,349	Valid
	11	.653	0,349	Valid
	12	.601	0,349	Valid
	13	.570	0,349	Valid
	14	.407	0,349	Valid

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh instrument dalam penelitian ini memiliki nilai validitas $>0,349$. Sehingga instrument dalam penelitian ini dikatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reabilitas

Teknik yang digunakan untuk menilai reliabilitas adalah Cronbach's Alpha. Suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliabel, jika alpha lebih dari 0,600. Hasil pengujian reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Item	Alpa	Standar	Ket
X1	4	.651	0,6	Reliabel
X2	5	.680	0,6	Reliabel
Y	5	.708	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2020

Dari table diatas dapat dilihat bahwa seluruh instrument dalam penelitian ini memiliki nilai alpha $>0,6$, sehingga instrument dalam penelitian ini memenuhi standar reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji asumsi klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. hasil uji Normalitas

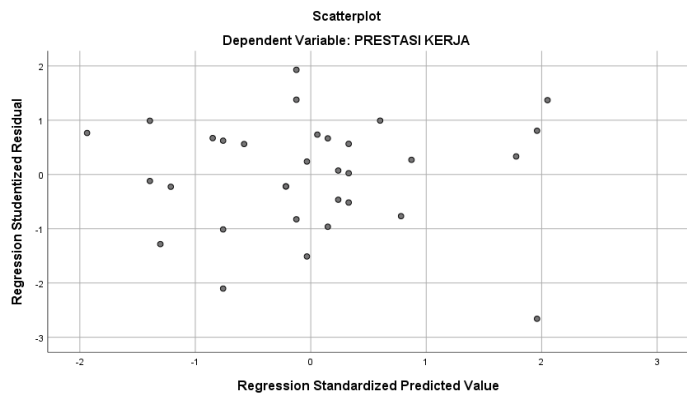
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	32
Mean	.0000000

Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.83044302
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.106
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2020

Berdasarkan dari hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-smirnov didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal

Uji heteroskedastisitas



Dari gambar scatterplot diatas dapat dilihat bahwa titik penyebaran diatas dan dibawah atau sekitar angka 0, selain itu juga tidak mengumpul hanya di atas dan dibawah saja, serta menyebar titik tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji multikolinearitas

Tabel 4. hasil uji multikolinearitas

Colinearity statistics	
Tolerance	VIF
.988	1.012
.988	1.012

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2020

Berdasarkan dari hasil pengujian dengan metode VIF terlihat nilai tolerance $0,988 > 0,1$ dan nilai VIF $1.012 < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

1. Uji autokorelasi

Tabel 5. hasil uji autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
			Durbin-Watson		
1	.483 ^a	.233	.181	1.8925	2.221

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2020

Dari table diatas diketahui nilai DW sebesar =2.221, dibandingkan dengan nilai tabel signifikasi 5% (0,05) dengan jumlah sampel 32 dan jumlah variabel independent 2 (K=2)= 2.32 sehingga didapatkan hasil dU dari tabel r = 1.574. nilai dw lebih besar dari batas dU dan kurang dari (4-dU)=4 - 1.574 = 2.426. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	Sig.
1(Constant)	7.134	6.078	1.174	.250
Pendidikan	.091	.229	.399	.693
Pelatihan	.549	.158	2.971	.006

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2020

Dari hasil analisis regresi linear berganda di atas dapat diperoleh persamaan:
 $Y = 7,134 + 0,091x_1 + 0,549x_2 + e$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai constant bernilai positif sebesar 7,134, Hal ini menunjukkan apabila variabel pendidikan dan pelatihan konstant, Maka prestasi kerja pegawai sebesar 7,134.

Koefisien regresi variabel x1 bernilai positif sebesar 0,091, Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel pendidikan semakin baik dengan asumsi variabel konstant, Maka hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,091.

Koefisien regresi variabel X2 bernilai positif sebesar 0,549, Hal ini menunjukkan apabila variabel pelatihan semakin baik dengan asumsi variabel lain konstant, Maka hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar

0,549.

Analisis koefisien determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.483 ^a .233	.181	1.89251	2.221

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2020

Dari diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang di peroleh sebesar 0,233, Hal ini menunjukan bahwa kontribusi secara bersama-sama atau simultan dari variabel pendidikan dan pelatihan hanya mempengaruhi sebesar 0,233 atau 23,3 % terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan sisanya 76,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 8. Hasil Koefisien Korelasi

	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.483 ^a .233	.181	1.89251	2.221

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2020

Dari tabel diatas diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,483 hal ini menunjukan variabel pendidikan dan pelatihan hanya mempengaruhi sebesar 0,483 atau 48,3% terhadap prestasi kerja pegawai, Sedangkan sisanya sebesar 51,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji Simultan (uji F)

Tabel 7. hasil uji ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	31.634	2	15.817	4.416	.021 ^b
Residual	103.866	29	3.582		
Total	135.500	31			

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2020

Dari hasil uji ANOVA atau F diperoleh F hitung 4,416 untuk menentukan nilai F tabel digunakan lampiran statistika F tabel dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ Nilai df 1 (jumlah variabel - 1) atau $3-1 = 2$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $32-2-1 = 29$. Maka

diperoleh F tabel sebesar 3,33. Hal ini menunjukkan bahwasanya nilai F hitung > F tabel yaitu $4,416 > 3,33$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) kantor UPTD pendidikan kecamatan Sape.

