
PENGARUH PELATIHAN DAN PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR SATPOL PP KABUPATEN SIMALUNGUN

Tumpak Mangoloi Saragih, Universitas Simalungun,
Email : Tumpaksaragih@gmail.com
, Djuli syafe'i Purba, Universitas Simalungun
Email : poerba_s@yahoo.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang sangat penting dimiliki oleh sebuah instansi atau organisasi. Hal ini karena faktor manusia yang berperan melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh instansi tersebut. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun bahwa Pelatihan Dan Pendidikan berpengaruh besar terhadap Prestasi Kerja pegawai. Ini terlihat dari teknik analisis yang telah dilakukan yaitu dengan menggunakan sampel 40 responden dengan metode skala likert, data yang didapat dianalisa dengan menggunakan data yaitu Uji Instrumen dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reabilitas, Uji Hipotesis yaitu dengan Analisis Regresi Linear berganda, Uji T, Uji F dan Analisis Koefisien Determinasi (R^2). Persamaan regresi yaitu $Y=2,072+0,324 X1 + 0,558X2$. Ini menunjukkan nilai koefisien variabel Pelatihan positif sebesar 0,324 dan variabel Pendidikan positif sebesar 0,558, maka dapat disimpulkan Nilai r adalah 0,975 menunjukkan bahwa hubungan koefisien antara Pelatihan Dan Pendidikan sangat kuat bahwa Pelatihan Dan Pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Determinasi (R^2) adalah 0,938. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 93,8% Pelatihan Dan Pendidikan dapat dijelaskan oleh variabel Prestasi Kerja, sedangkan sisanya (100% - 93,8 % = 6,2%) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel-variabel bebas (Pelatihan Dan Pendidikan) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja) pada Kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun. Dari uji thitung $X1$ sebesar mempunyai thitung yakni 8,244 dengan $t_{tabel}=1,6877$. Variabel $X2$ mempunyai thitung yakni 10,105 dengan $t_{tabel}= 2,431$. Jadi thitung > t_{tabel} artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap Prestasi Kerja.

Kata Kunci: PELATIHAN , PENDIDIKAN DAN PRESTASI KERJA.

ABSTRACT

Human resource is a very important asset owned by an agency or organization. This is because human factors play a role in carrying out activities to achieve the goals desired by the agency. Based on research that has been conducted at the Satpol PP office of Simalungun Regency, training and education have a major effect on employee job performance. This can be seen from the analysis technique that has been carried out, namely by using a sample of 40 respondents with the Likert scale method, the data obtained were analyzed using data, namely the Instrument Test using the Validity Test and the Reliability Test, the Hypothesis Test, namely the Multiple Linear Regression Analysis, T

Test, Test F and Analysis of the Coefficient of Determination (R²). The regression equation is $Y = 2.072 + 0.324 X_1 + 0.558 X_2$. This shows that the coefficient value of the positive training variable is 0.324 and the positive education variable is 0.558, it can be concluded that the r value is 0.975, indicating that the coefficient relationship between training and education is very strong that training and education have a positive effect on job performance. has t_{count} which is 8,244 with $t_{table} = 1,6877$. The variable X_2 has t count, namely 10.105 with t table = 2.431. So $t_{count} > t_{table}$ means that there is a positive and significant effect of the independent variables on work performance

Keyword : TRAINING, EDUCATION, WORK ACHIEVEMENT

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era globalisasi, banyak tantangan yang harus di hadapi oleh organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Perkembangan sains dan teknologi di berbagai kehidupan semakin meningkat terutama karena desakan tuntutan masyarakat baik di level lokal, nasional maupun global. Untuk menyesuaikan dan mengantisipasi pengaruh tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal. Manusia adalah sumber daya yang memiliki nilai tertinggi bagi setiap organisasi karena dapat memberi manfaat yang besar sekali bila diberdayakan dengan tepat.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya terpusat pada kegiatan seleksi, penempatan, pengupahan, pelatihan, transfer, promosi serta berbagai tindakan lainnya, yang fokusnya adalah pada kepentingan organisasi kerja, disamping terkesan tugas utama dari pengelolaan sumber daya seringkali hanya mengusahakan agar personil dapat bekerja secara efektif. Perhatian yang terlampau terpusat pada kepentingan organisasi kerja cenderung disertai pengabaian hak-hak mereka untuk diperlakukan secara manusiawi. Strategi pembangunan yang manusiawi, bukan saja memperhitungkan peningkatan kualitas sumber daya manusia, dikenal dengan istilah strategi pengembangan sumber daya manusia atau *human resources development*. Peningkatan Prestasi Kerja merupakan salah satu perencanaan yang matang, sistematis dan terarah dengan baik dari suatu program Pelatihan dan Pendidikan. Sehingga melalui pelatihan dan pendidikan di peroleh tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang tinggi baik dalam hal keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk memenuhi tuntutan perubahan teknik penyelesaian tugas yang dibebankan kepada mereka.

