



PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PUSAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KETEKNIKAN KEHUTANAN DAN PENGOLAHAN HASIL HUTAN (PUSTEKOLAH)

THE INFLUENCE OF EDUCATION AND TRAINING ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT AT THE HEAD OFFICE OF TECHNICAL RESEARCH AND DEVELOPMENT FORESTRY AND FOREST PRODUCT PROCESSING (PUSTER)

¹ Lystia Silviana, Universitas Nusa Bangsa, Indonesia

² Isbandriyati Mutmainah*, Universitas Nusa Bangsa, Indonesia

³ Heri Susanto, Universitas Nusa Bangsa, Indonesia

Informasi Naskah

Submitted:

Revision: 15 September 2020;

Accepted: 23 November 2020;

Accepted: 20 Desember 2020;

Abstract

This Research aim to know Training and Education influence to Labour Capacity of employees at Head Office of Development Technical Processing and Forestry and Research of Result Of Forest (Pustekolah). Analysis Variable used in this research is variable of Labour Capacity as variable tied. Training variable and Education Variable as free variable. By using technics analyse doubled regres, explainable that Training Variable and Education variable have an effect on by signficane to labour capacity variable, where education variable give influence of larger ones to labour capacity.Recommendation suggested from result analyse is that in order to improving labour capacity employees, Pustekolah require to improve education of his officer . While in bearing Training, at Head Office of Development Technical Processing and Forestry and Research Result of Forest (Pustekolah) have to be more often give training to his officer to be an achievement officer can be better again in working its.

Keywords:

Education, Training, Job Performance

Kata Kunci:

Pendidikan, Pelatihan, Prestasi Kerja

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Pada Kantor Pusat Penelitian dan Pengembangan Keteknikan Kehutanan dan Pengolahan Hasil Hutan (Pustekolah). Variabel analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Prestasi Kerja sebagai variabel terikat. Variabel Pendidikan dan variabel Pelatihan sebagai variabel bebas. Dengan menggunakan tehnik analisis regresi berganda, dapat dijelaskan bahwa variabel Pendidikan dan Variabel Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja, dimana variabel pendidikan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja. Rekomendasi yang disarankan dari hasil analisis adalah bahwa dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan, pustekolah perlu meningkatkan pendidikan para pegawainya. Sedangkan dalam kaitanya Pelatihan, pada Kantor Pusat Penelitian dan Pengembangan Keteknikan Kehutanan dan Pengolahan Hasil Hutan (Pustekolah) harus lebih sering memberikan pelatihan kepada pegawainya agar para pegawai dapat berprestasi lebih baik lagi dalam melaksanakan pekerjaannya.

* *Corresponding Author.*

Isbandriyati Mutmainah, e-mail: isbandriyati@gmail.com

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi, sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan kehidupan masyarakat dimana organisasi itu berada. Sumber daya manusia harus dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara tuntutan perusahaan maupun instansi pemerintah dengan pegawainya, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama suatu organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perlu disadari pentingnya pengembangan sumber daya manusia sebagai potensi pembangunan yang mutlak ditingkatkan kualitasnya untuk menunjang kelanjutan pelaksanaan pembangunan nasional.

Organisasi mempunyai karakteristik tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasi aktivitas dalam organisasi tersebut. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para pegawainya dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga para pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

Untuk meningkatkan prestasi pegawainya, organisasi melakukan berbagai cara agar prestasi pegawainya meningkat diantaranya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai bertujuan untuk memberi keterampilan lebih agar para pegawai dapat berprestasi lebih baik dan produktivitasnya pun meningkat.

