

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
RSUP DR.M.DJAMIL PADANG**

Skripsi

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh :

EKA NOVIARDI
2004/48877

**PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI RSUP
DR.M.DJAMIL PADANG

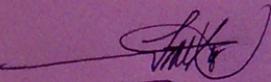
Nama : Eka Noviardi
Bp/Nim : 2004/48877
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

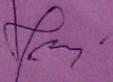
Padang, Januari 2011

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hj. Susi Evanita, M.S.
NIP. 19630608 198703 2 001


H.Hendri Andi Mesta,SE,MM
NIP. 19741125 200501 1002

Diketahui oleh:
Ketua Jurusan Manajemen FE-UNP


Dr. Hj. Susi Evanita, M.S.
NIP. 19630608 198703 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Keahlian Sumber Daya Manusia
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang**

Judul : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI RSUP.DR.M.DJAMIL PADANG

Nama : Eka Noviardi

Bp/Nim : 2004/48877

Program Studi : Manajemen

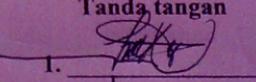
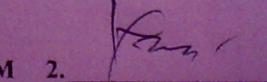
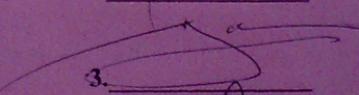
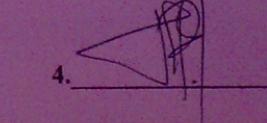
Keahlian : Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Januari 2011

Tim Penguji

No.	Jabatan	Nama	Tanda tangan
1.	Ketua	: Dr. Hj.Susi Evanita, M.S	1. 
2.	Serkretaris	: H.Hendri Andi Mesta, SE,MM	2. 
3.	Anggota	: Kamaruddin, S.E M.S	3. 
4.	Anggota	: Rahmiati, S.E,M.Ss	4. 

ABSTRAK

Eka Noviardi (2004/48877) Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan RSUP DR.M.DJAMIL PADANG. *Skripsi* Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, 2011.

Pembimbing: 1. Dr. Hj.Susi Evanita, M.S
2. Bapak H.Hendri Andi Mesta, SE, MM

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja. (2) Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja. (3) Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan kausatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUP DR.M.DJAMIL Padang yang telah pernah mengikuti pelatihan sebanyak 564 orang. Jumlah sampel sebanyak 33 orang. Teknik analisis data adalah: analisis deskriptif dan analisis induktif, yaitu uji normalitas, uji homogenitas, uji multikolinearitas dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini pada tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa (1) Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja terlihat dari $\text{sig } 0,960 > \alpha = 0,05$ yang membuktikan bahwa hipotesis ditolak. (2) Terdapat pengaruh signifikan positif antara pelatihan terhadap prestasi kerja terlihat dari $\text{sig } 0,041 < \alpha = 0,05$ yang membuktikan bahwa hipotesis diterima. (3) Secara bersama-sama tingkat pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai terlihat dari $F_{\text{hitung}} = 1,937 > F_{\text{tabel}} = 2,65$ yang membuktikan bahwa hipotesis ditolak.

Dari penelitian ini disarankan kepada RSUP DR.M.DJAMIL Padang agar memberikan kesempatan bagi pegawai untuk bekerja lebih baik dengan pekerjaan yang cukup menantang, menanamkan rasa percaya diri tinggi, tidak mudah putus asa dan siap menerima resiko sehingga mereka merasa mendapatkan kepercayaan yang lebih dari pimpinan. Serta memberikan peluang dan dukungan kepada pegawai untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan wawasan mereka melalui pendidikan ataupun pelatihan agar dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulilah penulis ucapan kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUP DR.M.DJAMIL Padang.” Skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih terutama kepada Ibu Dr. Sulastri, M.Pd, MM sebagai Pembimbing I dan Bapak H. Hendri Andi Mesta, SE, MM sebagai Pembimbing II yang telah menyediakan waktu dan tenaga untuk membimbing penulis selama ini. Selain itu, tak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang Prof. Dr.Yunia Wardi. Drs, M.Si dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang Bapak Dr.H.Hasdi Aimon, M.Si, Ibuk Hj.Rosyeni Rasyid,SE,M.E, dan Bapak Drs,Zul Azhar,M.Si.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Ibuk Dr. Hj.Susi Evanita, M.S dan Bapak Abror, S.E, M.E
3. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Tata Usaha Program Studi Manajemen Bapak Hendra Wiyanto

5. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, yang telah membantu dalam kelancaran Administrasi dan perolehan buku-buku penunjang skripsi.
6. Mama dan Papa, dan Adik serta seluruh keluarga besar penulis atas kasih sayang dan bantuan moril maupun materil.
7. Teman-teman di Fakultas Ekonomi yang banyak memberikan saran, bantuan dan dorongan dalam penyusunan skripsi ini dan semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan, penulis mohon maaf. Semoga penelitian berikutnya akan menjadi lebih baik lagi. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca. Amin.