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Simalungun (Satpol PP) adalah salah satu instansi di jajaran Pemerintahan Kabupaten Simalungun yang memiliki tugas dan tanggung jawab membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan dibidang penegakan peraturan daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Untuk terselenggaranya pemerintahan yang bersih dan berwibawa di jajaran pemerintahan di jajaran pemerintahan Satpol PP Kabupaten Simalungun maka rencana program pelatihan dan pendidikan haruslah menjadi suatu program yang harus dilaksanakan.

Setelah melakukan penelitian, salah satu dari masalah yang dihadapi dari Kantor Satpol PP yaitu dimana minimnya prestasi kerja yang dihasilkan pegawai. Dan bahkan banyak nya pegawai yang tidak memahami situasi lingkungan kerjanya, banyaknya pekerja sosial yang tidak memahami bagaimana menjalankan pekerjaan yang mengakibatkan terbuangnya tenaga dan waktu dalam menjalankan suatu pekerjaan yang dengan kata lain tidak efektivitasnya suatu pekerjaan yang dihadapi. Ini adalah salah satu tantangan yang dihadapi oleh pihak kantor Satpol PP untuk dapat memberdayakan pegawainya dan meningkatkan kualitas pegawainya.

Keberhasilan program pelatihan dan pendidikan ini akan meningkatkan mental pegawai dan akan meningkatkan prestasi kerja yang baik untuk instansi. Tapi bagaimana pun suatu program pelatihan dan pendidikan harus lah didukung dengan fasilitas yang memadai. Maka dari itu pihak instansi harus lah membuat dan terus mengevaluasi setiap program yang telah dilaksanakan sehingga

waktu dan disiplin dalam bekerja tidak terbuang dengan sia-sia dan mempunyai pengaruh besar bagi kinerja para Pegawai Satpol PP.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis dapat membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : “ Bagaimana Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun? ”.

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pendidikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Simalungun.

2. Manfaat Penelitian

- Penelitian dimaksudkan untuk mengembangkan wawasan keilmuan dan sebagai sarana penerapan ilmu pengetahuan serta syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi di Universitas Simalungun Pematangsiantar.
- Bagi Kantor Satpol PP, penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak pimpinan dalam menerapkan program pelatihan dan pendidikan dalam meningkatkan prestasi kerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Simalungun.
- Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang tertarik mengangkat permasalahan serupa pada masa mendatang.

II. KAJIAN TEORITIS

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada soal –soal pegawai atau sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan , permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada alat- alat kerja,uang dan lingkungan kerja saja,tetapi juga menyangkut pegawai (sumber daya manusia).

B. Pengertian Pelatihan

Menurut Ivancevich dalam Marwansyah (2010:154), Pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini.

C. Pengertian Pendidikan

Menurut sikula yang dikutip oleh Mangkunegara dalam bukunya Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (2003:50) mengemukakan bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

D. Pengertian Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

III. METODE PENELITIAN



A. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam suatu penelitian merupakan kumpulan individu atau obyek yang merupakan sifat-sifat umum. Arikunto (2002:107) menjelaskan bahwa “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.” Sedangkan menurut Sugiyono (2010 : 80) populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka dari itu populasi yang penulis yaitu seluruh pegawai kantor Satpol PP yang berjumlah 40 orang.

Menurut Arikunto (2002:107) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti, apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlahnya lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dengan mengacu pada pendapat diatas maka penulis mengambil sampel seluruh populasi karena populasinya kurang dari seratus.

B. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dilakukan dalam suatu proses yang dimulai dari pengumpulan data dan menggunakan program Spss Versi 20. Data dan informasi yang diperoleh dari perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini dianalisis agar dapat memecahkan masalah dan membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya dengan menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode induktif berupa metode analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2010:250), analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

= Kostanta

b1 = Koefisien regresi terhadap X1

b2 = Koefisien regresi terhadap X2

X1 = Pelatihan

X2 = Pendidikan

Y = Prestasi Kerja

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Analisis ini juga bisa dilihat dengan membandingkan antara ttabel dengan thitung, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ probabilitas signifikansi α (0,05) maka H_0 ditolak, artinya Pelatihan dan Pendidikan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Kantor Satpol PP.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ probabilitas signifikansi α (0,05) maka H_0 diterima, artinya Pelatihan dan Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Kantor Satpol PP.

3. Uji Serempak (Uji F)



Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan uji f dan uji t. Uji F ini digunakan mengetahui apakah variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%, dengan *level of confidence* 95% atau $\alpha = 5\%$. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas signifikansi $\leq \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak, artinya Pelatihan Dan Pendidikan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima, artinya Pelatihan Dan Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun.

4. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Suliyanto (2011:15), koefisien korelasi adalah analisis korelasi yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan linier antara satu variabel dengan variabel lain. Keeratan antara dua variabel tersebut dinyatakan dalam bentuk koefisien relasi yang dilambangkan dengan huruf R. Penilaian kriteria koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Nilai r	Tingkat Hubungan
0,00 s.d. 0,29	Sangat Rendah
0,30 s.d. 0,49	Rendah
0,50 s.d. 0,69	Sedang
0,70 s.d. 0,79	Kuat
0,80 s.d. 1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2008:250)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) memiliki dampak terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase. Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R = |r^2| \times 100\%$$

Keterangan::

R: Koefisien Determinasi

r^2 : Koefisien Korelasi

Untuk menguji hasil koefisien determinasi penulis menggunakan program spss versi 20.

5. Uji Validitas

Uji validitas adalah akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun dilakukan berkali-kali dan dimana-mana. Untuk mencapai tingkat validitas instrumen penelitian, maka alat ukur yang dipakai dalam instrumen juga harus memiliki validitas yang baik. Validitas ialah ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian. Sebuah instrumen penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud (Bungin 2009:97).

Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Suatu instrumen dikatakan valid apabila lebih besar dari 0,3 atau membandingkannya dengan r_{tabel} (Sugiyono 2010:178).

Skor total adalah hasil penjumlahan skor item pernyataan dalam kuisioner. Apabila semua skor item pernyataan berkorelasi positif yang tinggi dengan skor totalnya, dapat dikatakan bahwa item tersebut memiliki validitas tinggi. Untuk mencari korelasi tersebut digunakan formula koefisien korelasi *produce momen person* dengan taraf signifikan 95% (Burlian 2005:76). Angka korelasi yang dikoreksi (r, pq) tersebut selanjutnya di cek kembali dengan rtabel dengan signifikansi 5%. Apabila angka korelasi yang telah dikoreksi masih lebih besar dari rtabel dengan angka kritik taraf signifikansi 0,05 berarti hasilnya signifikan.

6. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Realibilitas mengindikasikan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Perhitungan realibilitas dilakukan hanya untuk item-item yang sudah memiliki validitas (Burlian 2005 :78).

Pengujian realibilitas ini dilakukan dengan menggunakan pengukuran one shoot atau pengukuran sekali saja: pengukuran hanya sekali saja dan hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi atau jawaban pertanyaan dengan teknik *Cronbach'Alpha*. *Cronbach'Alpha* adalah tolak ukur atau patokan yang digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Pengujian dilakukan pada setiap butir pernyataan pada tiap pertanyaan yang variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach'Alpha* > 0,60 (Husein Umar, 2011:173).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Teknik Analisa Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan program aplikasi SPSS.20. Ringkasan tabel perhitungan regresi linear berganda Pelatihan (X1) dan Pendidikan (X2) terhadap Prestasi kerja (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,072	,763		2,716	,010
	PELATIHAN	,324	,039	,472	8,244	,000
	PENDIDIKAN	,558	,055	,578	10,105	,000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,072 + 0,324 X1 + 0,558 X2$$

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa :

- 2,072 artinya bahwa apabila variabel Pelatihan (X1) Dan Pendidikan (X2) sama dengan nol, maka Prestasi Kerja (Y) sama dengan 2,072.