Kantor Pusat Penelitian dan Pengembangan Keteknikan Kehutanan dan Pengolahan Hasil Hutan (PUSTEKOLAH) berusaha memberikan pelayanan yang prima sesuai dengan standar dan prosedur yang ada. Sebagai kantor yang berada dibawah naungan Departemen Kehutanan Pusat, Kantor Departemen Kehutanan Bogor berfungsi sebagai pengelola informasi yang berkaitan dengan kehutanan dan bertugas untuk memberikan penyuluhan kepada masyarakat tentang arti pentingnya mengelola hutan. Oleh karena itu Kantor PUSTEKOLAH Bogor merasa perlu untuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para pegawainya agar dapat bekerja lebih baik dan dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dari uraian di atas, maka penelitian ini bermaksud menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan dengan mengambil judul : “ **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pusat Penelitian dan Pengembangan Keteknikan Kehutanan dan Pengolahan Hasil Hutan (PUSTEKOLAH)**”

METODOLOGI

Teknik Pengumpulan Data mencakup Kuisisioner Teknik ini dilakukan dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian untuk diisi sendiri oleh responden. Lalu ada Studi Lapangan, teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data yaitu dengan observasi langsung pada aktivitas yang terdapat di obyek penelitian serta wawancara atau tanya jawab yang dilakukan dengan pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang akan diteliti. Dan Studi Kepustakaan ini dilakukan untuk mengumpulkan data berdasarkan buku-buku, literatur kuliah, pengumpulan dokumen-dokumen, hasil penelitian yang telah ada dan sumber tertulis lainnya yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

Teknik Analisis Data mencakup Uji Validitas dan Reliabilitas, uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner Uji Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas data yang dihasilkan oleh suatu instrument.

Teknik Analisis Data mencakup Uji Asumsi Klasik yang di dalamnya terdapat uji Heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, persamaan Regresi Linier Berganda dan Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dilakukan untuk menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skor total. Uji validitas diolah dengan *software SPSS 17.0 for windows*. Hasil pengujian validitas untuk masing-masing hasil pengukuran pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja adalah $p\text{-value} > 0.3$ maka artinya VALID, hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan nyata dan benar yaitu responden mengerti maksud dari setiap pernyataan dalam kuisisioner. Analisis validitas menggunakan korelasi *Spearman Rank*. Uji reliabilitas dilakukan terhadap

data yang diisi oleh reponden sebanyak 75 orang dari unit kerja di lingkungan Pustekolah. Berdasarkan teknik *Alpha Cronbach* dihasilkan nilai 0,922 untuk pendidikan dan nilai 0,913 untuk pelatihan, sedangkan untuk prestasi kerja dihasilkan nilai 0,902

Skala Likert

Jumlah skor ideal (kriterium) untuk seluruh item/pernyataan adalah $5 \times 75 = 375$ seandainya semua responden menjawab SS (Sangat Setuju) untuk pendidikan dan pelatihan. Jumlah skor rata-rata untuk pendidikan sebesar 252,3 dan pelatihan sebesar 253. Jadi berdasarkan hasil tersebut rata-rata nilai Pendidikan = $(252,3:375) \times 100\% = 67,8\%$ dari yang diharapkan (100%). Serta untuk rata-rata pelatihan = $(253:375) \times 100\% = 67,46\%$ dari yang diharapkan

Uji Asumsi Klasik

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji apakah varian dari residual homogen atau tidak digunakan uji

Tabel 1. Hasil pengujian heteroskedastisitas

Correlation Coefficient		
	Pendidikan	Pelatihan
Pendidikan	.226	.247
Pelatihan	.247	.226

korelasi *rank spearman*, yaitu dengan mengkorelasikan variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (*error*). Apabila koefisien korelasi dari variabel bebas signifikan pada tingkat kekeliruan 5% mengindikasikan adanya heteroskedastisitas

Tabel 2. Hasil pengujian multikolinearitas

Pearson Correlation		
	Pendidikan	Pelatihan
Pendidikan	.234	.213
Pelatihan	.213	.234

Dari hasil yang diperoleh, memberikan suatu indikasi bahwa residual (*error*) yang muncul dari persamaan regresi mempunyai varian yang sama (tidak terjadi heteroskedastisitas terlihat bahwa varian dari ke dua variabel adalah homogen, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas

a. Uji Multikolinearitas

Dari hasil pengujian multikolinearitas di atas, terlihat bahwa terjadi korelasi antara variabel pendidikan dengan pelatihan. Hal ini terjadi karena pada Pusat Pelatihan dan Pengembangan Keteknikan Kehutanan dan Pengolahan Hasil Hutan, Pelatihan dan Pendidikan berkaitan erat dengan kerja mereka. Semakin banyaknya

