

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI BPP INDRAPURI
ACEH BESAR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH:

ICHZA ZURRIFOI
NPM: 1802120274



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 26 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ICHZA ZURRIFOI
NPM : 1802120274

Dengan judul:

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI BPP INDRAPURI
ACEH BESAR**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Nuzulman, SE, M.Si.
NIK. 19650622 199805 1 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si, M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 26 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ICHZA ZURRIFOI
NPM : 1802120274

Dengan judul:

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI BPP INDRAPURI
ACEH BESAR**

Yang telah dipertahankan di Depan Komisi Ujian, pada tanggal 01 Februari 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Dr. Nuzulman, SE, M.Si.
NIK. 19650622 199805 1 001

Anggota

Sulfitra, S.Si, M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Dr. H. Aliamin, SE, M.Si, Ak. CA.
NIK. 19590217 199101 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 26 Februari 2024
Yang Menyatakan



ICHZA ZURRIFIQI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ichza Zurrifqi

NPM : 1802120274

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BPP INDRAPURI ACEH BESAR

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada Tanggal : 26 Februari 2024

Yang Menyatakan



ICHA ZURRIFI

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPP Indrapuri Aceh Besar”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Bapak Dr. Nuzulman, SE, M.Si. selaku pembimbing I penulis yang telah meluangkan waktu banyak untuk memberikan saya bimbingan dengan penuh masukan.
5. Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si. selaku pembimbing I penulis yang telah meluangkan waktu banyak untuk memberikan saya bimbingan dengan penuh masukan.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Januari 2024



Penulis

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	 11
2.1 Landasan Teoritis	11
2.1.1 Prestasi Kerja.....	11
2.1.1.1 Definisi Prestasi Kerja	11
2.1.1.2 Indikator Prestasi Kerja.....	12
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	13
2.1.2 Pendidikan	14
2.1.2.1 Definisi Pendidikan.....	14
2.1.2.2 Indikator Pendidikan.....	15
2.1.2.3 Tujuan Pendidikan	15
2.1.3 Pelatihan	16
2.1.3.1 Definisi Pelatihan.....	16
2.1.3.2 Indikator Pelatihan	17
2.1.3.3 Tujuan Pelatihan	18
2.2 Hubungan Antar Variabel	22
2.2.1 Hubungan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	20
2.2.2 Hubungan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai ..	20
2.3 Penelitian Sebelumnya	21
2.4 Kerangka Pemikiran.....	26
2.5 Hipotesis.....	25
 BAB III METODE PENELITIAN	 27
3.1 Desain Penelitian	27
3.1.1 Lokasi dan Objek penelitian.....	27
3.1.2 Jenis Penelitian.....	27
3.1.3 Horizon Waktu	27
3.1.4 Unit Analisis	28
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
3.2.1 Populasi	29
3.2.2 Sampel	29

3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.3.1	Sumber Data Primer	30
3.3.2	Sumber Data Sekunder	30
3.4	Definisi dan Operasionalisasi Variabel	32
3.5	Teknik Analisis Data.....	33
3.6	Pengujian Data	35
3.6.1	Uji Validitas.....	35
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	35
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	36
3.6.3.1	Uji Normalitas.....	36
3.6.3.2	Uji Multikolinearitas	36
3.6.3.3	Uji Heterokedastisitas	37
3.7	Rancangan Pengujian Hipotesis	37
3.7.1	Uji t.....	37
3.7.2	Uji F.....	38
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	39
4.2.	Karakteristik Responden	40
4.3.	Hasil Pengujian Data.....	43
4.3.1.	Uji Validitas Instrumen	43
4.3.2.	Uji Reliabilitas Instrumen	44
4.3.3.	Pengujian Asumsi Klasik	45
4.3.3.1.	Normalitas	45
4.3.3.2.	Multikolinearitas	47
4.3.3.3.	Heteroskedastisitas.....	47
4.4.	Analisis Deskriptif.....	49
4.4.1	Variabel Prestasi Kerja Pegawai	49
4.4.2	Variabel Pendidikan	51
4.4.3	Variabel Pelatihan	53
4.5.	Pembahasan.....	54
4.5.1	Pengujian Hipotesis.....	54
4.5.2	Uji Parsial (uji F).....	57
4.5.3	Uji Simultan (uji t)	58
4.5.4	Implikasi Penelitian.....	58
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
5.1.	Kesimpulan	60
5.2.	Saran	60
	DAFTAR PUSTAKA.....	61
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel No	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Survei Awal Variabel Prestasi Kerja	3
Tabel 1.2 Hasil Survei Awal Variabel Pendidikan	5
Tabel 1.3 Hasil Survei Awal Variable Pelatihan	7
Tabel 1.4 Tingkat Pendidikan Pegawai BPP.....	8
Tabel 1.5 Tingkat Pelatihan Pegawai BPP.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	25
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian.....	30
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	31
Tabel 3.3 Definisi Operasional variabel.....	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	40
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	43
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	45
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	47
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.....	49
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Pendidikan.....	51
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Pelatihan.....	53
Tabel 4.8 Pengaruh variabel bebas terhadap Prestasi Kerja Pegawai	54
Tabel 4.9 Model Sammary	56
Tabel 4.10 Annova	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar No	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka pemikiran	27
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	46
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran No

Lampiran 1. Data Dari Kuisisioner

Lampiran 2. Data Kuisisioner

Lampiran 3. Persentase Identitas Responden

Lampiran 4. Persentase Prestasi Kerja Pegawai

Lampiran 5. Persentase Pendidikan

Lampiran 6. Persentase Pelatihan

Lampiran 7. Reliability dan Validitas Prestasi Kerja Pegawai

Lampiran 8. Reliability dan Validitas Pendidikan

Lampiran 9. Reliability dan Validitas Pelatihan

Lampiran 10. Regression

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
BPP INDRAPURI ACEH BESAR**

**ICHZA ZURRIFI
NPM : 1802120274**

Pembimbing I : Dr. Nuzulman, SE, M.Si

Pembimbing II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPP Indrapuri Aceh Besar baik secara simultan maupun secara parsial. Objek dalam penelitian ini yaitu pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai, lokasi penelitian dilakukan pada BPP Indrapuri Aceh Besar. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 32 pegawai BPP Indrapuri Aceh Besar. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPP Indrapuri Aceh Besar. Sedangkan secara parsial variabel Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPP Indrapuri Aceh Besar. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPP Indrapuri Aceh Besar. Artinya semakin tinggi pendidikan maka semakin meningkat prestasi kerja pegawai dan semakin baik pelatihan kerja maka semakin meningkat prestasi kerja pegawai.

Kata Kunci: *Pendidikan, Pelatihan dan Prestasi Kerja Pegawai*

*EFFECT OF EDUCATIONAL AND TRAINING PROGRAMS
ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT BPP INDRAPURI
ACEH BIG*

ICHZA ZURRIFI
NPM: 1802120274

Supervisor I : Dr. Nuzulman, SE, M.Si
Supervisor II: Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the effect of the Education and Training on the Work Performance of BPP Indrapuri Aceh Besar Employees, both simultaneously and partially. The object of this research is an education and training on employee work performance. The research location was carried out at BPP Indrapuri Aceh Besar. The total sample for this research was 32 employees of BPP Indrapuri Aceh Besar. Research data was collected through questionnaires and documentation studies. Hypothesis testing uses multiple linear regression analysis, F test and t test to determine simultaneously and partially the influence of the independent variable on the dependent variable at a confidence level of 95% ($\alpha = 0.05$). The results of research based on simultaneous tests show that the Education and Training variable has a significant effect on the work performance of BPP Indrapuri Aceh Besar employees. Meanwhile, partially the Education variable has a significant effect on the work performance of BPP Indrapuri Aceh Besar employees. Training has a significant effect on the work performance of BPP Indrapuri Aceh Besar employees. This means that the higher the education, the greater the employee's work performance and the better the job training, the greater the employee's work performance.

Keywords: Education Program, Training and Employee Work Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya, oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang terbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan pegawai yang telah terlibat dalam kegiatan perusahaan yang memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Target yang telah dicapai pegawai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan prestasi kerja pegawai-pegawai perusahaan tersebut.

Prestasi kerja itu sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja yang sangat baik sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama pegawai untuk tujuan instansi perusahaan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan instansi adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh setiap instansi. Maka tak heran jika prestasi kerja pegawai merupakan masalah yang penting bagi setiap organisasi ataupun perusahaan.

Masalah prestasi kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan pendidikan dan juga pelatihan bagi para pegawainya dalam meningkatkan kinerjanya.

(Andi Kamrida, 2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga prestasi kerja pegawai turut dipengaruhi dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang sering diikuti oleh pegawai.

Begitu juga yang disampaikan oleh (Atika Hari Riya, 2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan dan korelasi yang sangat kuat antara pendidikan dan juga pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai.

Berikut Hasil survei awal dengan pegawai pada BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar mengenai Prestasi Kerja Pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Hasil Survei Awal Pada BPP Kecamatan Indrapuri
Kabupaten Aceh Besar Mengenai Prestasi Kerja Pegawai

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata
1	Kesetiaan	0	2	3	4	1	3,30
2	Kejujuran	0	0	1	5	4	4,20
3	Kedisipinan	0	1	1	6	2	3,90
4	Kreativitas	0	1	1	5	3	4,00
5	Kerjasama	0	2	2	4	2	3,60
6	Kepemimpinan	0	2	4	3	1	3,20
7	Pengalaman	0	0	0	8	2	3,90
8	Prakarsa	0	3	2	4	1	3,60
9	Kecakapan	0	3	2	4	1	3,60
10	Tanggung Jawab	0	0	2	5	3	4,10
Hasil Rata-Rata							3,75

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa secara rata-rata pegawai pada BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar mengatakan setuju terhadap indikator Prestasi Kerja Pegawai, namun terdapat 2 indikator yang menyatakan kurang setuju, yaitu indikator Kesetiaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,30 dan indikator Kepemimpinan dengan nilai rata-rata Sebesar 3,20. Sedangkan 8 indikator lainnya menyatakan setuju seperti indikator Kejujuran yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,20, kemudian ada indikator Kreativitas dengan nilai rata-rata sebesar 4,00 dan juga ada indikator Tanggung Jawab yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,10.

Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel Prestasi Kerja Pegawai diperoleh nilai sebesar 3,75. Dengan Demikian nilai variabel Prestasi kerja Pegawai berada pada satuan skala likert mendekati angka 4, sehingga secara rata-rata responden menyatakan setuju. Hal ini bermakna bahwa terdapat beberapa pegawai yang menyatakan kurang setuju dengan indikator Prestasi kerja Pegawai yang dapat berakibat pada penurunan Prestasi Kerja Pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Wakil Ketua BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar diketahui bahwa agar setiap pegawai memiliki prestasi kerja yang baik, maka dibutuhkan sebuah latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing pegawai. Dengan latar belakang pendidikan yang sesuai maka pegawai akan dapat bersosialisasi dengan budaya perusahaan yang ditempatinya, sehingga pegawai dapat menjadi produktif dan efektif.

Fenomena yang sering terjadi adalah prestasi kerja pegawai yang tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, didapati ada beberapa pegawai pencapaian prestasi kerja mereka sedikit terhambat dikarenakan permasalahan yang sering terjadi seperti penanganan yang lambat, permasalahan ini bisa berakibat menghambat perkembangan karir seorang pegawai.

BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar merupakan lembaga penyuluhan pertanian yang memiliki peran sebagai sentral komunikasi yang menghubungkan komunikasi antara petani dengan pemerintah, petani dengan mitra kelembagaan kelompok tani, sehingga sumber informasi yang didapatkan petani harus jelas dan efektif antara petani dan lembaga penyuluhan. Tapi tentunya bukan itu saja, tetapi juga mengarah pada peningkatan kualitas pegawai dalam pelayanan sehingga memberikan kepuasan dalam pelayanannya.

Pegawai BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar berasal dari berbagai tingkatan sosial dan tingkat pendidikan yang berbeda-beda sehingga dapat mempengaruhi kemampuan kerja mereka. Atas dasar kondisi tersebut maka harus ada inisiatif untuk mengembangkan keahlian para pegawai melalui kegiatan pelatihan secara rutin baik yang dilakukan oleh perusahaan sendiri juga pelatihan

yang diadakan oleh instansi yang lain. Usaha kegiatan pelatihan tersebut yaitu dalam upaya untuk peningkatan prestasi kerja karyawan.

Pendidikan juga harus sangat diperhatikan dalam peningkatan prestasi kerja, karena pendidikan adalah sebuah fenomena sosial, disitu terdapat suatu ikatan alamiah seseorang dengan yang lainnya, misalnya antar sesama manusia, manusia dengan alam disekitarnya, dan juga antar makhluk hidup yang satu dengan lainnya.

Berikut Hasil survei awal dengan pegawai pada BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar mengenai Pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Hasil Survei Awal Pada BPP Kecamatan Indrapuri
Kabupaten Aceh Besar Mengenai Pendidikan

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata
1	Materi yang dibutuhkan	0	2	4	2	2	3,40
2	Metode yang digunakan	0	3	2	4	1	3,30
3	Kemampuan Instruktur Pelatihan	0	2	2	4	2	3,20
4	Sarana atau Prinsip-Prinsip	0	2	3	4	1	3,30
5	Pembelajaran	0	2	2	4	2	3,60
Hasil Rata-Rata							3,36

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa secara rata-rata pegawai pada BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar mengenai variabel Pendidikan dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata pegawai mengatakan kurang setuju, yaitu indikator Kemampuan instruktur pelatihan dengan nilai rata-rata sebesar 3,20, kemudian indikator sarana atau peinsip-prinsip dengan nilai rata-rata sebesar 3,30 serta indikator materi yang dibutuhkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,40.

Maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel Pendidikan diperoleh nilai sebesar 3,36. Dengan Demikian nilai variabel Pendidikan berada pada satuan skala likert angka 3, sehingga secara rata-rata responden menyatakan kurang setuju.

Selain Pendidikan, Pelatihan juga mempunyai peran penting dalam peningkatan Prestasi Kerja Pegawai. Dengan adanya pelatihan, maka pegawai akan dapat bersosialisasi dengan budaya perusahaan yang ditempatinya, sehingga pegawai dapat menjadi produktif dan efektif. Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja.

Dengan adanya pelatihan diharapkan dapat meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai dalam pelaksanaan tugasnya, mereka melakukannya dengan ikhlas, rela, dan bersemangat serta mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugasnya serta berdaya guna dan berhasil guna untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama.

Pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan skill individu saja, namun juga ditanamkan nilai-nilai yang berkaitan dengan ketaatan, loyalitas, kedisiplinan, dan lain-lain sehingga sikap atau perilaku individu menjadi lebih baik. Sikap yang baik nantinya akan menghasilkan respon yang baik terhadap sesama pegawai maupun atasan, sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai dalam bekerja mencapai tujuan organisasi.

Berikut Hasil survei awal dengan 10 pegawai pada BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar mengenai Pelatihan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Hasil Survei Awal Pada BPP Kecamatan Indrapuri
Kabupaten Aceh Besar Mengenai Pelatihan

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata
1	Isi Pelatihan	0	0	1	6	3	4,00
2	Metode Pelatihan	0	2	2	4	2	3,60
3	Sikap dan Ketrampilan Instruktur	0	3	2	3	2	3,30
4	Lama waktu pelatihan	0	3	2	4	1	3,30
5	Fasilitas Pelatihan	0	2	4	3	1	3,20
Hasil Rata-Rata							3,48

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Hasil Survei awal dengan 10 pegawai pada BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar mengenai Variabel Pelatihan dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata pegawai menyatakan kurang setuju, yaitu indikator Metode Pelatihan dengan nilai rata-rata sebesar 3,30, kemudian indikator lama waktu pelatihan dengan nilai rata-rata sebesar 3,30, serta indikator Fasilitas Pelatihan dengan nilai rata-rata sebesar 3,20. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan memperoleh nilai sebesar 3,48 dan berada pada satuan skala likert di angka 3.

Berikut Data pegawai pada BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar menurut tingkat pendidikan dan juga jumlah pelatihan yang diikuti selama 3 tahun terakhir:

Tabel 1.4
Tingkat Pendidikan Pegawai di BPP
Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar

No	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	SMA	-	-	-
2	D3	5	8	13
3	D4	5	6	11
4	S1	3	5	8
5	S2	-	-	-

Sumber: *BPP Kec.Indrapuri, Kab.Aceh Besar 2023*

Tabel 1.5
Jumlah Pelatihan yang diikuti oleh Pegawai di BPP
Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar

No	Pelatihan Yang Diikuti	Jenis kelamin		Jumlah
		L	P	
1	2021	4	3	7
2	2022	3	6	9
3	2023	2	4	6

Sumber: *BPP Kec.Indrapuri, Kab.Aceh Besar 2023*

Dari data diatas bisa dilihat bahwa masih terdapat pegawai yang belum mendapatkan pelatihan yang berguna untuk kelangsungan pekerjaannya, sehingga ini bisa berdampak pada prestasi kerja pegawai itu sendiri. Tingkat pendidikan yang dan jumlah pelatihan yang diikuti tentunya berpengaruh pada kinerja dan prestasi kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga tugas-tugas tersebut dapat selesai sesuai harapan demi kelangsungan perusahaan di masa yang akan datang.

Maka dengan fenomena dan data diatas maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPP Indrapuri Aceh Besar”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Seberapa besar pengaruh Pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai pada BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar?
- b. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar?
- c. Seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menguji besarnya pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai pada BPP Kecamatan Indrapuri kabupaten Aceh Besar.
- b. Untuk menguji besarnya pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada BPP Kecamatan Indrapuri kabupaten Aceh Besar.
- c. Untuk menguji besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada BPP Kecamatan Indrapuri kabupaten Aceh Besar.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi para praktisi dalam menyikapi masalah mengenai pengaruh pendidikan dan juga pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai.

b. Secara Teoritis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan dibidang manajemen SDM dalam hal pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai, Serta sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan di masa yang akan datang.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan pegawai pada BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Prestasi Kerja

2.1.1.1 Definisi Prestasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2013) “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Jadi kesungguhan dan kecakapan pegawai dalam bekerja atas tugas-tugas yang telah dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja yang akan dihasilkan.

Prestasi kerja bisa dikatakan sebagai hasil kerja yang di dapat pegawai dikarenakan penyelesaian tanggung jawab yang telah diberikan, juga sesuatu yang mampu dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

(Mangkunegara,2011) mengartikan “Prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Sutrisno,2014) juga mengatakan bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”.

2.1.1.2 Indikator Prestasi Kerja

Menurut (Hasibuan,2005), indikator-indikator Prestasi Kerja diantaranya antara lain:

1. Kesetiaan, yaitu kesediaan pegawai dalam menjaga dan membela organisasi didalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Kejujuran, yaitu kemauan pegawai dalam bersikap jujur dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.
3. Kedisiplinan, yaitu disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
4. Kreativitas, yaitu kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.
5. Kerjasama, yaitu kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
6. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
7. Pengalaman, yaitu pengalaman kerja yang menunjukkan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.
8. Prakarsa, yaitu kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan

alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

9. Kecakapan, yaitu kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
10. Tanggung Jawab, yaitu kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut (Steers dalam Sutrisno,2011) orang percaya bahwa prestasi kerja merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja.

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.

Memberikan kejelasan kepada pegawai mengenai peran serta job description pekerjaan yang akan dia lakukan pada jabatan tertentu, agar pekerjaan yang ia lakukan menjadi terarah dan sesuai peranan pegawai.

3. Tingkat motivasi kerja.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.2 Pendidikan

2.1.2.1 Definisi Pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama. Secara teoritis pendidikan adalah proses pembelajaran yang mempersiapkan individu untuk pekerjaan yang berbeda-beda pada masa yang akan datang.

Menurut (Hasibuan,2006) “Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Dikemukakan juga oleh (Fuad,2011) bahwa “Pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik dengan nilai-nilai yang ada didalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan.

Selanjutnya menurut (Suwatno,2013) “Pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karir serta pendidikan dan pelatihan”.