- b. Nilai koefisien Pelatihan untuk variabel X1 sebesar 0,324. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Pelatihan satu satuan maka variabel Prestasi Kerja akan naik sebesar 0,324 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Artinya bahwa variabel Pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.
- c. Nilai koefisien Pendidikan untuk variabel X2 sebesar 0,558. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Pendidikan satu satuan maka variabel Prestasi Kerja akan naik sebesar 0,558 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

2. Uji T (Parsial)

Tabel 4.2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,072	,763		2,716	,010
1 PELATIHAN	,324	,039	,472	8,244	,000
PENDIDIKAN	,558	,055	,578	10,105	,000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Dari tabel 4.2 diatas dapat dilihat nilai sig sebesar 0,00, ini artinya bahwa nilai Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,00 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_1 mempunyai t_{hitung} yakni 8,244 dengan $t_{tabel}=1,6877$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Variabel X_2 mempunyai t_{hitung} yakni 10,105 dengan $t_{tabel}= 2,431$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y.

Berdasarkan hasil uji t diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) Dan Pendidikan (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y). Dengan demikian hipotesis kedua terbukti dan dapat diterima.

3. Uji F (Serempak)

Tabel 4.3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	457,349	2	228,675	279,693	,000 ^b
	Residual	30,251	37	,818		
	Total	487,600	39			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, PELATIHAN

Berdasarkan tabel 3 diatasdari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 279,693 dengan nilai probabilitas (sig)=0,000. Nilai F_{hitung} (279,693) > F_{tabel} (3,25), dan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05; maka H_0 ditolak berarti secara bersama-sama (simultan) Pelatihan Dan Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.4

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,968 ^a	,938	,935	,904

a. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, PELATIHAN

Dari tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square besarnya 0,938 artinya ini menunjukkan bahwa Pengaruh Variabel Pelatihan Dan Pendidikan sebesar 93,8% terhadap Prestasi Kerja sedangkan sisanya sebesar 6,2% (100%-93,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5. Uji Validitas

Dalam penelitian ini diperlukan tes validitas dan reliabilitas untuk mengukur tingkat valid dan reliabel instrumen yang dipakai. Suatu instrumen penilitian yang valid dan reliabel mempunyai validitas dan reliabelitas yang tinggi. Dan validitas untuk tiap item pada instrumen ini diolah dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 20.

Bila Korelasi tiap faktor tersebut positif dan besar besarnya 0,30 ke atas, maka faktor tersebut konstruk yang kuat. Bila korelasi dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang” (Sugiono 2010:178). Berikut di bawah ini merupakan hasil dari hasil perhitungan uji validitas :

uji validitas untuk setiap komponen pertanyaan dari angket menunjukkan bawa pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen terbukti valid dan bernilai positif untuk digunakan sebagai penelitian karena nilai *pearson cerelation* total menunjukkan nilai angka lebih dari 0,30.

6. Uji Realibilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas pada instrumen ini adalah Cronbach’s Alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya, dengan ketentuan jika nilai Cronbach’s Alpha > 0,60. (Husein Umar, 2011:173).

Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Pelatihan (X1)

Tabel 4.5

Reliability Statistics



Cronbach's Alpha	N of Items
,911	5

Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Pendidikan (X2)
Tabel 4.6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	5

Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Prestasi Kerja (Y)
Tabel 4.7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,759	5

Tabel - tabel diatas menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS Versi 20. Dari hasil uji reliabilitas diperoleh *ouput* dari tiap-tiap variabel yaitu Pelatihan Pegawai (X1), Pendidikan (X2) Dan Prestasi Kerja (Y) dari tabel 5 dan tabel 6 dapat diketahui nilai *cronbach's Alpha* sebesar 0,911 dan 0,830. Dan untuk tabel 7 untuk Prestasi Kerja diketahui nilai *cronbach's Alpha* sebesar 0,759. Ketiga variabel diatas memiliki nilai diatas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam instrumen penelitian ini Reliabel.

B. Pembahasan

Pelatihan dan Pendidikan adalah suatu progarm dalam meningkatkan kemampuan, peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan dapat bekerja secara efisien. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai adalah dengan menggunakan model persamaan regresi linear berganda dan datanya diolah dengan menggunakan program SPSS versi20.