Uji persial atau (uji t)
Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	31.634	2	15.817	4.416	.021 ^b
Residual	103.866	29	3.582		
Total	135.500	31			

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2020

Dari data di atas di peroleh t hitung untuk (X1) sebesar 0,399 dan 2,971 untuk variabel X2 untuk menentukan T tabel dapat dilihat dalam statistika t tabel dengan menggunakan $\alpha = 5\% : 2 = 0,025 / 25\%$ (uji 2 sisi) dengan $df = n - k - 1 = 32 - 3 - 1 = 29$, Maka di peroleh t tabel sebesar 2,045 dengan tingkat kesalahan 5% Variabel pendidikan memiliki nilai t hitung $0,399 < t$ tabel 2,045 dan nilai signifikansi sebesar $0,693 > 0,05$, Yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, Dimana hipotesis H_a yang menyatakan variabel pendidikan berpengaruh positif tapi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Variabel pelatihan (X2) memiliki nilai t hitung $2,971 > t$ tabel 2,045 dan nilai signifikan $0,006 < 0,05$, Yang artinya bahwa jadi H_0 ditolak dan H_a diterima dimana hipotesis H_a yang menyatakan variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis (H_1) Diketahui bahwa pendidikan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, Berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh nilai t hitung sebesar $0,399 < t$ tabel 2,045 dan nilai signifikansi sebesar $0,693 > 0,05$, Yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak, Dimana hipotesis H_a yang menyatakan variabel pendidikan berpengaruh positif yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,693. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Armawansyah. *et al.*, (2016) yang mengatakan pendidikan berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan.

Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis (H2) diketahui bahwa pelatihan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan dapat nilai t hitung sebesar $2,971 > t$ tabel $2,045$ dan nilai signifikan $0,006 < 0,05$, Yang artinya bahwa jadi H0 ditolak dan H2 diterima dimana hipotesis Ha yang menyatakan variabel pelatihan pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitiannya Nursyahputri & Seragih, (2019) yang mengatakan Pelatihan berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk).

Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis (H3) diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $4,416 > 3,33$ atau nilai sig F $0,021 < 0,05$ maka hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian pengujian menunjukkan H0 ditolak dan H3 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Armawansyah. *et al.*,(2016) yang mengatakan pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Pendidikan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) di kantor UPTD pendidikan kecamatan sape.
2. Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y), di kantor UPTD pendidikan kecamatan sape.
3. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) di kantor UPTD pendidikan kecamatan sape

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis uraikan, maka penulis memberikan nasehat kepada pegawai sebagai berikut:

1. Diharapkan pegawai di kantor UPTD pendidikan kecamatan sape lebih meningkatkan pendidikan dan pelatihan yang lebih baik lagi dan mempertahankan prestasi kerjanya atau lebih meningkatkan kinerjanya agar dapat bermanfaat bagi instansi di masa yang akan datang.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, sebab masih banyak pengaruh faktor lain dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel yang lebih bervariasi dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, seperti kompetensi, kepuasan kerja, motivasi kerja, keterampilan kerja, perilaku kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399–1408.
- Armawansyah, Susilo, Mukzam, 2016. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Vol 37 No 2.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dessler, G., (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: salemba empat
- Fanani, & Moses. (2011). Implementasi Lean Manufacturing untuk Peningkatan Produktivitas (Studi Kasus pada PT. Ekamas Fortuna Malang). Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XIII. ITS Surabaya.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hardjanto, I. (2012). *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. Malang.
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K. K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*, 41(4), 388–406.
- Liza, & Suktiarti. (2013). Hubungan Antara Tingkat Pengetahuan, Tingkat Pendidikan dan Status Pekerjaan dengan Motivasi Lansia Berkunjung ke Posyandu Lansia di Desa Dadirejo Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan. Skripsi. Jurusan S1 Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan.
- Moses, Melmambessy. (2011). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Penjurangan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Kota Jayapura. Vol 5 No 2.
- Nursyahputri, S. R., & Seragih, H.R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica*, Vol. 3 No. 2 September 2019: 238- 245
- Purwanto, (2010). *Evaluasi Belajar*. Yogyakarta: pustaka pelajar.
- Pratiwi, A. (2015). Pengaruh Kesesuaian Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Build Better Communication – English Training Specialist. *Jurnal Manajemen*, Vol. 2 No. 2 1872.
- <https://libraryproceeding.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/759>
- Ranupandojo, Hedjaracman, dan Suad, Husnan. (2011). *Manajemen Personalialia*. Edisi Keempat. Yogyakarta:BPFE.

- Rivai, Veithzal dan Sagala. (2013). manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo persada.
- Saragih, Romat. (2017). External Environment Impact On Business Performance In Digital Creative Industry. International Journal of Advance and Applied Sciences. <http://www.science-gate.com/IJAAS/V4I9/Saragih.html>
- Sutrisno, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PrenadaGroup.
- Sugioyono, (2012). Metode penelitian Kuantitatif dan R&B. Bandung
- Van Vugt, M. (2006). “Evolutionary origins of leadership and followership,” Personality & Social Psychology Review, Vol. 10, No. 4, pp. 354–371.
- Waris, A. P. M. dan A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida).
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.