Pendidikan merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi. Adanya pegawai yang baru dan yang akan menempati posisi baru, mendorong pihak kepegawaian senantiasa menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.2.2 Indikator Pendidikan

Dalam mengetahui hal-hal yang dapat menjadikan pengukuran dan memperjelas sebuah penulisan, maka diperlukan adanya sebuah indikator. Menurut (Ayu dkk, 2016) yang menjadi indikator dalam pendidikan adalah:

- a. Materi yang dibutuhkan.
- b. Metode yang digunakan.
- c. Kemampuan Instruktur Pelatihan.
- d. Sarana atau Prinsip-prinsip.
- e. Pembelajaran.

2.1.2.3 Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan yang diungkapkan di dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia, diantaranya:

1. UU No. 2 Tahun 1985.

Tujuan pendidikan menurut UU No. 2 Tahun 1985 adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia yang seutuhnya, yaitu bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, memiliki pengetahuan, sehat jasmani dan rohani, memiliki budi pekerti luhur, mandiri, kepribadian yang mantap, dan bertanggung jawab terhadap bangsa.

2. UU. No. 2003.

Tahun 2003 Menurut UU No. 20 Tahun 2003 pasal 3 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

3. MPRS No. 2 Tahun 1960.

Menurut MPRS No. 2 Tahun 1960, tujuan pendidikan adalah membentuk manusia yang berjiwa Pancasila sejati berdasarkan ketentuan – ketentuan yang dikehendaki oleh pembukaan UUD 1945 dan isi UUD 1945.

Sedangkan menurut David Popenoe, fungsi Pendidikan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Mentransfer kebudayaan dari satu generasi ke generasi berikutnya.
2. Memilih dan mendidik manusia tentang peranan sosial.
3. Memastikan terjadinya integrasi sosial di masyarakat.
4. Lembaga pendidikan mengajarkan corak kepribadian.
5. Menjadi sumber-sumber inovasi sosial di masyarakat.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Definisi Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan maupun instansi dengan maksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari perusahaan ataupun instansi yang bersangkutan.

Pelatihan berhubungan dengan penambahan pengetahuan umum. Pengertian tentang pelatihan adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan, dan kecakapan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu.

(Widodo,2015) “Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya”. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut (Robert dan Jackson,2002) “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai tujuan organisasi melalui tahap penilaian, implementasi dan evaluasi”. Pelatihan menurut Bernadin dan Russel yang dikutip oleh (Gomes,2002) “Pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki kinerja pegawai pada suatu perusahaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya”.

pelatihan adalah serangkaian yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dalam pekerjaannya, efektifitas pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

2.1.3.2 Indikator Pelatihan

Agar pelatihan berhasil dengan baik dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan maka pelatihan harus dilaksanakan dengan cara-cara yang tepat dan harus mempertimbangkan beberapa indikator-indikator pelatihan.

Adapun indikator dari pelatihan adalah menurut Rae dalam Sofyandi Herman (2013), yaitu:

1. Isi Pelatihan, yaitu apakah isi pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut up to date.
2. Metode Pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan Keterampilan Instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama Waktu Pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

2.1.3.3 Tujuan Pelatihan

Tujuan utama pelatihan menurut (Sedarmayanti.2014) pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam enam bidang, yaitu:

1. Memperbaiki kinerja

Pegawai-pegawai yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan-keterampilan merupakan calon-calon utama pelatihan. Kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, pelatihan dan pengembangan yang sehat kerap berfaedah dalam meminimalkan masalah-masalah ini. Pada saat jumlah kekosongan melebihi jumlah pelamar, satu-satunya alternative management

adalah mengangkat dan mempromosikan pelamar dengan sedikit atau tanpa keahlian-keahlian kerja dan menutupi kepincangan itu dengan pelatihan.

2. Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi.

Melalui pelatihan memastikan bahwa pegawai dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru. Perubahan teknologi, pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan-pekerjaan sering berubah dan keahlian serta kemampuan pegawai mestilah di mutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi tersebut secara sukses dapat diintegrasikan kedalam organisasi.

3. Mengurangi waktu belajar bagi pegawai baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.

Sering seorang pegawai baru tidak memiliki keahlian-keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “job competent” yaitu mampu mencapai output dan standar kualitas yang diharapkan, sebab pertama, sistem seleksi yang tidak sempurna, meskipun hasil-hasil tes, wawancara dan data lainnya mungkin menunjukkan probabilitas yang tinggi akan kesuksesan pekerjaan oleh pelamar pekerjaan. Kedua, manajemen dengan sengaja mengangkat pegawai-pegawai yang membutuhkan pelatihan agar bekerja pada tingkat standar. Ketiga, sering kali manajemen mengangkat pegawai-pegawai yang memiliki bakat untuk mempelajari berbagai bakat untuk mempelajari berbagai pekerjaan rendah atau semi ahli dibandingkan dengan pegawai ahli dalam suatu bidang pekerjaan. Untuk mempelajari

keahlian khusus pegawai tersebut mengikuti pelatihan yang disediakan organisasi,

4. Membantu memecahkan permasalahan non-operasional.

Para pemimpin harus mencapai tujuan-tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumberdaya: kelangkaan sumber daya financial dan sumberdaya teknologi manusia (human, teknologi, resource), dan kelimpahan finansial, manusia dan teknologi. Serangkaian pelatihan dalam berbagai bidang yang diberikan organisasi maupun konsultan luar membantu kalangan pegawai dalam memecahkan masalah – masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.

5. Mempersiapkan pegawai untuk promosi.

Salah satu cara yang menarik, menahan dan memotivasi pegawai adalah melalui pengembangan karir yang sistematis. Mengembangkan kemampuan promorsional karyawan adalah konsisten dengan kebijakan dengan personalia untuk promosi dari dalam, pelatihan adalah mengorientasikan pegawai-pegawai baru terhadap organisasi dan pekerjaan.

6. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi.

Misalnya sebagian besar pemimpin adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan-tantangan baru pada pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakanaktifitas-aktifitas yang membuahkan efektifitas organisasi yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua pegawai.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Seperti yang sudah disampaikan sebelumnya bahwa Pendidikan merupakan proses peningkatan pengetahuan dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh. Setiap pekerjaan akan menuntut pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai supaya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karena kemampuan yang dimiliki akan menentukan kesiapan mereka dalam menghadapi tanggung jawab yang diberikan pada suatu pekerjaan.

Hasil Penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Indah Lestari,2020). Dengan demikian, semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditempuh karyawan, maka kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan akan semakin baik

2.2.2 Hubungan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Kemampuan seseorang sangat dibutuhkan untuk melakukan segala aktivitas di dalam kehidupan. Agar seorang pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, maka salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah mengikuti kegiatan pelatihan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh (I Gede Pratama Putra,2013) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun secara parsial serta merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa pelatihan sangat penting dilakukan untuk menunjang kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2.3 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang pertama dilakukan oleh (Andi Kamrida,2016) yang berjudul Pengaruh pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan pada Kantor LPMP Provinsi Sulawesi Selatan tergolong dalam kategori baik yang ditinjau dari indikator pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan, dan perubahan sikap.

Kedua ada penelitian dari (Atika Hari Riya,2013) yang diberi judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Pada SMK Negeri 3. Hasil yang dihasilkan dari penelitian ini adalah bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan sangat signifikan terhadap kinerja Guru PNS di SMKN 3 Dumai.

Selanjutnya ada penelitian dari (Indah Lestari,2020) yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. perkebunan Sumut. Hasil dari penelitian ini adalah bahwasanya dapat disimpulkan jika Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Sumatera Utara.

Kemudian ada penelitian dari (Taslim,2007) yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Kendari. Hasil penelitian bertujuan bahwa melaksanakan pendidikan dan pelatihan belum dapat memberikan hasil yang optimal terhadap pengembangan karier pegawai.

Terakhir ada penelitian dari I Gede Pratama Putra yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Fixed Phone Sales Pada PT. Telekomunikasi TBK Denpasar. Yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial serta pelatihan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Pengaruh pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Andi Kamrida (2016)	Penelitian Kuantitatif	Menggunakan Variabel yang sama yaitu pengaruh pendidikan dan pelatihan	-Tempat Penelitian -Jumlah Populasi dan Sampel	Pendidikan dan pelatihan pada Kantor LPMP Provinsi Sulawesi Selatan tergolong dalam kategori baik yang ditinjau dari indikator pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan, dan perubahan sikap.
2	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Pada SMK Negeri 3 Duma Atika Hari Riya (2013)	Penelitian Kuantitatif	Menggunakan Variabel yang sama yaitu pengaruh pendidikan dan pelatihan	-Tempat Penelitian -Jumlah Populasi dan Sampel	Hasil yang dihasilkan dari penelitian ini adalah bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan sangat signifikan terhadap kinerja Guru PNS di SMKN 3 Dumai.

Tabel 2.1
Lanjutan Penelitian Sebelumnya

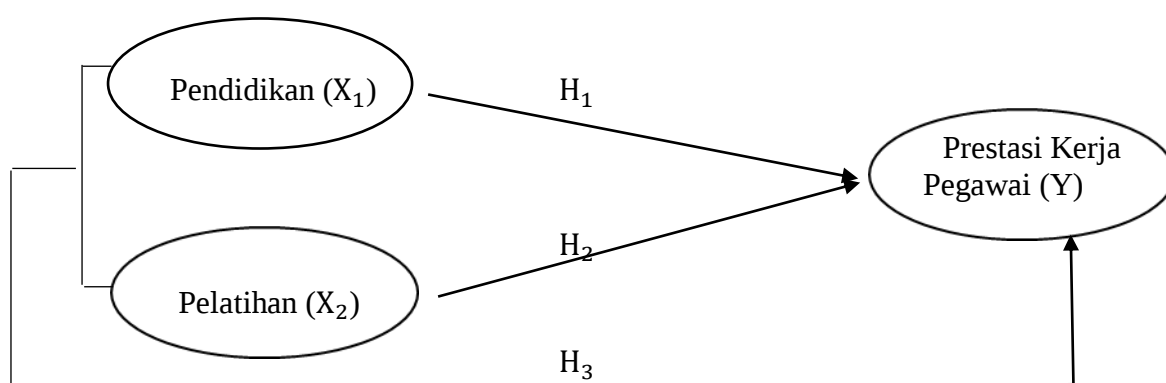
3	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. perkebunan Sumut. Indah Lestari (2020)	Penelitian Kuantitatif	Menggunakan Variabel yang sama yaitu pengaruh pendidikan dan pelatihan	-Tempat Penelitian -Jumlah Populasi dan Sampel	Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Sumatera Utara.
4	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Kendari. Taslim (2007)	Penelitian Kuantitatif	Menggunakan Variabel yang sama yaitu pengaruh pendidikan dan pelatihan	-Tempat Penelitian -Jumlah Populasi dan Sampel	Hasil penelitian bertujuan bahwa melaksanakan pendidikan dan pelatihan belum dapat memberikan hasil yang optimal terhadap pengembangan karier pegawai.
5	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Fixed Phone Sales Pada PT. Telekomunikasi TBK Denpasar. I Gede Pratama Putra	Penelitian Kuantitatif	Menggunakan Variabel yang sama yaitu pengaruh pendidikan dan pelatihan	-Tempat Penelitian -Jumlah Populasi dan Sampel	Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial serta pelatihan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono,2018) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti, yang selanjutnya dirumuskan dalam bentuk paradigma penelitian dan setiap menyusun paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir.

