

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

**Pantani Dahlan
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang**

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pada DPR Kecamatan Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah . untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pada DPR Kecamatan Kayu Agung 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 DPR Kecamatan Kayu Agung 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 96,5% 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 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.

Kata Kunci: Pendidikan, Latihan, Kinerja Karyawan

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 bagin karyawannya. Pendidikan dan latihan termasuk dalam fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengembangan. Hasibuan (2012:69) mengemukakan pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karywan, 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 (2012:62), 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 (2012:117), 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. 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,1996). 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 (2013) 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 (2013), bahwa sebagai salah satu cara untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan merupakan aktivitas yang tidak dapat ditinggalkan dalam suatu perusahaan.

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 DPR Kecamatan Kayu Agung 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 Kecamatan Kayu Agung 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.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis mencoba untuk meneliti sejauh mana Pendidikan dan Latihan berpengaruh terhadap prestasi kerja 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 DPR Kecamatan Kayu Agung 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 DPR Kecamatan Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan
2. Apakah pendidikan dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada kantor DPR Kecamatan Kayu Agung 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 DPR Kecamatan Kayu Agung 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 DPR Kecamatan Kayu Agung 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.

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 sasarnya. 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.

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
 - 1. 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 (2010:69), 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 (2003:67) 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-hari 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 kerja 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.

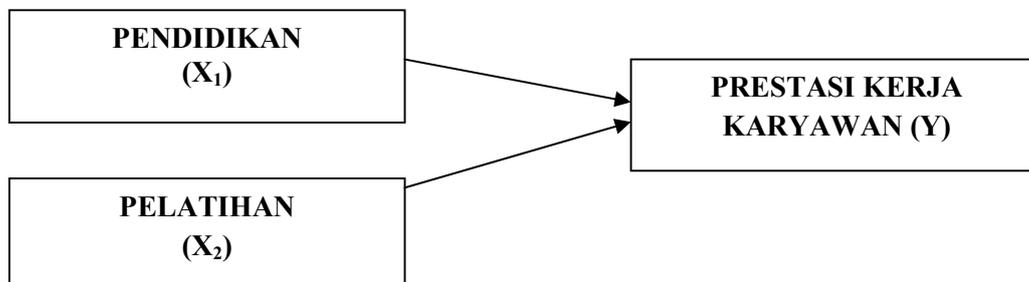
- 4) Efektivitas Biaya (Cost Effectiveness) yaitu tingkat memaksimalisasi sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

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 DPR Kecamatan Kayu

Agung Kabupaten OKI Sumatera Selatan”

III. METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor DPR Kecamatan Kayu Agung 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 DPR Kecamatan

Kayu Agung 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 DPR Kecamatan Kayu Agung 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**.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penyusunan proposal ini, penulis menggunakan tehnik analisis kualitatif, yaitu tehnik analisis yang di pakai guna menganalisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja pada kantor DPR Kecamatan Kayuagung 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 (2010:277), 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.

1. 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 valuemen dekati 1 atau diatas 0,1.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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 correlation*) = 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 4.7.1
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 4.2.1
Hasil Uji Reliabilitas

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

Tabel 4.2.2
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 (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai $R^2 =$ yang kecil berarti 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 4.2
Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,826	5,932		7,668	,000
	PENDIDIK AN	,459	,267	,144	4,598	,000
	PELATIH AN	,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 4.24
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12,826	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

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 H1 ditolak, H0 diterima, artinya bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

1. Pengujian variabel pelatihan (b2) dengan hipotesis :

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

H1 = koefien 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 H0 ditolak, H1 diterima, artinya bahwa pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Uji Secara Bersama-sama (uji f)

Uji-F atau uji koefesien 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 4.7
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

H0: $b_1, b_2 = 0$, 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).

H1 : $b_1, b_2 \neq 0$, 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).

H0 : Tidak adanya pengaruh Pendidikan dan pelatihan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor DPR Kecamatan Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan

H0 : Tidak adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor DPR Kecamatan Kayu Agung 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 kerja pada kantor DPR Kecamatan Kayu Agung 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 Fhitung 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 DPR Kecamatan Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera

Selatan haruslah dimulai dari inisiatif tingkat prestasi kerja. Sikap ataupun respon dari pihak kantor DPR Kecamatan Kayu Agung 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 DPR Kecamatan Kayu Agung 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 DPR Kecamatan Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan. Kesehatan kerja diperlukan antara pihak DPR Kecamatan Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan terhadap prestasi kerja yang baik antar sesama karyawan.

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 DPR Kecamatan Kayu Agung 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 kecemuruan 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

- Argama, Rizky. 2018. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja Sebagai Komponen Jamsostek*. Makalah Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. PT Indeks. Jakarta.
- Dewi, Rijuna. 2018. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Ervianto, Wulfram I. 2017. *Manajemen Proyek Konstruksi*, Edisi Revisi, ANDI. Yogyakarta.
- Husni, Lalu. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*. Edisi Revisi. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Jati, Ibrahim Kusuma. 2016. *Pelaksanaan Program K3 Karyawan PT. Bitratex Industries Semarang*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ilyas, Yaslis. 2019. *Kinerja: Teori, penilaian, dan penelitian*. Badan Penerbit FKM UI. Jakarta.
- Malthis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Peraturan Menteri No. PER-05/MEN/2008 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- Schuler, Randall S. dan Susan E. Jackson. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia: Menghadapi abad ke-21*. Erlangga. Jakarta.
- Subiyanto, Ibnu. 2018. *Metode Penelitian (Akuntansi)*. Edisi Kedua. Bagian Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Suwatno dan Donnijuni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.