Tabel 3. Hasil pengujian autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin – Watson
1	.7	.529	.519	4.34166	1.794
2					
7 ^a					

- a. Predictors: (Constant), X1,X2
- b. Dependent Variable: Y

b. Uji Autokorelasi Hasil

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*time series*) atau ruang (*cross section*)

Dari hasil pengujian yang terlihat pada tabel 5.13, nampak angka *Durbin-Watson* untuk model regresi pada penelitian ini sebesar 1,794 sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model regresi yang digunakan tidak ada autokorelasi.

c. Persamaan Regresi Linier Berganda

d. Analisis koefisien determinasi

Hasil analisis yang dilakukan menunjuka nilai R^2 sebesar 0,529. Hal ini berarti 52,9% dari variasi prestasi kerja bisa dijelaskan oleh variable pendidikan dan pelatihan. Sedangkan sisanya sebesar 47,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Model		coefficients ^a				
		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	sig
		B	Std. Error	Beta		
1.	(constant)					
	X1	2.195	3.140		.699	.486
	X2		.083	.646	8.656	.000
	19	.7	.083	.176	2.362	.020
		.195				

a. Dependent Variabel : Y

Berdasarkan *output* tersebut, yang digunakan untuk membuat persamaan garis regresinya adalah besaran koefisien beta. Dengan demikian persamaan garis regresi gandanya dinyatakan sebagai berikut : $Y = 2,195 + 0,719 X_1 + 0,195 X_2 + e_i$

Pada Tabel diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,519. Angka ini menunjukkan besarnya *R Square* yang telah disesuaikan, R^2 yang telah dibebaskan dari pengaruh derajat bebas, sehingga benar-benar menunjukkan bagaimana pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas

Tabel 5. Hasil perhitungan koefisien determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.727 _a	.529	.519	4.34166	1.794

a. Predictors: (Constant), x2,x1

b. Dependent Variable: Y

e. Uji Variabel Bebas Secara Bersama sama

1) Hipotesis pengujian uji F adalah sebagai berikut :

$H_0: \beta = 0$ tidak ada pengaruh yang nyata dari pendidikan dan pelatihan secara bersama- sama terhadap prestasi pegawai.

$H_1: \beta \neq 0$ ada pengaruh yang nyata dari pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja.

2) F Tabel

$\alpha = 0,05$ (*level of significant*) $k = 3$

$n = 75$

$df_1 = k-1$ $(3-1) = 2$

$df_2 = n-k$ $(75-3) = 72$

Didapat F tabel = 3,12

Kriteria pengujian H_0 ditolak apabila F hitung > F tabel. H_0 diterima apabila F hitung \leq F table

Perhitungan nilai F hitung
Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 dengan derajat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$), didapat F hitung sebesar 54,440.

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data di atas diperoleh hasil F hitung sebesar 54,440. Dengan demikian H_0 ditolak karena F hitung > F tabel ($54,440 > 3,12$). Maka hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja

Uji Pengaruh Variabel Bebas Secara Parsial/Individu

1. Pengujian Variabel Pendidikan

a. Hipotesis yang diajukan adalah :

$H_0 : \beta_1 = 0$ tidak ada pengaruh yang nyata dari pendidikan terhadap prestasi kerja. $H_1 : \beta_1 \neq 0$ ada pengaruh yang nyata dari pelatihan terhadap prestasi kerja.

b. t tabel

$$\alpha/2 = 0,025$$

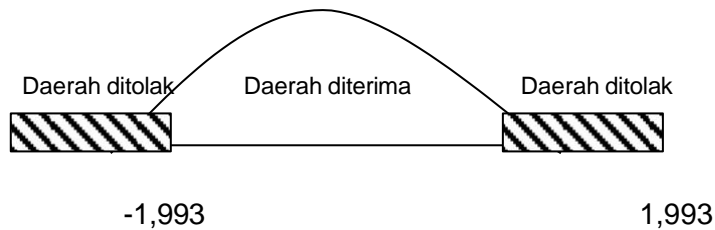
$$k = 3$$

$$n = 75$$

$$df = n - k (75 - 3) = 72$$

Didapat t tabel = 1,993

c. Kriteria pengujian



H_0 ditolak apabila t hitung >

1,993 atau t hitung < -1,993

H_0 diterima apabila $-1,933 \leq t$
hitung $\leq 1,993$

d. Perhitungan nilai t hitung

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 dengan derajat keyakinan 95% ($\alpha/2 = 0,025$), didapat t-hitung sebesar 8,656.