Berdasarkan uraian diatas kerangka berfikir yang dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada tujuan teori sehingga dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya
(Gunawan, 2018)

2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga bahwa pendidikan (X1) berpengaruh signifikan pada Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar.

H2: Diduga bahwa Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan pada Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar.

H3: Diduga bahwa Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan pada Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada BPP Kecamatan indrapuri Kabupaten Aceh Besar. Objek penelitian mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan. Penelitian ini merupakan penelitian yang langsung turun ke lapangan atau sering disebut penelitian field research, yang mana bertujuan untuk mengumpulkan data secara langsung dari lokasi atau lapangan tempat penelitian.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan rentang waktu (time horizon) yaitu on shot studi, dimana penelitian dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dan populasi. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Mei tahun 2023 sampai dengan penelitian ini selesai. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

Keterangan	April 2023	Mei- September 2023	Desember 2023	Januari 2024
Pengajuan Judul				
Penyusunan Proposal				
Seminar Proposal				
Penyebaran Kuisioner				
Penyusunan Sripsi				
Daftar Sidang dan Ujian				

Sumber: Data diolah, 2023

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar.

Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat merumuskan pertanyaan penelitian, karena metode pengumpulan data, ukuran sampel, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah individu pegawai pada BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar.

Kategori pertanyaan yang akan diberikan dirancang dalam kuisioner yang mana akan diberi nilai skor dari 1-5 dengan katagori menurut (Arikunto,2018) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Arikunto (2018)

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut (Sugiyono,2015) “Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang di dalamnya terdapat objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi tidak hanya orang saja, tetapi juga terdapat objek dan benda-benda yang lain. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tertentu.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPP di Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 Pegawai.

3.2.2 Sampel

Menurut (Sugiyono,2015) “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan penelti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka yang dipelajari dari sampel itu,

kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel diambil dari populasi harus betul-betul reseprentatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 Pegawai.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari data kuesioner yang dilakukan peneliti terhadap pegawai BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar sebagai responden.

3.3.2 Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan. Sumber data sekunder dapat membantu memberi keterangan, atau data pelengkap sebagai bahan pembanding. Data sekunder penelitian ini, berupa data tentang pegawai BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar dan juga peneliti memperoleh data sekunder dari beberapa jurnal ilmiah, skripsi, serta dokumen yang masil berhubungan dengan materi penelitian.

Teknik pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Berikut teknik pengumpulan data yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada. Ada dua jenis kuesioner dalam pengumpulan data yaitu kuesioner tertutup dan kuesioner terbuka. Bentuk kuesioner dalam penelitian ini berupa rating scale yang bersifat tertutup. Bentuk kuesioner rating scale (skala bertingkat) yaitu sebuah pertanyaan diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan-tingkatan atau alternatif jawaban sudah tertera dalam angket tersebut mulai dari sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sampai ke sangat tidak setuju.

2. Interview (Wawancara)

Interview atau Wawancara adalah sebuah proses keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara melakukan tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang wawancarai tentang variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini. Pada penelitian ini wawancara dilakukan secara langsung dengan pegawai, dalam pelaksanaannya penulis melakukan wawancara bebas terpimpin atau terstruktur dengan membawa kerangka pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian.

Penelitian ini peneliti menggunakan metode dokumentasi dalam pengumpulan data berupa informasi terkait Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai yang dapat ditemukan melalui media elektronik serta dokumen–dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel dimaksudkan untuk memberikan suatu kejelasan untuk operasional dari masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Prestasi Kerja Pegawai (Y)	Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2011)	1.Kesetiaan 2.Kejujuran 3.Kedisiplinan 4.Kreativitas 5.Kerjasama 6.Kepemimpinan 7.Pengalaman 8.Prakarsa 9.Kecakapan 10.Tanggung Jawab (Hasibuan, 2005)	1-5	Likert	A1-A10

Tabel 3.3
Lanjutan Definisi Operasional Variabel

Independen						
2	Pendidikan (X1)	Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh (Hasibuan,2006:69)	1.Materi yang dibutuhkan 2.Metode yang digunakan 3.Kemampuan Istruktur Pelatihan 4.Sarana atau Prinsip-Prinsip 5.Pembelajaran (Ayu, dkk, 2016)	1-5	Likert	B1-B5
Indepeneden						
3	Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. (Rivai,2014:240)	1.Isi Pelatihan 2.Metode Pelatihan 3.Sikap dan Keterampilan Instruktur. 4.Lama Waktu Pelatihan 5.Fasilitas Pelatihan Rae dalam Sofyandi Herman (2013)	1-5	Likert	C1-C5

3.5 Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 26 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut (Sugiyono,2018) merupakan analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (Kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

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

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja Pegawai
 a = Konstanta
 b_1 b_2 = Koefisien Variabel
 X_1 = Pendidikan
 X_2 = Pelatihan
 e = Error Term

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Korelasi (R) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0. Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Koefisien determinasi R^2 (untuk regresi dua variabel) adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independen* dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* amat terbatas.

Menurut Ghozali (2018:97) nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependen*.

3.6 Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang diberikan dan diisi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuisioner dianggap valid jika kuisioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Menurut (Sugiyono, 2018:267) ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*tabel product moment*).

Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen merupakan tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuisioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. Menurut (Sugiyono, 2018:172) *Cronbach Alpha*

menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu. Nilai standar untuk reliabilitas adalah di atas 0,06.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut (Ghozali,2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

(Ghozali, 2010:110) juga mengemukakan bahwa kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut (Ghozali,2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen.

Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independen* yang mempunyai korelasi tinggi. (Ghozali,2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independen tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

1.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut (Wiyono,2017:160) Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis:

- a. jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7 Rancangan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar. Dengan kriteria pengujian:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menolak H_0 dan menerima H_a

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

H_{o_1} : Jika $\beta_1 = 0$, Maka Pendidikan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar.

H_{a_1} : Jika $\beta_1 \neq 0$, Maka Pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar.

H_{o_2} : Jika $\beta_2 = 0$, Maka Pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar.

H_{a_2} : Jika $\beta_2 \neq 0$, Maka Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan seluruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria prestasi kerja pegawai pada tingkat signifikan 95% adalah:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menolak H_0 atau menerima H_a

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka menerima H_0 atau menolak H_a

H_{o_3} : Jika $\beta_1, \beta_2 = 0$, Maka Pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar.

H_{a_3} : Jika $\beta_1, \beta_2 \neq 0$, Maka Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada BPP Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Balai Penyuluhan Pertanian (BPP)

Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar merupakan institusi pertanian terdepan di kecamatan. Dalam pelaksanaannya, peran dan fungsi setiap BPP dibagi ke dalam wilayah-wilayah kerja penyuluh pertanian untuk menjaga ketersediaan pangan. Pangan merupakan kebutuhan dasar utama untuk manusia, harus di jamin ketersediannya agar tercukupi baik jumlah, mutu dan kualitasnya.

Dalam penentuan prioritas pelayanan informasi dan penyuluhan pertanian selama ini masih didominasi dan didasarkan pada target program/proyek pembangunan pertanian seperti peningkatan mutu intensifikasi, sedangkan penggalan aspirasi dan kebutuhan petani masih relatif terbatas, sehingga prioritas pelayanan informasi dan penyuluhan yang selama ini dijalankan tidak menjawab apa yang dibutuhkan petani tetapi apa yang diinginkan oleh instansi. Dalam hal program/kegiatan di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar dinilai cukup dinamis dengan mengadakan temu koordinasi penyuluh yang diadakan satu kali sebulan di BPP, temu lapang, latihan dan kursus serta temu usaha. Selain itu secara periodik penyuluh masih cukup aktif melaksanakan kunjungan ke kelompok tani dan insidentil sesuai keperluan.

Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Indrapuri memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan pembangunan pertanian di wilayah kerjanya. Sesuai dengan undang-undang nomor 16 tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (SP3K). salah satu kebijakan

penyuluhan adalah memacu pengembangan kelembagaan penyuluhan, termasuk didalamnya Balai Penyuluhan Pertanian sebagai penggerak utama kegiatan penyuluhan di Kecamatan dan desa.

Tugas Balai Penyuluhan Menurut Pasal 15 Undang-undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang SP3K adalah :

1. Menyusun program penyuluhan pada tingkat Kecamatan sejalan dengan program Penyuluhan Kabupaten/Kota
2. Melaksanakan penyuluhan berdasarkan program penyuluhan
3. Menyediakan dan menyebarkan informasi teknologi, sarana produksi, pembiayaan dan pasar
4. Memfasilitasi pengembangan kelembagaan dan kemitraan pelaku utama dan pelaku usaha
5. Memfasilitasi peningkatan kapasitas penyuluh PNS, penyuluh swadaya, dan penyuluh swasta melalui proses pembelajaran secara berkelanjutan dan,
6. Melaksanakan proses pembelajaran melalui percontohan dan pengembangan model usaha tani bagi pelaku utama dan pelaku usaha.