Adapun hasil perhitungan persamaan regresi linear berganda yaitu $Y=2,072 + 0,324X1 + 0,558X2$. Nilai konstanta 2,072 artinya bahwa jika Pelatihan Dan Pendidikan sama dengan nol maka nilai Prestasi Kerja sama dengan negatif 2,072. Nilai X1 dan X2 0,437 dan 0,586 hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien Pelatihan Dan Pendidikan bernilai positif dimana Pelatihan Dan Pendidikan mempunyai pengaruh besar terhadap Prestasi Kerja yang terdapat di Kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Dan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Nilai r adalah 0,975 menunjukkan bahwa hubungan koefisien antara pelatihan dan pendidikan sangat kuat. Hasil analisis dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2) 0,938 atau 93,8%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Dan

Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Setelah dilakukan uji t diperoleh harga thitung Variabel X1 mempunyai thitung yakni 8,244 dengan ttabel=1,6877, Variabel X2 mempunyai thitung yakni 10,105 dengan ttabel= 2,431 dan ttabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,026. Hal ini menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel, yang berarti pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan terhadap Prestasi Kerja pegawai adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis Pelatihan Dan Pendidikan terhadap Prestasi Kerja yang ada di Kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun, maka diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat dijelaskan antara lain sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai bersifat positif. Ini terlihat dari persamaan regresi yaitu $Y = 2,072 + 0,324 X_1 + 0,558 X_2$. Nilai konstanta 2,072 artinya bahwa jika Pelatihan Dan Pendidikan sama dengan nol maka nilai Prestasi Kerja sama dengan 2,072. Nilai X_1 dan X_2 0,324 dan 0,558 hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien Pelatihan Dan Pendidikan bernilai positif dimana Pelatihan Dan Pendidikan mempunyai pengaruh besar terhadap Prestasi Kerja. Artinya Pelatihan Dan Pendidikan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
2. r adalah 0,975 menunjukkan bahwa hubungan koefisien korelasi antara Pelatihan Dan Pendidikan dengan Prestasi Kerja adalah sangat kuat, yang berarti bahwa Pelatihan Dan Pendidikan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan untuk mempengaruhi Prestasi Kerja. Hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,938 artinya ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Pelatihan dan Pendidikan sebesar 93,8% terhadap prestasi kerja sedangkan sisanya sebesar 6,2% (100% - 93,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil Uji T, thitung > ttabel. Variabel X_1 mempunyai t_{hitung} yakni 8,244 dengan $t_{tabel} = 1,6877$. Variabel X_2 mempunyai thitung yakni 10,105 dengan ttabel= 2,43. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas yakni $0,00 < 0,05$. Artinya H_1 diterima H_0 ditolak bahwa Pelatihan dan Pendidikan mempunyai Pengaruh terhadap Prestasi Kerja.
4. Berdasarkan hasil uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas menunjukkan bahwa data yang digunakan terbukti valid dan reliabel. Setiap komponen pertanyaan dari angket menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen terbukti valid dan bernilai positif, nilai *pearson correlation* total menunjukkan nilai angka lebih dari 0,30. Dari hasil uji reliabilitas diperoleh output dari tiap-tiap variabel yaitu Pelatihan Pegawai (X_1), Pendidikan (X_2) Dan Prestasi Kerja (Y) dapat diketahui nilai cronbach's Alpha sebesar 0,911 dan 0,830. Dan untuk Prestasi Kerja diketahui nilai cronbach's Alpha sebesar 0,759. Ketiga variabel diatas memiliki nilai diatas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam instrumen penelitian ini Reliabel.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diteliti kemukakan diatas, maka peneliti akan menyampaikan saran-saran atas sumbangan pemikiran yang kiranya ditanggapi untuk mendapat dipertimbangkan sebagai bahan masukan bagi Kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun yaitu sebagai berikut:

1. Program Pelatihan Dan Pendidikan sudah berjalan baik dilaksanakan. Tetapi untuk meningkatkan program Pelatihan Dan Pendidikan maka, Pelatihan Dan Pendidikan yang diselenggarakan harus memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat. Materi yang disampaikan mampu menambah

pengetahuan peserta pelatihan dan peserta pelatihan sebaiknya dipilih melalui seleksi yang objektif oleh instansi.

2. Untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai,seharusnya pegawai mengutamakan kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan,mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku ditempat bekerja dan sebaiknya pegawai memberikan kemampuan yang terbaik dalam melakukan setiap pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cardoso Faustino, Andi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Dale, Margareth. 2003. *Developing Management Skill*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.
- Hamalik, Umar. 2005. *Kurikulum Dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Merizka, Simamora. 2015. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Wiralodra.
- Mangkunegara, anwar. 2011,-2006,-2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosadakarya.
- Manullang, Marihot. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Noto, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Purwanto, Ngalim. 2000. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosadakarya.
- Robin, Stepehn. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT.Prenhallindo.