2. Pengujian Variabel Pelatihan

a. Hipotesis

$H_0 : \beta_2 = 0$ tidak ada pengaruh yang nyata dari pelatihan terhadap prestasi kerja.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ ada pengaruh yang nyata dari pelatihan terhadap prestasi kerja.

b. t tabel

$$\alpha/2 = 0,025$$

$$k = 3$$

$$n = 75$$

$$df = n - k (75 - 3) = 72$$

Didapat t tabel = 1,993

c. Kriteria pengujian



-1,993

1,993

H₀ ditolak apabila t hitung $>$
1,993 atau t hitung $<$ -1,993
H₀ diterima apabila $-1,993 \leq t$
hitung $\leq 1,993$

d. Perhitungan nilai t hitung

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 dengan derajat keyakinan 95% ($\alpha/2 = 0,025$), didapat t hitung sebesar 2,362.

e. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis di atas diperoleh hasil t hitung sebesar 2,362. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak karena t hitung $>$ t tabel sehingga kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variable pelatihan dengan prestasi kerja

KESIMPULAN

Pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Pustekolah. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 54,440 $>$ F tabel yaitu sebesar 3.12. pengaruh ini memiliki arti bahwa apabila terjadi perubahan pada pendidikan dan pelatihan maka akan secara langsung mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Secara parsial diketahui bahwa semua variabel bebas yang dianalisis (pendidikan dan pelatihan), berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel pendidikan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap prestasi kerja.

Untuk lebih meningkatkan prestasi kerja pegawainya, maka pihak Pustekolah perlu meningkatkan pendidikan para pegawainya karena terbukti pendidikan berpengaruh positif terhadap prestasi pegawai Pustekolah. Selain meningkatkan pendidikan, Pustekolah perlu juga untuk lebih sering memberikan pelatihan kepada pegawainya agar para pegawai dapat berprestasi lebih baik lagi dalam melaksanakan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ariyani,
- Dwi. (2006). *Analisis Pengaruh Faktor Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pertanahan Kabupaten Karanganyar*. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Dessler, Garry. (2007). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi 10. Erlangga. Jakarta
- Edwin B. (2005). *Manajemen Personalia*. Erlangga. Jakarta.
- Gujarati, Damodar. (2010). *Ekonometrika Dasar*. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Haji Masagung. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Haji Masagung. Jakarta.
- Handoko, Hani T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, Hani T. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.

Herujito, Yayat M. (2004). *Dasar-Dasar Manajemen*. PT. Grasindo. Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen SDM Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.

Manullang, M. (2006). *Manajemen Personalia*. Gajah Mada University Press. Jogjakarta.

Moekidjat. (2002). *Manajemen Karyawan*. CV. Mundur Maju. Bandung.

Nitiseminto, Alex S. (2001). *Manajemen Personalia (SDM)*. PT. Graha Indonesia. Jakarta.

Notoatmodjo, Soekidjo. (2002). *Pengembangan SDM*. Penerbit Rhineka Cipta. Jakarta.

Pitajayanti A., Ruli. (2006). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Pegawai Urusan Logistik Bulog (KOPEL BULOG)*. Universitas Muhammadiyah. Jakarta.

Sedarmayanti. (2011). *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.

Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ketujuh. Alfabeta. Bandung.

Sumarni, Sri. 2010. *Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Klas 1 Jakarta Barat*. Universitas Nusa Bangsa. Bogor.

Supranto, J. 2009. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. PT. Rineka Cipta. Jakarta