Pembangunan pertanian merupakan integral dari pembangunan daerah dan pembangunan nasional. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang kewenangan daerah yang diberikan oleh pemerintah pusat dalam rangka melaksanakan pembangunan yang sifatnya multi sektoral. Untuk itu dalam rangka percepatan pembangunan disektor pertanian, maka dipandang perlu Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) menyusun atau rencana kerja yang dituangkan dalam profil BPP yang mencakup penyajian data yang telah diolah secara akurat. Secara

khusus profil BPP alat pendataan yang merupakan kumpulan data multi sektoral yang diharapkan dapat mengakomodasikan kebutuhan data bagi pemanfaatan data desa dalam wilayah binaan BPP. Adapun system pendataan mengacu secara parsial sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan dapat menghasilkan profil BPP yang sistematis sesuai dengan kebutuhan.

Visi Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar yaitu menjadikan Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar sebagai wadah dan tempat pelatihan bagi penyuluh dan pembelajaran bagi pelaku utama dan pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisirkan dirinya, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraannya. Sedangkan misi Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kesejahteraan petani melalui kelembagaan baik sebagai pelaku utama maupun pelaku usaha
2. Meningkatkan konsumsi pangan yang beragam, bergizi, berimbang dan sehat dengan mengoptimalkan pemanfaatan lahan pekarangan
3. Percontohan dan pengembangan model pemanfaatan lahan pekarangan yang terbatas untuk diterapkan ditingkat kelompok tani.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan, penghasilan rata-rata perbulan dan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Jenis Kelamin		
	▪ Pria	21	65,6
	▪ Wanita	11	34,4
	Jumlah	32	100
2	Usia		
	▪ 20-29 tahun	5	15,6
	▪ 30-39 tahun	13	40,6
	▪ 40-49 tahun	10	31,3
	▪ > 50 tahun	4	12,5
	Jumlah	32	100
3.	Status Perkawinan		
	▪ Kawin	29	90,6
	▪ Belum Kawin	3	9,4
	Jumlah	32	100
4.	Pendidikan		
	▪ SLTA	4	12,5
	▪ Diploma	5	15,6
	▪ Sarjana	22	68,8
	▪ Pascasarjana	1	3,1
	Jumlah	32	100
5	Penghasilan rata-rata perbulan		
	▪ Rp 2.600.000-Rp. 4.000.000	21	65,6
	▪ Rp 4.100.000-Rp. 5.500.000	10	31,3
	▪ > Rp. 5.500.000	1	3,1
	Jumlah	32	100
6	Lama Bekerja		
	▪ < 2 tahun	0	0
	▪ 2-5 tahun	5	15,6
	▪ 6-10 tahun	9	28,1
	▪ 11-15 tahun	11	34,4
	▪ > 15 tahun	7	21,9
	Jumlah	32	100,0

Sumber: Data diolah, 2023

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki adalah 21 responden atau 65,6%, dan berjenis kelamin

perempuan yaitu sebanyak 11 responden atau 34,4%. Secara rata-rata pegawai BPP Indrapuri Aceh Besar dengan jenis kelamin pria lebih banyak daripada wanita, hal ini dikarenakan kebutuhan jenis kelamin pria lebih banyak dibutuhkan pada BPP Indrapuri Aceh Besar seperti pegawai dibidang mantri tani, bidang penyuluhan pertanian lapangan dan bidang koodinator.

Berdasarkan karakteristik responden usia dapat dijelaskan mayoritas responden berusia antara 20 sampai 29 tahun sebanyak 5 pegawai atau 15,6%, yang berusia antara 30 sampai dengan 39 tahun yaitu sebanyak 13 pegawai atau 40,6%, yang berusia antara 40 sampai dengan 49 tahun yaitu sebanyak 10 pegawai atau 31,3% dan yang berusia 50 tahun ke atas sebanyak 4 pegawai atau 12,5%. Secara rata-rata pegawai BPP Indrapuri Aceh Besar berusia antara 30 sampai 39 tahun, hal ini dikarenakan pegawai pada BPP Indrapuri Aceh Besar sudah lama bekerja di instansi pemerintah sehingga dapat berdampak baik pada kinerja pegawai, semakin tinggi usia pegawai maka semakin baik pengalaman kerjanya.

Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 29 responden atau 90,6% belum menikah dan sebanyak 3 responden atau 9,4% sudah menikah. Secara rata-rata pegawai sudah menikah, hal ini disebabkan rata-rata pegawai BPP Indrapuri Aceh Besar di atas 30 tahun sehingga lebih memilih untuk menikah karena usia semakin lama semakin lanjut.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 responden atau 12,5% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 5 responden atau 15,6% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 22 responden atau 68,8% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak

1 responden atau 3,1% berpendidikan terakhir pasca Sarjana. Secara rata-rata pegawai dengan pendidikan sarjana, hal ini sesuai dengan formasi yang dibutuhkan oleh BPP Indrapuri Aceh Besar seperti bagian kepegawaian, bidang sumber daya manusia dan bidang lainnya semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai semakin baik pada kinerja pegawai.

Berdasarkan karakteristik responden dengan penghasilan rata-rata perbulan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 21 responden atau 65,6% dengan penghasilan antara Rp 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 10 responden atau 31,3% dengan penghasilan antara Rp 4.100.000-Rp. 5.500.000 dan yang berpenghasilan rata-rata di atas Rp. 5.500.000 sebanyak 1 responden atau 3,1%. secara rata-rata pegawai memiliki penghasilan, hal ini disebabkan gaji yang diterima oleh pegawai BPP Indrapuri Aceh Besar sudah sesuai dengan upah minimum provinsi (UMP).

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa masa kerja pegawai dapat dijelaskan bahwa sebanyak 5 responden 15,6% dengan masa kerja antara 2 tahun sampai 5 tahun, sebanyak 9 responden atau 28,1% dengan masa kerja antara 6 tahun sampai 10 tahun sebanyak 11 responden atau 34,4% dengan masa kerja antara 11 tahun sampai 15 tahun dan sebanyak 7 responden atau 21,9% dengan masa kerja di atas 15 tahun. Artinya secara rata-rata responden dengan masa kerja di atas 11 tahun, hal ini disebabkan pegawai merasa aman dan nyaman bekerja di BPP Indrapuri Aceh Besar sehingga pegawai lebih memilih bertahan di BPP Indrapuri Aceh Besar.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuisioner dianggap valid jika kuisioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 23. Untuk mengetahui hasil uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi (R_{hitung})	Nilai kritis 5 % (N=32) (R_{tabel})	Ket
1	A1	Prestasi Kerja Pegawai	0,612	0,349	Valid
2	A2		0,609		
3	A3		0,710		
4	A4		0,427		
5	A5		0,783		
6	A6		0,429		
7	A7		0,804		
8	A8		0,783		
9	A9		0,725		
10	A10		0,403		
11	B1	Pendidikan	0,649	0,349	Valid
12	B2		0,464		
13	B3		0,455		
14	B4		0,425		
15	B5		0,436		
16	C1	Pelatihan	0,506	0,349	Valid
17	C2		0,634		
18	C3		0,465		
19	C4		0,538		
20	C5		0,634		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,349 atau nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu. Nilai standar untuk reliabilitas adalah di atas 0,06. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Keandalan	Nilai Alpha	Keandalan
1.	Prestasi kerja pegawai (Y)	0,60	0,883	Handal
2.	Pendidikan (X_1)	0,60	0,703	Handal
3.	Pelatihan (X_2)	0,60	0,766	Handal

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alfa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik”.

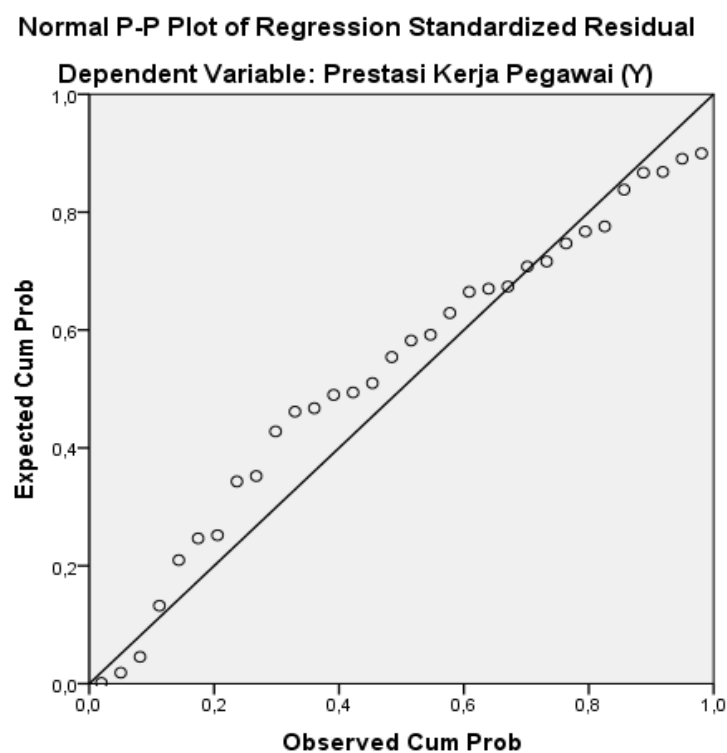
Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil

pengujian variabel prestasi kerja pegawai, pendidikan, pelatihan adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi anta variabel independen. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independen* yang mempunyai korelasi tinggi. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
1	Pendidikan (X_1)	0,427	2,341	Non Multikolinieritas
2	Pelatihan (X_2)	0,427	2,341	Non Multikolinieritas

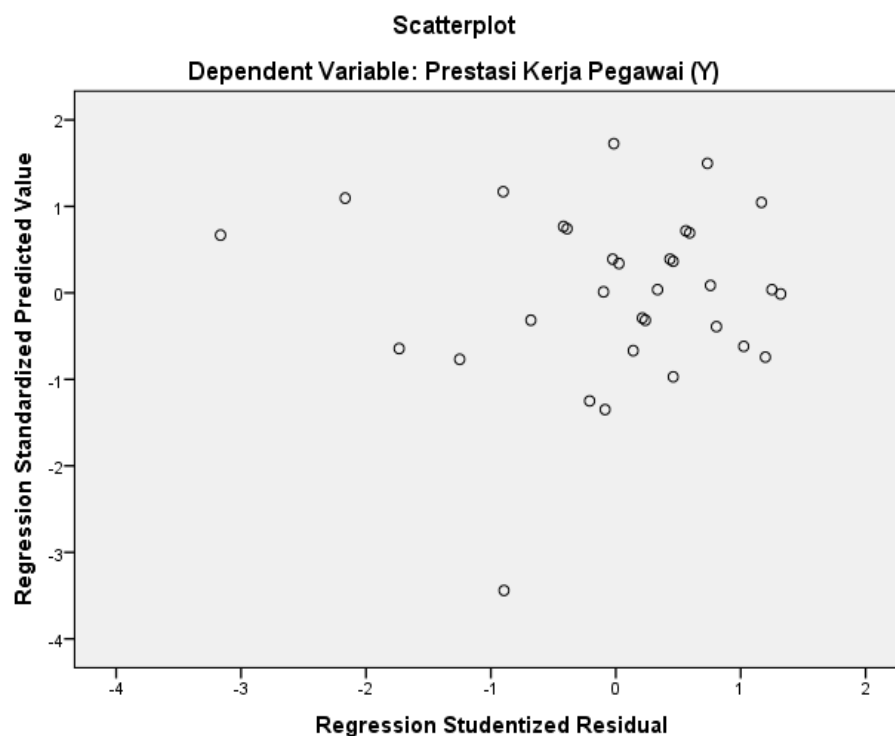
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance

Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel pendidikan (X_1) dan variabel pelatihan (X_2), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, prestasi kerja pegawai.