Padang, Februari 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
 BAB I. PENDAHULUAN	
A Latar Belakang Masalah.....	1
B Identifikasi Masalah.....	5
C Pembatasan Masalah	5
D Perumusan masalah.....	5
E Tujuan Penelitian	6
F Manfaat Penelitian	6
 BAB II. KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A Kajian Teori	7
1. Prestasi Kerja Pegawai	7
a. Pengertian Prestasi Kerja Pegawai	7
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai	7

c. Indikator karyawan yang berprestasi kerja	9
d. Metode penilaian prestasi kerja	10
2. Tingkat Pendidikan	14
a. Pengertian pendidikan	14
b. Jenis pendidikan	15
3. Pelatihan	16
a. Pengertian pelatihan	16
b. Tujuan dan manfaat pelatihan	16
c. Bentuk-bentuk pelatihan	21
d. Evaluasi hasil pelatihan	22
e. Indikator pelatihan	23
B Kerangka Konseptual	23
C . Hipotesis	25

BAB III. METODE PENELITIAN

A Jenis Penelitian	26
B Tempat dan Waktu Penelitian	26
C Populasi dan Sampel	26
D Sumber dan Jenis Data	27
E . Metode Pengumpulan Data	28
F . Definisi Operasional	28
G. Variabel Penelitian	30
H. Instrumen Penelitian	30
I .. Uji Validitas dan Reabilitas	32

1. Uji Validitas	32
2. Uji Reabilitas	33
J Teknik Analisis Data	34
1. Analisis Deskriptif	34
2. Analisis Induktif	36
a. Uji Normalitas	36
b. Uji Homogenitas	37
c. Uji Multikolinieritas	37
d. Analisis Regresi Berganda	37
e. Uji Hipotesis	38
1) Uji F	38
2) Uji t	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian	40
1. Gambaran umum RSUP DR. M. DJAMIL Padang	40
2. Gambaran umum responden penelitian	43
B. Hasil Penelitian	45
1. Analisis deskriptif variabel penelitian	45
2. Analisis induktif variabel penelitian	57
C. Pembahasan	66

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	69
-------------------	----

B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tingkat Pendidikan	3
2. Kode pada variabel tingkat pendidikan	29
3. Daftar Skor Jawaban Setiap Pernyataan	32
4. Kisi - kisi Instrumen Penelitian	32
5. Data Demografi Responden	44
6. Responden per bagian.....	45
7. Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan (X1)	47
8. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pelatihan (X2)	48
9...Distribusi Indikator Reaksi Peserta Terhadap Pelatihan	49
10. Distribusi Indikator Pembelajaran	50
11. Distribusi Indikator Perilaku	51
12. Distribusi Indikator Hasil Terakhir	52
13. Rangkuman Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja	53
14. Distribusi Indikator Penguasaan Bidang Tugas	54
15. Distribusi Indikator Keterampilan yang Baik	54
16. Distribusi Indikator Pengalaman yang Luas	55
17. Distribusi Indikator Kesungguhan Terhadap Pekerjaan.....	56
18. Distribusi Indikator Melaksanakan Tugas Dengan Berhasil dan Berdaya Guna	57
19. Distribusi Indikator Hasil Pekerjaan Melebihi Dari Apa yang Diharapkan Perusahaan	58

20. Hasil Uji Normalitas	59
21. Uji Homogenitas Varians	60
22. Hasil Uji Multikolinearitas	61
23. Hasil Analisis Regresi Berganda	62
24. Koefisien Determinan (R^2)	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	25
2. Histogram Uji Normalitas	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Penelitian	73
2 Tabulasi Validitas dan Reliabilitas	76
3. Hasil Uji Instrumen	79
4. Tabulasi Penelitian	83
5. Hasil Uji Normalitas	86
6 Hasil Uji Homogenitas	87
8. Distribusi Frekuensi	88
9. Regeresi	98
10. Tabel Distribusi Frekuensi	100
11 Surat Keterangan Izin Penelitian Dari RSUP DR. M. DJAMIL Padang ..	104

BAB I

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimana canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan, maka dari itu perusahaan sangat memerlukan para karyawannya yang mempunyai prestasi kerja yang baik, selain itu juga harus memiliki kualitas dan produktifitas yang tinggi agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan juga bisa mempertahankan kelangsungan perusahaan itu sendiri.

Bila tidak demikian, aktivitas organisasi secara keseluruhan akan terganggu, untuk mencegah terganggunya aktivitas organisasi inilah maka pihak manajemen perusahaan membutuhkan para karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi serta mempunyai keahlian yang optimal dan mau bekerjasama dalam tim untuk melaksanakan tanggungjawab yang dibebankan kepada mereka. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung kepada manusia sebagai pengelola perusahaan bersangkutan.

Pada dasarnya hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan

meningkatkan produktifitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan, sebaliknya prestasi kerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan sendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, serta membuat karyawan semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaanya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaanya, akibatnya sukar untuk dipromosikan jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi.

Setelah melalui pengamatan di lapangan, peneliti menemukan bahwa terdapat beberapa karyawan yang masih melakukan pekerjaan secara berulang karena melakukan kesalahan, masih lambat dalam menyelesaikan pekerjaan serta belum optimal dalam menggunakan alat bantu penyelesai pekerjaan, sehingga bisa dikatakan kurang efektif dan efisien dalam bekerja yang juga berarti menunjukkan bahwa karyawan belum memiliki prestasi kerja yang baik.

Untuk menunjang upaya meningkatkan prestasi kerja ini sangat perlu dilakukan pelatihan tenaga kerja pada setiap organisasi. Dalam pelaksanaan pelatihan sangat diperlukan keterampilan dan kecakapan pemimpin, karena peranan pemimpin dalam menyelenggarakan pelatihan sangat besar. Seperti halnya memilih dan

menetapkan karyawan yang akan mengikuti pelatihan. Menentukan materi pelatihan, menentukan jadwal pelaksanaan pelatihan dan lain-lain sebagainya. Tidak seorang pun mampu melaksanakan tugas dengan baik dan lancar tanpa mengetahui jenis dan sifat pekerjaan yang dihadapinya. Bahkan untuk jenis pekerjaan yang bersifat sederhanapun, kadang-kadang seseorang juga mengalami kesulitan untuk melaksanakannya dengan baik dan lancar. Oleh karena itu, pelatihan sangat perlu terutama bagi seorang pegawai baru yang belum mempunyai pengalaman. Disamping itu pegawai lama juga perlu diberi pelatihan untuk meningkatkan keahlian, kemampuan dan keterampilannya. Tapi dalam pelaksanaan pelatihan juga dibutuhkan beberapa hal, diantaranya pelatihan yang dilakukan harus sesuai dengan bidang kerja, peserta pelatihan mengikuti dengan sungguh-sungguh, disiplin dalam mengikuti pelatihan. Sesuai dengan pengamatan di lapangan hal-hal ini belum sepenuhnya terlaksana, seperti karyawan yang bukan bidang tugasnya mengikuti pelatihan untuk bidang lain dikarenakan untuk memenuhi kuota peserta pelatihan, belum serius nya karyawan dalam mengikuti pelatihan, kurang disiplin mengikuti pelatihan, seperti halnya keterlambatan untuk datang mengikuti pelatihan sehingga masih dapat dikatakan bahwa karyawan belum mengikuti pelatihan dengan optimal

Selain masalah pelatihan, rendahnya presasasi kerja pegawai diduga karena masih banyaknya pegawai yang memiliki tingkat pendidikan SMA. Hal ini dapat dilihat pada tabel data tingkat pendidikan pada RSUP M.Djamil Padang sebagai berikut :

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	S-1	60
2	D-3	22
5	SLTA Sederajat	152

Sumber: bagian Diklit RSUP M DJAMIL PADANG

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa tingkat pendidikan pegawai pada RSUP M.Djamil Padang masih banyak yang rendah. Dimana masih terdapat pegawai yang lulusan SMA yang hanya memiliki pengetahuan dan pendidikan umum saja. Sedangkan pengetahuannya belum spesifik dan belum mengarah pada bidang kerja tertentu, masih memerlukan pengetahuan yang lebih tinggi untuk menguasai bidang kerja yang diwewenangkan kepadanya. Kurang tingginya tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai mengakibatkan rendahnya prestasi kerja yang dapat diberikan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Fenomena di atas tampak bahwa, untuk penerimaan pegawai baru pada RSUP M.Djamil Padang saat menerima minimal pegawai baru adalah tamatan D3 dan S1. Karena memang pegawai yang tingkat pendidikannya SMA dinilai kurang mampu menghasilkan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan. Sehingga RSUP M.Djamil Padang perlu mengambil kebijakan tersebut demi peningkatan prestasi kerja pegawai dimasa yang akan datang.

Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada RSUP M.Djamil Padang”.

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan pegawai pada RSUP DR.M.DJAMIL Padang sebagian besar masih SLTA sederajat.
2. Pegawai tidak mengikuti pelatihan dengan optimal.
3. Prestasi kerja pegawai RSUP DR.M.DJAMIL yang masih rendah.

B. Batasan Masalah

Dari berbagai macam faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, faktor yang paling sesuai dengan fenomena yang penulis amati adalah faktor tingkat pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu penulis mencoba untuk membatasi penelitian ini tentang pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai RSUP DR.M.DJAMIL Padang.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yaitu :

1. Sejauh mana pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai RSUP DR.M.DJAMIL Padang.
2. Sejauh mana pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai RSUP DR.M.DJAMIL Padang.
3. Sejauh mana pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai RSUP DR.M.DJAMIL Padang.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai RSUP DR.M.DJAMIL Padang.
2. Mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai RSUP DR.M.DJAMIL Padang.
3. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai RSUP DR.M.DJAMIL Padang.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada para pimpinan RSUP DR.M.DJAMIL Padang untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai RSUP DR.M.DJAMIL Padang dan sebagai informasi serta bahan pertimbangan oleh pimpinan RSUP DR.M.DJAMIL Padang untuk mengevaluasi dan meningkatkan prestasi kerja pegawainya.
2. Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan pada para akademisi untuk memberikan konstribusi terhadap pengembangan literatur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan dapat digunakan sebagai acuan peneliti selanjutnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau bukti empiris mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Prestasi kerja pegawai

a. Pengertian Prestasi Kerja Pegawai

Kata prestasi berasal dari kata Belanda, yaitu *prestise*. Pengertian prestasi mempunyai kecenderungan yang menekankan pada suatu karyawan, nilai perolehan suatu hasil yang nyata sebagai pengejawantahan dari suatu usaha, aktivitas, kegiatan tertentu yang telah dikerjakan serta diusahakan sebelumnya.

Pengertian prestasi kerja menurut Notoatmojo (1994:8) menyatakan prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang di ukur selama periode tertentu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai

Menurut Sastrohadiwiryo (dalam Handayani, 1996:86) mengemukakan bahwa seorang pimpinan hendaknya selalu memberikan motivasi kepada

karyawannya agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain:

1) Tingkat pendidikan

Bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka hasil kerja akan lebih baik, begitu pula sebaliknya seseorang yang berpendidikan rendah maka hasil kerjanya akan rendah pula. Hal ini disebabkan bahwa mereka yang berpendidikan tinggi memperoleh pengetahuan dan informasi yang lebih banyak sehingga akan tercermin pada keterampilan dan pengetahuan serta akan berpengaruh pada keberhasilan tugasnya.

2) Pengalaman kerja

Karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang banyak yang akan dapat membantu dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan organisasi padanya karena semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin terampil karyawan tersebut dalam tugasnya.

3) Lingkungan kerja

Setiap organisasi perlu membina lingkungan kerja yang meliputi hubungan sesama karyawan serta antara pimpinan dengan karyawan. Hubungan yang harmonis akan menimbulkan rasa kekeluargaan dalam memberikan motivasi tidak terhambat sehingga menyebabkan karyawan akan bergairah dalam bekerja dan sesuai dengan yang diharapkan pimpinan.

4) Keterampilan

Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan akan sangat membantu dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

5) Kesehatan

Dalam melaksanakan tugas, seorang karyawan haruslah menjaga kesehatannya, karena dengan kesehatan yang baik maka karyawan akan bergairah dalam bekerja. Untuk itu seorang karyawan haruslah menjaga kesehatanya agar setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu.

Menurut Arikunto dalam Handayani (2002) mengemukakan bahwa ada dua (2) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Adapun yang termasuk faktor internal antara lain sikap dan disiplin, minat, intelegensi, motivasi, dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal adalah sarana dan prasarana, insentif atau gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja.

c. Indikator pegawai yang berprestasi kerja

Menurut Saydam dalam Handayani (2002:30) cirri-ciri karyawan yang berprestasi kerja adalah:

- 1) Menguasai seluk beluk bidang tugas dan bidang-bidang lain yang terkait.
- 2) Mempunyai keterampilan yang amat baik dalam melaksanakan tugas.
- 3) Mempunyai pengalaman yang luas dalam bidang tugas dan bidang lain yang terkait.

- 4) Bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugas.
- 5) Melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna.
- 6) Hasil pekerjaan melebihi dari apa yang dituntut perusahaan.

Selanjutnya Sastrohadiwiryo oleh Handayani (2002) menjelaskan indikator prestasi kerja adalah:

- 1) Kecakapan atau pengetahuan bidang tugas, yaitu pengetahuan atau kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
- 2) Pengalaman bidang tugas, yaitu berapa lama seorang karyawan tersebut bekerja pada suatu kantor dan berapa banyak pengalaman yang didapatnya dalam bekerja.
- 3) Keterampilan dalam melaksanakan tugas, yaitu keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaan seperti menyelesaikan sesuatu pekerjaan dalam menggunakan komputer.
- 4) Kesungguhan dalam bekerja, yaitu kesungguhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Metode penilaian prestasi kerja

Notoatmojo (1994:136) membagi metode penilaian prestasi kerja atas dua bagian, yaitu:

- 1) Metode penilaian prestasi kerja berorientasikan waktu lalu.

Penilaian prestasi kerja pada masa lalu ini maksudnya adalah penilaian prestasi kerja seorang karyawan dinilai berdasarkan hasil yang telah dicapai oleh karyawan tersebut selama ini.

Teknik-teknik penilaian ini antara lain mencakup:

- a. *Rating scale*

Rating scale adalah penilaian yang didasarkan pada suatu skala, dari sangat memuaskan, memuaskan, cukup, sampai kurang memuaskan, pada standar-standar untuk kerja seperti inisiatif, tanggung jawab, hasil kerja secara umum dan lain-lain. Dalam hal ini penilai melakukan subjektif terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari yang terendah sampai yang tertinggi. Penilai memberikan tanda pada skala yang sudah ada tersebut dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang telah ditentukan tersebut berdasarkan justifikasi penilai yang bersangkutan.

- b. *Checklist*

Checklist adalah penilaian yang didasarkan pada suatu standar untuk kerja yang dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah pegawai sudah memenuhi atau melaksanakan standar untuk kerja, misalnya pegawai pulang dan hadir tepat waktunya, pegawai bersedia diminta untuk lembur, pegawai patuh pada atasan dan lain-lain. Dalam metode checklist penilai hanya memilih pernyataan-pernyataan yang sudah tersedia, yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan yang dinilai. Cara ini dapat memberikan gambaran prestasi kerja yang akurat, apabila pernyataan-pernyataan dalam instrument penilaian itu disusun secara cermat dan diuji dahulu tentang validitas dan reabilitasnya.

c. Metode peristiwa kritis

Metode peristiwa kritis adalah penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan di tempat kerja, baik perilaku yang baik maupun perilaku yang tidak baik. Metode penelitian ini di dasarkan pada catatan-catatan dari pimpinan atau penilai karyawan yang bersangkutan. Pimpinan membuat catatan-catatan tentang pekerjaan atau tugas_tugas dari karyawan yang akan dinilai. Catatan itu tidak hanya mencakup hal-hal yang negatif tentang pelaksanaan tugas kerja, tetapi juga hal-hal yang positif. Kemudian berdasarkan catatan-catatan peristiwa kritis tersebut penilai atau pimpinan membuat penilaian terhadap karyawan yang bersangkutan.

d. Metode peninjauan lapangan

Metode penilaian ini dilakukan dengan cara para penilai atau pimpinan melakukan terjun langsung ke lapangan untuk menilai prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan dua (2) cara, cara pertama dapat dilakukan dengan kegiatan supervisi. Dalam kegiatan supervisi, para penilai atau pimpinan dapat melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawannya. Sedangkan cara yang kedua, secara sengaja atau terencana para penilai mendatangi tempat kerja para karyawan untuk melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

e. Tes prestasi kerja

Metode penilaian ini di lakukan dengan mengadakan tes tertulis kepada karyawan yang akan dinilai. Karena apa yang dinyatakan (tes) dan jawaban dari karyawan ini dalam bentuk tertulis dan tidak mencerminkan langsung prestasi seseorang maka metode ini termasuk langsung.

2) Metode penilaian prestasi kerja berorientasikan waktu yang akan datang.

Metode penilaian prestasi kerja yang berorientasi waktu yang akan datang, memusatkan prestasi kerja karyawan saat ini serta penetapan sasaran prestasi kerja di masa yang akan datang.

Teknik-teknik yang dapat digunakan antara lain:

a. Penilaian diri (*self appraisals*)

Penilaian diri adalah penilaian pegawai untuk diri sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang. Metode penilaian ini menekankan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan dinilai oleh karyawan itu sendiri. Tujuan penilaian ini adalah untuk pengembangan diri karyawan dalam rangka pengembangan organisasi.

b. Pendekatan *management by objective* (MBO)

Pendekatan management by objective (MBO) adalah sebuah program manajemen yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan untuk menetukan sasaran yang dicapainya, yang dapat dilakukan dengan melalui prosedur: atasan menginformasikan tujuan yang akan dicapai unit kerjanya yang merupakan terjemahan dari tujuan yang lebih atas dantentunya dengan tantangan yang mungkin dihadapi dalam pencapaian tujuan tersebut. Metode penilaian ini ditentukan bersama-sama antara para penilai atau pimpinan, dengan karyawan yang akan dinilai. Mereka bersama-sama menetukan tujuan-tujuan atau sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang kemudian dengan menggunakan sasaran tersebut penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama-sama.

c. Penilaian Psikologis

Penilaian psikologis adalah proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan

seperti kemampuan intelektual, motivasi, dan lain-lain yang bersifat psikologi. Metode penilaian dilakukan dengan mengadakan wawancara mendalam, diskusi atau tes-tes psikologis terhadap karyawan yang akan dinilai. Aspek-aspek yang akan dinilai antara lain: intelektual, emosi, motivasi, dan sebagainya dari karyawan yang bersangkutan.

d. Teknik pusat penilaian

Teknik pusat penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar. Di dalam suatu organisasi yang sudah maju, terdapat suatu pusat penilaian karyawan. Pusat ini mengembangkan sistem penilaian yang baku yang digunakan untuk menilai para karyawannya.

2. Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Menurut Dewey (dalam Hasbullah 2009:1) pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesame manusia.

Menurut Undang-undang no 2 tahun 1989 pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan atau pengajaran dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan proses pertumbuhan di dalam diri individu melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan pengawasan.

Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi kelancaran tugas dan dapat mempengaruhi kinerjanya seperti pendapat Siswanto dalam Deri Arianti (2007), tingkat pendidikan seseorang mempengaruhi kepada keberhasilannya artinya apabila mereka mereka mempunyai tingkat pendidikan tinggi maka keberhasilan yang akan dicapai juga tinggi, begitupun sebaliknya apabila tingkat pendidikan seseorang rendah maka tingkat keberhasilannya juga rendah.

Dari pendapat di atas jelas terlihat pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja seseorang, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin baik prestasi kerjanya, karena tingkat pembinaan minat, bakat dan kemampuannya semakin matang dan begitu pula jika tingkat pendidikan seseorang rendah maka pembinaan terhadap minat, bakat, dan kemampuannya juga rendah, hal ini akan berdampak pula terhadap prestasinya dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

b. Jenis Pendidikan

Dalam mencapai tujuan pendidikan diperlukan sarana dan prasarana untuk melaksanakan berbagai macam pengajaran dan bimbingan, lembaga-lembaga pelaksana pendidikan meliputi:

- 1) Lingkungan keluarga sebagai unit masyarakat pertama.
- 2) Lingkungan sekolah sebagai lembaga pendidikan formal.
- 3) Lingkungan masyarakat sebagai lembaga pendidikan non formal.

3. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Flippo dalam Hasibuan (2003:255), pelatihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Sjafri Mangkuprawira dalam Dwi Armenia (2008) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Dari pendapat di atas maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian dengan melalui perkembangan sikap, tingkah laku, dan keterampilan karyawan agar mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik demi mencapai tujuan perusahaan.

b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Tujuan-tujuan utama pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam lima bidang (Simamora dalam Dwi Armenia tahun 2008) yaitu:

- 1) Memperbaiki kinerja. Kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat kerap berfaedah dalam meminimalkan masalah-masalah ini.

- 2) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru. Perubahan teknologi, pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan-pekerjaan sering berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan mestilah dimuktakhirkan melalui pelatihan sehingga kemajuan teknologi tersebut secara sukses dapat diintegrasikan ke dalam organisasi.
- 3) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan. Sering seorang karyawan baru tidak memiliki keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “*job competent*,” yaitu mampu mencapai output dan standar kualitas yang diharapkan
- 4) Membantu memecahkan permasalahan operasional. Meskipun persoalan-persoalan organisasional menyerang dari berbagai penjuru, pelatihan adalah sebagai salah satu cara terpenting guna memecahkan banyak dilema yang harus dihadapi oleh manajer.
- 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematik. Mengembangkan kemampuan promosional karyawan adalah konsisten dengan kebijakan personalia untuk promosi dari dalam; pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir. Organisasi–organisasi yang gagal menyediakan pelatihan untuk memobilitas vertikal akan kehilangan karyawan yang

berorientasi-pencapaian (*achievement oriented*) yang merasa frustasi karena tidak adanya kesempatan untuk promosi dan akhirnya memilih keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain yang menyediakan pelatihan bagi kemajuan karir mereka.

- 6) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Selama beberapa hari pertama pada pekerjaan, karyawan baru membentuk kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan ini dapat meliputi dari kesan yang menyenangkan sampai yang tidak mengenakkan, dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas keseluruhan karyawan. Karena alasan inilah, beberapa pelaksana orientasi melakukan upaya bersama supaya secara benar mengorientasikan karyawan-baru terhadap organisasi dan pekerjaan.
- 7) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang membawa efektifitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

Pada prinsipnya setiap pelatihan yang diberikan kepada seorang pegawai bertujuan untuk mencapai perubahan dalam bidang pengetahuan, penguasaan, keahlian, pengalaman, kemampuan, tingkah laku atau sikap seorang pegawai, guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang bersangkutan.

Rivai (2004:229) mengemukakan bahwa pelatihan bertujuan untuk:

- 1) Untuk meningkatkan kuantitas *output*.
- 2) Untuk meningkatkan kualitas *output*.
- 3) Untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan.
- 4) Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan.
- 5) Untuk menurunkan *turn over*, ketidak hadiran kerja serta meningkatkan kepuasan kerja.
- 6) Untuk mencegah timbulnya antipati pegawai.

Tujuan pelatihan menurut Flippo (2002:215), adalah untuk memberi manfaat bagi organisasi, berupa peningkatan produktifitas, moral, pengurangan biaya, stabilitas serta keluwesan (fleksibilitas) organisasi yang makin besar untuk menyesuaikan diri dengan program-program semacam itu. Juga akan membantu pegawai memenuhi kebutuhan pengorganisasian dalam usaha mencapai pekerjaan yang bermakna bagi kebutuhan hidup.

Menurut Mangkunegara (2003:52) tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- 2) Meningkatkan produktifitas.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan ketetapan penerimaan sumber daya manusia.
- 5) Meningkatkan moral dan semangat kerja.
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.

- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 8) Menghindari keusangan.
- 9) Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

Manfaat pelatihan menurut Davis dan Weber dalam Dwi Armenia (2008) dapat dikategorikan untuk perusahaan, individual dan hubungan antar manusia:

- 1) Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan, komunikasi dan sikap.
- 2) Meningkatkan pemberian penghargaan dan perasaan kepuasan bagi pekerja.
- 3) Memuaskan kebutuhan personal bagi pegawai.

Dari pendapat diatas mengenai tujuan pelatihan maka dapat disimpulkan bahwa adanya pelatihan diharapkan dapat mengembangkan pegawai sesuai dengan kompetensinya, dapat menggunakan keahliannya sesuai dengan perubahan teknologi, karyawan akan lebih berorientasi pada pengembangan perusahaan, meningkatkan prestasi kerja pegawai dan untuk pengembangan karir, sehingga adanya pelatihan diharapkan akan dapat meningkatkan pertumbuhan pribadi setiap karyawan, dan secara umum pelatihan bertujuan dan bermanfaat untuk meningkatkan keahlian pegawai untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

c. Bentuk-bentuk pelatihan

Bentuk - bentuk pelatihan oleh Barry dalam Umar (2005:14) dibedakan berdasarkan tempat:

- 1) Pelatihan di tempat kerja (*on the job training*). Teknik utama pelatihan ditempat kerja:
 - a. Demonstrasi (praktek menyelesaikan sesuatu dalam rangka meningkatkan skill pegawai).
 - b. Melatih (lebih mengarah pada praktik manajerial dan professional).
 - c. Pelatihan dengan cara mengerjakan sendiri.
 - d. Rotasi kerja dalam pekerjaan yang terencana.
 - e. Pelatihan berdasarkan teknologi.
- 2) Pelatihan di luar tempat kerja (*off the job training*). Teknik pelatihan di luar tempat kerja yaitu:
 - a. Ceramah.
 - b. Studi kasus.
 - c. Permainan peran
 - d. Grup diskusi.
 - e. Pusat pengembangan.
 - f. Dinamika grup.
 - g. Belajar melalui tindakan.
 - h. Proyek.
 - i. Permainan bisnis.
 - j. Pelatihan di tempat terbuka.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sedikitnya terdapat tiga hal yang perlu diperhatikan sebelum perusahaan atau organisasi akan memberikan pelatihan terhadap para pegawai yakni bentuk pelatihan, proses pelatihan, dan terakhir lakukan penilaian atau evaluasi untuk mengetahui pencapaian hasil dari suatu pelatihan.

d. Evaluasi hasil pelatihan

Melakukan evaluasi suatu pelatihan pada dasarnya bukanlah suatu pekerjaan yang mudah, terutama pada kasus pengembangan manajer. Namun ini penting untuk memastikan bahwa setiap pelatihan yang dilakukan dapat meraih tujuan organisasi. Untuk mengevaluasi pelatihan Barry dalam Umar (2005:14) menyarankan beberapa hal berikut:

- 1) Tingkat reaksi peserta, yaitu meninjau reaksi peserta terhadap pelatihan, pelatih dan sebagainya.
- 2) Tingkat belajar, yaitu perubahan pada pengetahuan, keahlian dan sikap.
- 3) Tingkat tingkah laku kerja, yaitu melihat pada perubahan pada tingkah laku kerja pegawai.
- 4) Tingkat organisasi, yaitu melihat efek pelatihan terhadap organisasi.
- 5) Nilai akhir, yaitu bermanfaat tidaknya pelatihan terhadap organisasi atau individu.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam menilai hasil pelaksanaan pelatihan dapat dilakukan dengan melihat kegunaan atau manfaat pelatihan, umpan balik yang didapatkan dari pelatihan itu sendiri, dan lamanya waktu yang diberikannya pelatihan. Pelatihan yang baik akan memberikan hasil berupa perubahan pada sikap, penguasaan keterampilan serta pengetahuan pegawai yang pada akhirnya memberikan perubahan terhadap kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi.

e. Indikator pelatihan

Menurut Dessler (1992:286) ada empat kategori dalam mengukur keberhasilan dalam melaksanakan pelatihan, yaitu:

- 1) Reaksi.
Evaluasi reaksi peserta pelatihan terhadap program.
- 2) Pembelajaran.
Menguji peserta pelatihan apakah mereka mempelajari prinsip-prinsip, keterampilan dan faktor-faktor yang seharusnya mereka pelajari.
- 3) Perilaku.
Selanjutnya apakah perilaku peserta berubah dalam bekerja, berubah karena pelatihan.
- 4) Hasil terakhir.
Apakah hasil akhir dapat tercapai, dilihat dari segi tujuan pelatihan yang ditetapkan sebelumnya.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka berfikir merupakan konsep untuk menjelaskan dan menunjukkan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan batasan dan perumusan masalah.

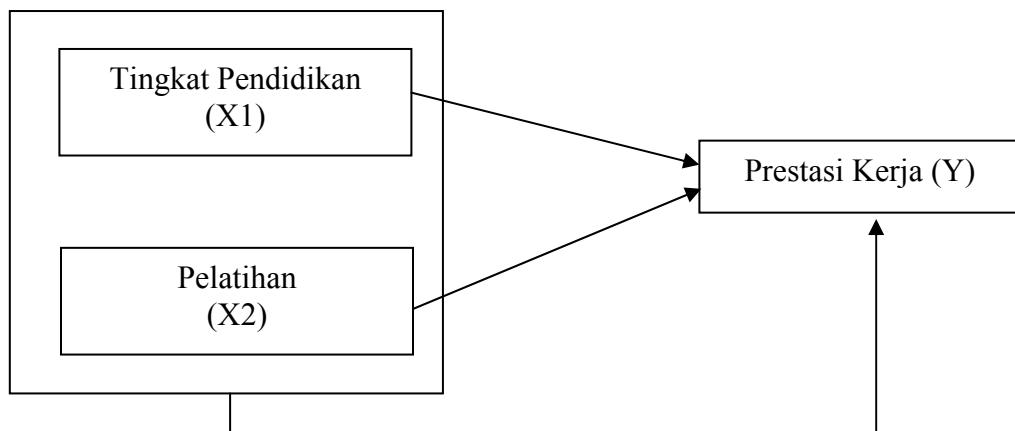
Pada setiap organisasi prestasi kerja merupakan faktor yang sangat menentukan bagi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pengambilan keputusannya. Prestasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya yaitu tingkat pendidikan dan pelatihan pegawai.

Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi kelancaran tugas dan dapat mempengaruhi prestasinya seperti pendapat Susanto dalam Deri Arianti (2007), tingkat pendidikan seseorang mempengaruhi kepada keberhasilannya artinya apabila mereka mereka mempunyai tingkat pendidikan tinggi maka

keberhasilan yang akan dicapai juga tinggi, begitupun sebaliknya apabila tingkat pendidikan seseorang rendah maka tingkat keberhasilannya juga rendah.

Sedangkan pelatihan menurut Sjafri Mangkuprawira dalam Dwi Armenia (2008) 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 yang dapat diartikan juga setidaknya pelatihan memiliki andil dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Dari analisis yang akan dilakukan, variabel independen atau variabel bebas berupa Tingkat Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2), sedangkan variabel dependen atau variabel terikatnya adalah Prestasi Kerja Pegawai (Y). Jadi akan dilihat bagaimana pengaruh indepeden variabel terhadap dependen variabelnya seperti berikut:



Gambar 1: Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Melihat dari latar belakang masalah, kajian teoritis dan perumusan masalah yang diungkapkan serta kerangka konseptual maka dalam penulisan ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai RSUP.DR.M.DJAMIL Padang.

H₂ : Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai RSUP.DR.M.DJAMIL Padang.

H₃ : Tingkat Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai RSUP.DR.M.DJAMIL Padang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan hasil penelitian diperoleh kesimpulan yang tentunya berkaitan dengan Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja pada RSUP M.Djamil Padang, maka dapat disimpulkan beberapa hal antara lain :

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan. Dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu 0,051 atau nilai signifikansi $0,960 > \alpha = 0,05$.

2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan Dimana t_{hitung} adalah 1,879 dan nilai sig adalah 0,041. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu 1,879 atau nilai signifikansi $0,041 < \alpha = 0,05$.
3. Secara bersama-sama tingkat pendidikan dan pelatihan tidak mempengaruhi variabel terikat. F hitung yakni sebesar 1,937. Nilai ini lebih besar bila dibandingkan dengan nilai F tabel yakni sebesar 2,65.

B. Saran

69

Berdasarkan kesimpulan yang is uraikan sebelumnya, maka beberapa hal yang dapat penulis sarankan agar prestasi kerja karyawan pada RSUP M.Djamil Padang untuk lebih baik dimasa yang akan datang adalah :

1. Pegawai pada kantor RSUP M.Djamil Padang perlu diberikan kesempatan untuk bekerja lebih baik dengan pekerjaan yang cukup menantang, menanamkan rasa percaya diri tinggi, tidak mudah putus asa dan siap menerima resiko sehingga mereka merasa mendapatkan kepercayaan yang lebih dari pimpinan.

2. Pimpinan pada kantor RSUP M.Djamil Padang perlu memberikan peluang dan dukungan kepada pegawai untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan wawasan mereka melalui pendidikan ataupun pelatihan agar dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya, pelajaran ini dapat dijadikan referensi. Disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianti, Deri.2007. *Pengaruh Tingkat Pendidikan,Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada dinas Koperasi dan Pengusaha Kecil dan Menengah Propinsi Sumatera Barat.* Skripsi Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Armenia, Dwi.2008. *Pengaruh Pelatihan, Prestasi Kerja dan Umur Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi.* Skripsi Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Arikunto, Suharsimi.1998.*Manajemen Penelitian.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan Newstrom,Jhon W.1990.*Prilaku Dalam Organisasi,edisi ke 7 jilid1.* Alih Bahasa: Agus Dharmo.Jakarta: Erlangga.