4.4.1 Variabel Prestasi Kerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5

Penjelasan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Adanya sikap loyalitas dalam bekerja terhadap instansi.	2	6,3	2	6,3	3	9,4	17	53,1	8	25,0	3,84
2	Menjunjung tinggi kejujuran dalam setiap pekerjaan.	2	6,3	2	6,3	6	18,8	17	53,1	5	15,6	3,66
3	Disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada.	1	3,1	3	9,4	5	15,6	18	56,3	5	15,6	3,72

Lanjutan Tabel 4.5

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Mampu mengembangkan kreativitas dalam pekerjaan.	1	3,1	2	6,3	3	9,4	17	53,1	9	28,1	3,97
5	Berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya.	1	3,1	22	6,3	4	12,5	18	56,3	7	21,9	3,88
6	Mempunyai pribadi yang kuat dan dihormati serta dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.	0	0	1	3,1	3	9,4	21	65,6	7	21,9	4,06
7	Memiliki pengalaman kerja yang menunjukkan kemampuan yang dimiliki.	1	3,1	3	9,4	4	12,5	17	53,1	7	21,9	3,81
8	Berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.	1	3,1	2	6,3	4	12,5	18	56,3	7	21,9	3,88
9	Memiliki kecakapan yang baik dalam menjalankan pekerjaan.	1	3,1	4	12,5	10	31,3	13	40,6	4	12,5	3,47
10	Bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan.	0	0	0	0	8	25,0	19	59,4	5	15,6	3,91
Rerata												3,82

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan item pertanyaan di atas dijelaskan bahwa adanya sikap loyalitas dalam bekerja terhadap instansi dengan nilai rata-rata sebanyak 3,84. Menjunjung tinggi kejujuran dalam setiap pekerjaan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,66. Disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dengan nilai rata-rata sebanyak 3,72. Mampu mengembangkan kreativitas dalam pekerjaan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,97. Berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya dengan nilai rata-rata sebanyak 3,88. Mempunyai pribadi yang kuat dan dihormati serta dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara

efektif dengan nilai rata-rata sebanyak 4,06. Memiliki pengalaman kerja yang menunjukkan kemampuan yang dimiliki dengan nilai rata-rata sebanyak 3,81. Berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya dengan nilai rata-rata sebanyak 3,88. Memiliki kecakapan yang baik dalam menjalankan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,47. Bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,91. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel prestasi kerja pegawai adalah 3,82 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel prestasi kerja pegawai. Berdasarkan nilai rata-rata yang didapatkan untuk variabel prestasi kerja pegawai pada satuan skala likert yaitu 4, artinya hal ini termasuk dalam kategori baik.

4.4.2 Variabel Pendidikan

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pendidikan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Materi yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan pendidikan.	1	3,1	3	9,4	5	15,6	18	56,3	5	15,6	3,72
2	Metode yang digunakan mempermudah anda dalam memahami pendidikan yang dilaksanakan.	1	3,1	2	6,3	3	9,4	17	53,1	9	28,1	3,97
3	Kemampuan instruktur pelatihan dalam menyampaikan ilmu dapat dengan mudah anda pahami.	1	3,1	0	0	10	31,3	17	53,1	4	12,5	3,72

Lanjutan Tabel 4.6

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Sarana yang tersedia pada saat anda melaksanakan pendidikan sangatlah lengkap.	0	0	3	9,4	11	34,4	14	43,8	4	12,5	3,59
5	Pendidikan lanjutan yang anda ikuti dapat memberikan pembelajaran yang baik untuk anda terapkan dalam proses bekerja.	0	0	0	0	8	25,0	19	59,4	5	15,6	3,91
Rerata												3,78

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan item pertanyaan di atas dapat dijelaskan bahwa materi yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan pendidikan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,72. Metode yang digunakan mempermudah anda dalam memahami pendidikan yang dilaksanakan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,97. Kemampuan instruktur pelatihan dalam menyampaikan ilmu dapat dengan mudah anda pahami dengan nilai rata-rata sebanyak 3,72. Sarana yang tersedia pada saat anda melaksanakan pendidikan sangatlah lengkap dengan nilai rata-rata sebanyak 3,59. Pendidikan lanjutan yang anda ikuti dapat memberikan pembelajaran yang baik untuk anda terapkan dalam proses bekerja dengan nilai rata-rata sebanyak 3,91. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel pendidikan adalah 3,78 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel pendidikan. Berdasarkan nilai rata-rata yang didapatkan untuk variabel pendidikan pada satuan skala likert yaitu 4, artinya hal ini termasuk dalam kategori baik.

4.4.3 Variabel Pelatihan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel pelatihan dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pelatihan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Isi pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan	0	0	3	9,4	11	34,4	14	43,8	4	12,5	3,59
2	Metode yang digunakan dalam pelatihan memudahkan saya dalam memahami materi pelatihan.	0	0	0	0	8	25,0	19	59,4	5	15,6	3,91
3	Instruktur menguasai materi pelatihan yang disampaikan kepada peserta pelatihan	1	3,1	2	6,3	4	12,5	18	56,3	7	21,9	3,88
4	Lama waktu pelatihan yang dijalankan membuat saya dapat memahami materi yang diberikan	1	3,1	4	12,5	10	31,3	13	40,6	4	12,5	3,47
5	Fasilitas yang disediakan membuat saya merasa nyaman dan puas dalam menjalankan pelatihan.	0	0	0	0	8	25,0	19	59,4	5	15,6	3,91
Rerata												3,75

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan item pertanyaan di atas dapat dijelaskan bahwa isi pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,59. Metode yang digunakan dalam pelatihan memudahkan saya dalam memahami materi pelatihan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,91. Instruktur menguasai materi pelatihan yang

disampaikan kepada peserta pelatihan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,88. Lama waktu pelatihan yang dijalankan membuat saya dapat memahami materi yang diberikan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,47. Fasilitas yang disediakan membuat saya merasa nyaman dan puas dalam menjalankan pelatihan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,91. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel pelatihan adalah 3,75 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisisioner untuk variabel pelatihan. Berdasarkan nilai rata-rata yang didapatkan untuk variabel pelatihan pada satuan skala likert yaitu 4, artinya hal ini termasuk dalam kategori baik.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2). terhadap prestasi kerja pegawai pada BPP Indrapuri Aceh Besar. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.8

Pengaruh variabel bebas terhadap Prestasi kerja pegawai

No	Nama variabel	B	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
1	Konstanta	2,085	3,004	2,045	0,009
2	Pendidikan	0,413	3,687	2,045	0,002
3	Pelatihan	0,369	3,181	2,045	0,007

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 2,085 + 0,413X_1 + 0,369X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,085 artinya bila mana pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2), dianggap konstan, maka prestasi kerja pegawai pada BPP Indrapuri Aceh Besar, adalah sebesar 2,085 pada satuan skala likert bermakna pegawai mengatakan kurang setuju karena skala likert berada pada satuan kurang baik.
- b. Koefisien regresi variabel pendidikan (X_1) $\neq 0$ (0,413). Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pendidikan secara relatif akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada BPP Indrapuri Aceh Besar sebesar 41,3% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) $\neq 0$ (0,369). Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pelatihan secara relatif akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada BPP Indrapuri Aceh Besar sebesar 36,9% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel pendidikan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada BPP Indrapuri Aceh Besar karena diperoleh koefisien regresi sebesar 41,3%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang

sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,720 ^a	0,519	0,485	0,55503

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan dari *output* komputer di atas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,720 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 72%. Artinya variabel pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja pegawai pada BPP Indrapuri Aceh Besar.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,485 artinya bahwa sebesar 48,5% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (prestasi kerja pegawai pada BPP Indrapuri Aceh Besar) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 51,5% (100%-48,5%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 2 variabel seperti dijelaskan diatas seperti kompetensi, pengalaman kerja, loyalitas kerja.

4.5.2 Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada BPP Indrapuri Aceh Besar, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, dan nilai koefisien ($\beta_1 \neq 0$) atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian

hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Dapat ketahu besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

H_1 : Pengaruh pendidikan (X_1) diperoleh nilai koefisien $\beta_1 \neq 0$ (0,413), sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,687 > 2,045$) dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ dan berdasarkan nilai koefisien regresi $\beta_1 \neq 0$ yaitu sebesar 0,413, artinya menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a). Dari hasil uji secara parsial bahwa pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada BPP Indrapuri Aceh Besar.

H_2 : Pengaruh pelatihan terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y) diperoleh nilai koefisien $\beta_2 \neq 0$ (0,372), sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,181 > 2,045$) dengan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ dan berdasarkan nilai koefisien regresi $\beta_1 \neq 0$ yaitu sebesar 0,372 artinya menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a). Dari hasil uji secara parsial bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai BPP Indrapuri Aceh Besar.

4.5.3 Uji Simultan

Untuk menguji pengaruh Pendidikan dan Pelatihan secara simultan terhadap Prestasi kerja pegawai pada BPP Indrapuri Aceh Besar digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai F_{hitung} (15,615) lebih besar dari F_{tabel} (3,413), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji simultan dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1	Regression	9,621	2	4,810	15,615	3,413	,000 ^b
	Residual	8,934	29	0,308			
	Total	18,555	31				

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15,615 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan *confidence interval* 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,413. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (15,615) lebih besar dari F_{tabel} (3,413) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada BPP Indrapuri Aceh Besar. Artinya penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Lestari (2020), Riya (2013) dan Kamrida (2016) menyatakan pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada BPP Indrapuri Aceh Besar. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Lestari (2020), Riya (2013) dan Kamrida (2016) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Implikasi dalam penelitian ini yaitu pendidikan yang didapatkan oleh pegawai mampu

meningkatkan prestasi kerja pegawai. Kemudian pelatihan saat ini mampu berdampak baik pada prestasi kerja pegawai. Artinya semakin tinggi pendidikan dan pelatihan maka semakin meningkat prestasi kerja pegawai. Setiap pekerjaan akan menuntut pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai supaya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karena kemampuan yang dimiliki akan menentukan kesiapan mereka dalam menghadapi tanggung jawab yang diberikan pada suatu pekerjaan.

Selain itu, pelatihan merupakan orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Kemampuan seseorang sangat dibutuhkan untuk melakukan segala aktivitas di dalam kehidupan. Agar seorang pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, maka salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah mengikuti kegiatan pelatihan. Pelatihan sangat penting dilakukan untuk menunjang kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada BPP Indrapuri Aceh Besar. Artinya semakin tinggi pendidikan maka semakin meningkat prestasi kerja pegawai pada BPP Indrapuri Aceh Besar.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada BPP Indrapuri Aceh Besar. Artinya semakin baik pelatihan kerja maka semakin meningkat prestasi kerja pegawai pada BPP Indrapuri Aceh Besar
3. Pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada BPP Indrapuri Aceh Besar. Hal ini disebabkan pelatihan dan pendidikan pegawai pada BPP Indrapuri Aceh Besar sudah baik sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke BPP Indrapuri Aceh Besar sebagai berikut:

1. Pimpinan BPP Indrapuri Aceh Besar dapat memberikan contoh yang baik kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan atau memberikan kesempatan pegawai untuk meningkatkan pendidikan yang lebih tinggi dan

menyediakan sarana yang memadai dan lengkap saat meningkatkan pendidikan.

2. Pimpinan BPP Indrapuri Aceh Besar mengadakan pelatihan kerja kepada pegawai minimal 1 kali dalam setahun dan dapat memberikan materi pelatihan kerja yang sesuai dengan jabatan pegawai.
3. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel pendidikan dan pelatihan saja, melainkan menggunakan variabel lainnya seperti pengawasan kerja, kompetensi pegawai, loyalitas kerja dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2018 *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ayu, A. R., Gunawan, & Harifuddin. (2016). Pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat daerah kabupaten soppeng. *Jurnal Mirai Management* , 1(1), 289-290
- Bernardin, O., dan Russel, D. (2016). *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Dharma, (1999). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25. pertanian* Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gomes dan Cardoso, Faustino. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Gunawan, C. (2018). *Mahir Menguasai SPSS: mudah mengelola data dengan IBM SPSS statistic 25*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Harsono. 2010. *Perencanaan Kepegawaian*. Fokusmedia. Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2002). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*” Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Popenoe, David. *Sociology seven edition*. New Jersey, Prentice Hall: 1989.
- Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Soekidjo, Notoatmodjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Sofyandi, Herman. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Suwatno, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan Bisnis , CV. Alfabeta, Bandung.
- Depdiknas .2003. Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang sistem pendidikan nasional.
- Werther, William B, dan Keith Davis. 2014. Human Resources and Personnel Management, Sixthth, McGraw-Hill, Inc, New York.
- Widodo,Suparno.2015.” Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wiyono, Gendro dan Kusuma, Hadri. 2017. Manajemen Keuangan Lanjutan Berbasis Corporate Value Creation Edisi kesatu. Yogyakarta. UPP STIM YKP

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI
KERJA PEGAWAI BPP INDRAPURI, ACEH BESAR

A. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pernyataan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi repsonden.

1. Jenis Kelamin :
 - (1). Pria
 - (2). Wanita

2. Usia :
 - (1). < 20 tahun
 - (2). 20 – 29 tahun
 - (3). 30 – 39 tahun
 - (4). 40 – 49 tahun
 - (5). > 50 tahun

3. Status Perkawinan :
 - (1). Menikah
 - (2). Belum Menikah
 - (3). Pernah Menikah

4. Pendidikan Terakhir :
 - (1). SMU
 - (2). Diploma
 - (3). Sarjana (S1)
 - (4). Pasca Sarjana (S2)

5. Pendapatan Rata-rata Perbulan
 - (1). < Rp 1.000.000
 - (2). Rp 1.000.000 – Rp 2.500.000
 - (3). Rp 2.600.000 – Rp 4.000.000
 - (4). Rp 4.100.000 – Rp 5.500.000
 - (5). > Rp 5.500.000

6. Masa Kerja
 - (1). < 2 Tahun
 - (2). 2-5 Tahun
 - (3). 6-10 Tahun
 - (4). 11-15 Tahun
 - (5). > 15 Tahun

B. KUESIONER

Petunjuk Pengisian :

1. Mohon memberi tanda silang (X atau √) pada jawaban yang saudara/i anggap benar.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.
4. Setelah melakukan pengisian, mohon saudara/i mengembalikannya kepada yang menyerahkan kuesioner.
5. Pilihan Jawaban
 - a. STS : Sangat Tidak Setuju
 - b. TS : Tidak Setuju
 - c. Ks : Kurang Setuju
 - d. S : Setuju
 - e. SS : Sangat Setuju

1. Prestasi Kerja (Y)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Adanya sikap loyalitas dalam bekerja terhadap instansi.					
2.	Menjunjung tinggi kejujuran dalam setiap pekerjaan.					
3.	Disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada.					
4.	Mampu mengembangkan kreativitas dalam pekerjaan.					
5.	Berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya.					
6.	Mempunyai pribadi yang kuat dan dihormati serta dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.					
7.	Memiliki pengalaman kerja yang menunjukkan kemampuan yang dimiliki.					
8.	Berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.					
9.	Memiliki kecakapan yang baik dalam menjalankan pekerjaan.					
10.	Bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan.					

2. Pendidikan (X₁)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Materi yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan pendidikan.					
2.	Metode yang digunakan mempermudah anda dalam memahami pendidikan yang dilaksanakan.					
3.	Kemampuan instruktur pelatihan dalam menyampaikan ilmu dapat dengan mudah anda pahami.					
4.	Sarana yang tersedia pada saat anda melaksanakan pendidikan sangatlah lengkap.					
5.	Pendidikan lanjutan yang anda ikuti dapat memberikan pembelajaran yang baik untuk anda terapkan dalam proses bekerja.					

3. Pelatihan (X₂)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Isi program pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan					
2.	Metode yang digunakan dalam pelatihan memudahkan saya dalam memahami materi pelatihan.					
3.	Instruktur menguasai materi pelatihan yang disampaikan kepada peserta pelatihan					
4.	Lama waktu pelatihan yang dijalankan membuat saya dapat memahami materi yang diberikan					
5.	Fasilitas yang disediakan membuat saya merasa nyaman dan puas dalam menjalankan pelatihan.					

NO	KARAKTERISTIK						Indikator										Y	Indikator						X1	Indikator						X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10		B1	B2	B3	B4	B5	C1		C2	C3	C4	C5			
1	2	3	1	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4			
2	1	5	1	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	3,4	2	3	4	2	3	2,8			
3	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,8	3	4	4	4	4	3,8			
4	1	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3,5	3	4	3	2	4	3,2	2	4	4	4	4	3,6		
5	1	3	1	2	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3,8	4	4	4	3	4	3,8	3	4	3	4	4	3,6		
6	1	4	1	3	3	4	4	3	3	5	4	4	5	4	3	4	3,8	3	5	3	3	4	3,6	3	4	4	3	4	3,6		
7	2	3	1	3	3	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3,4	3	4	4	4	4	3,8		
8	1	2	1	3	3	2	5	2	4	5	3	4	2	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3,6	3	3	3	3	3	3		
9	2	5	1	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,8	4	4	3	3	4	3,6	3	4	4	4	4	3,8		
10	1	4	1	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4,3	4	4	3	4	4	3,8	4	4	5	4	4	4,2		
11	1	4	1	1	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3,5	3	3	4	4	3	3,4	4	3	4	3	3	3,4		
12	1	3	1	2	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4,5	4	5	4	3	3	3,8	3	3	4	4	3	3,4		
13	2	2	1	3	3	2	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4,5	4	4	3	4	4	3,8	4	4	4	3	4	3,8		
14	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4,4	5	5	5	5	5	5		
15	1	4	1	1	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4,8	5	5	5	4	5	4,8	4	5	4	3	5	4,2		
16	1	3	1	2	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	2	3	2,8	2	5	4	3	3	3,4	3	3	2	2	3	2,6		
17	1	2	2	3	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4,3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3,8		
18	1	3	1	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4,5	5	4	4	4	4	4,2	4	4	4	3	4	3,8		
19	2	4	1	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	5	3	3	3,2		
20	1	3	1	1	4	3	1	3	1	1	1	5	1	1	1	3	1,5	1	1	1	3	3	1,8	3	3	1	1	3	2,2		
21	2	3	1	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4,6	5	5	5	5	5	5		
22	2	4	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	4,4	4	3	5	5	3	4		
23	1	5	1	1	3	5	4	1	3	2	4	4	2	4	2	4	2,5	3	2	4	4	4	3,4	4	4	4	2	4	3,6		
24	2	3	1	3	3	3	4	3	2	4	2	4	4	2	4	4	3,3	2	4	4	4	4	3,6	4	4	2	4	4	3,6		
25	1	4	1	3	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4,3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4		
26	2	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,2	5	4	4	4	4	4,2		
27	1	5	1	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4,2	4	4	5	5	4	4,4		
28	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3,6		
29	1	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3,3	4	4	4	5	5	4,4	5	5	4	3	5	4,4		
30	1	3	1	4	3	3	1	1	4	4	3	4	4	3	2	5	2,5	4	4	5	3	5	4,2	3	5	3	2	5	3,6		
31	1	4	1	3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4,5	4	5	4	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4		
32	2	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		

Lampiran 3 Persentase Identitas Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	21	65,6	65,6	65,6
Wanita	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 tahun	5	15,6	15,6	15,6
30-39 tahun	13	40,6	40,6	56,3
40-49 tahun	10	31,3	31,3	87,5
> 50 tahun	4	12,5	12,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kawin	29	90,6	90,6	90,6
Belum kawin	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	4	12,5	12,5	12,5
Diploma	5	15,6	15,6	28,1
Sarjana	22	68,8	68,8	96,9
Pasca Sarjana (S2-S3)	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Pendapatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp 2.600.000 – Rp 4.000.000	21	65,6	65,6	65,6
Rp 4.100.000 – Rp 5.500.000	10	31,3	31,3	96,9
> Rp 5.500.000	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2-5 Tahun	5	15,6	15,6	15,6
6-10 Tahun	9	28,1	28,1	43,8
11-15 Tahun	11	34,4	34,4	78,1
> 15 Tahun	7	21,9	21,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 4 Persentase Prestasi Kerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6,3	6,3	6,3
	TS	2	6,3	6,3	12,5
	KS	3	9,4	9,4	21,9
	S	17	53,1	53,1	75,0
	SS	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6,3	6,3	6,3
	TS	2	6,3	6,3	12,5
	KS	6	18,8	18,8	31,3
	S	17	53,1	53,1	84,4
	SS	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	3	9,4	9,4	12,5
	KS	5	15,6	15,6	28,1
	S	18	56,3	56,3	84,4
	SS	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	2	6,3	6,3	9,4
	KS	3	9,4	9,4	18,8
	S	17	53,1	53,1	71,9
	SS	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	2	6,3	6,3	9,4
	KS	4	12,5	12,5	21,9
	S	18	56,3	56,3	78,1
	SS	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

A6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,1	3,1	3,1
	KS	3	9,4	9,4	12,5
	S	21	65,6	65,6	78,1
	SS	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

A7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	3	9,4	9,4	12,5
	KS	4	12,5	12,5	25,0
	S	17	53,1	53,1	78,1
	SS	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

A8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	2	6,3	6,3	9,4
	KS	4	12,5	12,5	21,9
	S	18	56,3	56,3	78,1
	SS	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

A9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	4	12,5	12,5	15,6
	KS	10	31,3	31,3	46,9
	S	13	40,6	40,6	87,5
	SS	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

A10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	25,0	25,0	25,0
	S	19	59,4	59,4	84,4
	SS	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 5 Persentase Program Pendidikan (X₁)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	3	9,4	9,4	12,5
	KS	5	15,6	15,6	28,1
	S	18	56,3	56,3	84,4
	SS	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	2	6,3	6,3	9,4
	KS	3	9,4	9,4	18,8
	S	17	53,1	53,1	71,9
	SS	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	KS	10	31,3	31,3	34,4
	S	17	53,1	53,1	87,5
	SS	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	9,4	9,4	9,4
	KS	11	34,4	34,4	43,8
	S	14	43,8	43,8	87,5
	SS	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	25,0	25,0	25,0
	S	19	59,4	59,4	84,4
	SS	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 6 Persentase Pelatihan (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	9,4	9,4	9,4
	KS	11	34,4	34,4	43,8
	S	14	43,8	43,8	87,5
	SS	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	25,0	25,0	25,0
	S	19	59,4	59,4	84,4
	SS	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	2	6,3	6,3	9,4
	KS	4	12,5	12,5	21,9
	S	18	56,3	56,3	78,1
	SS	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	4	12,5	12,5	15,6
	KS	10	31,3	31,3	46,9
	S	13	40,6	40,6	87,5
	SS	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	25,0	25,0	25,0
	S	19	59,4	59,4	84,4
	SS	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability dan Validitas Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,883	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,84	1,081	32
A2	3,66	1,035	32
A3	3,72	,958	32
A4	3,97	,967	32
A5	3,88	,942	32
A6	4,06	,669	32
A7	3,81	,998	32
A8	3,88	,942	32
A9	3,47	,983	32
A10	3,91	,641	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	34,34	33,523	,612	,873
A2	34,53	33,934	,609	,873
A3	34,47	33,547	,710	,864
A4	34,22	36,434	,427	,886
A5	34,31	32,996	,783	,859
A6	34,13	39,145	,429	,888
A7	34,38	32,242	,804	,857
A8	34,31	32,996	,783	,859
A9	34,72	33,176	,725	,863
A10	34,28	39,499	,403	,889

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38,19	42,351	6,508	10

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	131,288	31	4,235	1,836	,062
Within People	8,175	9	,908		
Residual	138,025	279	,495		
Total	146,200	288	,508		
Total	277,488	319	,870		

Grand Mean = 3,82

Lampiran 8 Reliability dan Validitas Program Pendidikan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,703	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,72	,958	32
B2	3,97	,967	32
B3	3,72	,813	32
B4	3,59	,837	32
B5	3,91	,641	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	15,19	4,673	,649	,561
B2	14,94	5,286	,464	,655
B3	15,19	5,835	,455	,656
B4	15,31	6,222	,425	,707
B5	15,00	6,452	,436	,669

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,91	8,281	2,878	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	51,344	31	1,656	1,525	,199
Within People					
Between Items	3,000	4	,750		
Residual	61,000	124	,492		
Total	64,000	128	,500		
Total	115,344	159	,725		

Grand Mean = 3,78

Lampiran 9 Reliability dan Validitas Pelatiha (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,59	,837	32
C2	3,91	,641	32
C3	3,88	,942	32
C4	3,47	,983	32
C5	3,91	,641	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	15,16	5,943	,506	,733
C2	14,84	6,265	,634	,702
C3	14,88	5,726	,465	,754
C4	15,28	5,305	,538	,728
C5	14,84	6,265	,634	,702

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,75	8,710	2,951	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	54,000	31	1,742	3,291	,013
Within People	5,375	4	1,344		
Between Items	50,625	124	,408		
Residual	56,000	128	,438		
Total	110,000	159	,692		

Grand Mean = 3,75

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan Kerja (X2), Program Pendidikan (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,720 ^a	,519	,485	,55503

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X2), Program Pendidikan (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,621	2	4,810	15,615	,000 ^b
	Residual	8,934	29	,308		
	Total	18,555	31			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X2), Program Pendidikan (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,085	,694		3,004	,009
	Program Pendidikan (X1)	,413	,112	,479	3,687	,002
	Pelatihan Kerja (X2)	,369	,116	,393	3,181	,007

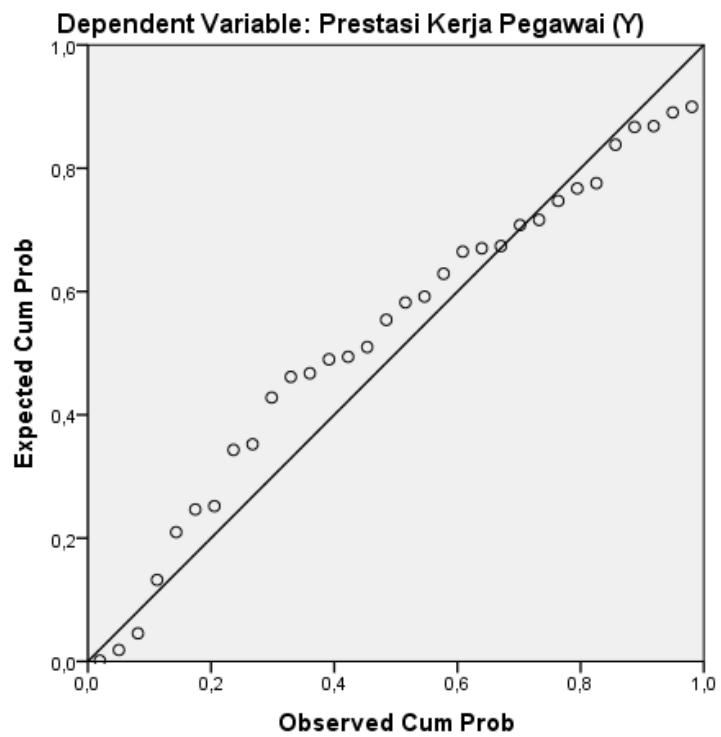
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

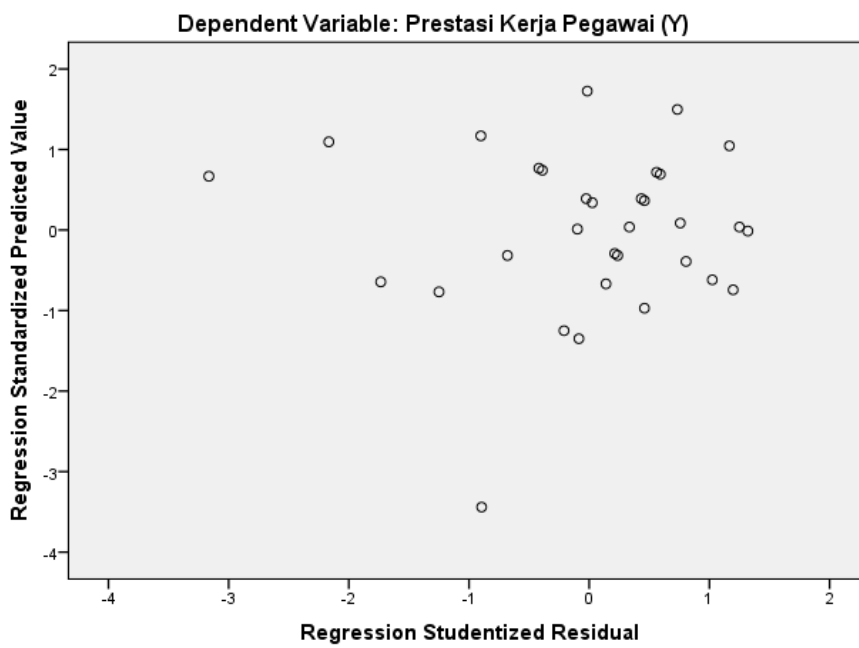
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Program Pendidikan (X1)	,427	2,341
	Pelatihan Kerja (X2)	,427	2,341

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	83	0,220
9	0,666	33	0,344	86	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel