



## HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DISTRIK NAVIGASI KELAS III SIBOLGA

**Yumiko Kanna Kartini Manurung**  
**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sibolga/Tapanuli Tengah**  
(Naskah diterima: 1 September 2019, disetujui: 28 Oktober 2019)

### *Abstract*

*Based on the research results obtained by the correlation coefficient obtained  $r_{xy} = 0.79$  shows the relationship of education and training with work performance there is a strong relationship. While the coefficient of determination obtained by 62.41% this means that the relationship of education and training with work performance is 62.41%. Simple linear regression obtained by the equation  $Y = 5.71 + 0.80X$  shows the relationship of education and training with positive work performance. Testing The t test can be concluded that education and training have a strong relationship with employee performance at the Sibolga Class III Navigation District Office, where  $t_{count} > t_{table}$  or  $11.80 > 1.989$  is obtained. It is recommended that employees should take part in not only the training that is held within the organization, but also the training that is held from outside the organization so as to increase employee experience and facilitate employees in completing activities specifically related to public interests.*

**Keywords:** Education and Training, Job Performance.

### **Abstrak**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi diperoleh  $r_{xy} = 0,79$  menunjukkan hubungan pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja terdapat hubungan kuat. Sedangkan koefisien determinasi diperoleh sebesar 62,41% hal ini memberi arti bahwa hubungan pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja adalah sebesar 62,41%. Regresi linear sederhana diperoleh persamaan  $Y = 5,71 + 0,80X$  menunjukkan hubungan pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja kearah yang positif. Pengujian Uji  $t$  dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan kuat dengan dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga, dimana diperoleh nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  atau  $11,80 > 1,989$ . Disarankan Untuk pegawai ada baiknya perlu mengikuti tidak hanya Diklat yang diadakan dalam lingkungan organisasi, namun juga Diklat yang diadakan dari luar organisasi sehingga dapat menambah pengalaman pegawai dan mempermudah pegawai dalam menyelesaikan kegiatan-kegiatan khususnya yang berhubungan dengan kepentingan umum.

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

## I. PENDAHULUAN

Pegawai merupakan salah satu aset utama suatu instansi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penyelenggaraan pemerintahan yang baik menjadi tuntutan di era globalisasi yang sarat dengan persaingan dan keterbatasan di segala bidang. Untuk dapat menggerakkan atau mengarahkan dengan tepat, sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi, maka unsur manusia dalam organisasi khususnya pegawai atau aparatur pemerintah perlu mendapat perhatian yang serius dari setiap organisasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Pengembangan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkat-

kan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai juga dirancang untuk memperoleh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam geraknya ke masa depan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata untuk pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dalam berbagai kajian dapat dilihat bahwa kritik masyarakat terhadap semakin buruknya prsetasi kerja pegawai mulai dari level atas hingga pemerintah level bawah sebagai penyedia layanan (*service provider*) kepada masyarakat. Masyarakat sebagai penerima layanan (*service recipient*) antara lain disebabkan karena kurangnya kesiapan sumber daya manusia untuk pegawai sebagai penyedia layanan yang bertanggung jawab, professional, berdisiplin, berdayaguna, serta sadar sebagai penyedia layanan terhadap masyarakat. Untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik, seorang pegawai harus memiliki, kemampuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya. Guna meningkatkan kemampuan, keterampilan dan sikap pegawai dalam memberikan pelayanan

dimaksud, ada dua jalur yang dapat ditempuh yaitu dari diri pegawai itu sendiri secara internal dan dari luar dirinya secara eksternal. Peningkatan kemampuan diri secara internal adalah berupa upaya orang perorang (secara mandiri) untuk meningkatkan kompetensi diri, seperti upaya kreatif dan inovatif berdasarkan pengalamannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas.

## **II. KAJIAN TEORI**

Menurut Widjaja (2010:75) pendidikan dan pelatihan “Untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berfikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan para pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas dan kewajibannya sebaik-baiknya.” Menurut Hasibuan Malayu (2010:68), menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah “Suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.” Pendidikan dan pelatihan adalah “Penyiapan dan pelatihan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi. Pendidikan pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang

diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik”. (Simamora Henry, 2008:143). Menurut Ambar dalam Koto (2019:231), mengartikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah: “Suatu usaha untuk memeli-hara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai. Hal tersebut penting karena cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan efektivitasnya”.

Pendidikan dan pelatihan adalah “Suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum.” (Mangkunegara, 2010:50). Tiap proses pendidikan dan pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuannya. Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengertian yang sama dengan pengembangan yang merupakan proses peningkatan kerja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa “Diklat

adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.” Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan merubah keadaan tertentu sehingga diharapkan dapat lebih berkembang melalui proses atau usaha memantapkan jalur perencanaan, pengaturan, pengorganisasian pembinaan dengan maksud untuk menjadi lebih baik dari keadaan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2010:212), manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan adalah :

1. Peningkatan keahlian kerja
2. Pengurangan keterlambatan kerja, kemangkiran, serta perpindahan tenaga kerja
3. Pengurangan timbulnya kecelakaan kerja, kerusakan, dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja
4. Peningkatan produktivitas kerja

Pegawai Negeri Sipil merupakan abdi masyarakat yang merupakan ujung tombak bagi pelayanan masyarakat, sehingga pembinaan harus diberikan secara terus-menerus sampai akhir masa tugasnya atau pensiun. Menurut Peraturan Pemerintah

Nomor 101 tahun 2000 Pasal 4 menyatakan bahwa ada beberapa jenis diklat yaitu :

1. Diklat pra jabatan merupakan salah satu cara orientasi pegawai yang terencana dan terprogram. Aktivitas yang meliputi pengenalan pegawai baru terhadap tugas-tugas, nilai-nilai, kebijakan, peraturan maupun hal-hal yang berhubungan dengan organisasi tempatnya bekerja yang juga menjadi jembatan bagi calon pegawai negeri sipil untuk mengenal lingkungan kerja barunya sehingga dapat menyesuaikan diri terhadap kelompok kerja. Diklat Pra Jabatan memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, etika, dan kepribadian pegawai negeri sipil disamping pengetahuan dasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, sehingga budaya organisasinya mampu melaksanakan tugas dan peranan terhadap masyarakat.
2. Diklat dalam jabatan mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap dari seorang pegawai negeri sipil sehingga dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dengan baik.

Berdasarkan Surat Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 4 Tahun 2007 tentang pedoman

penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan prajabatan, menjelaskan bahwa metode yang digunakan dalam program Diklat adalah:

1. Ceramah yang dikombinasikan dengan tanya jawab.
2. Diskusi kelompok untuk menganalisis permasalahan dan mengkritisi fenomena secara jernih yang berkaitan dengan materi Diklat.
3. Pendalaman materi.

Berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 4 Tahun 2007 tentang pedoman Penyelenggraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan, evaluasi atau penilaian yang dilakukan pada Diklat Prajabatan, meliputi evaluasi terhadap peserta, widyaswara, dan penyelenggra. Maka ketiga hal tersebut dapat dijadikan indikator pendidikan dan pelatihan.

Wahyudi (2015:101), menyatakan prestasi kerja dapat diartikan sebagai “Suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja atau jabatan (*job specification*) seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya.”

Menurut Mangkunegara (2010:67), ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yaitu:

### 1. Faktor Kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

### 2. Faktor Motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai yang menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

## III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei, yaitu metode pengumpulan data primer berdasarkan komunikasi antara peneliti dan responden di mana data peneliti berupa subjek yang menyatakan opini, sikap, pengalaman, karakteristik subjek penelitian secara individu atau secara kelompok. Menurut Singarimbun dan Effendi (2012:95), menyatakan bahwa,

“Survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dan secara umum menggunakan metode statistik”. Sedangkan Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu untuk mengetahui hubungan pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga beralamat jalan Horas No. 79 Pelabuhan Sibolga.

Menurut Riduwan (2010:54), populasi adalah “Keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian.” Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh yang Aparatur Sipil Negara (ASN) berjumlah 86 orang karena yang berstatus ASN pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Arikunto Suharsimi (2009:95) yang menyatakan bahwa: Sebagai ancaman, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subjek dalam populasi, mereka dapat menentukan kurang lebih 25-30% dari jumlah subjek tersebut. Jika jumlah anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang, dan dalam pengumpulan data

penelitian menggunakan angket, sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya. Sesuai dengan pendapat di atas, maka untuk memperoleh tingkat yang lebih representatif, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu 86 pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga.

### **Uji Coba Instrumen Data**

Data penelitian tidak akan berguna jika instrumen yang dipakai mengumpulkan data penelitian tidak memiliki reliability (tingkat keandalan) dan validity (tingkat keabsahan) yang tinggi. Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan software aplikasi statistik *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 21.

### **Uji Validitas.**

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana ketetapan dan kecermatan pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Tujuan lain dari uji validitas agar data yang diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau

dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Atau jika melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi, bisa digunakan batas nilai minimal korelasi 0,30. Menurut Situmorang (2012:65) “Semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan.” Untuk pembahasan ini dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi dengan kriteria menggunakan r kritis pada taraf signifikansi 0,05 (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Pada program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson)* dan *Corrected Item-Total Correlation*.

#### **Uji Reliabilitas.**

Uji reabilitas adalah suatu proses pengukuran terhadap ketetapan menjamin

instrumen. Pengujian ini dimaksudkan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen yang handal, konsistensi, stabil dan dependibilitas, sehingga apabila digunakan berkali-kali dapat menghasilkan data yang sama. Tujuan dari uji reabilitas ini adalah untuk menunjukkan konsistensi skor-skor yang diberikan skorer satu dengan skorer lainnya. Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan atau dianalisis dengan teknik Cronbach Alfa ( $\alpha$ ). “Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,8$  reliabilitas sangat baik / sangat meyakinkan,  $0,7 < \text{Cronbach Alpha} < 0,8$  reliabilitas baik, dan Cronbach Alpha  $< 0,7$  reliabilitas kurang meyakinkan” (Situmorang, 2012:82).

#### **Uji Analisis Data**

##### **Koefisien Korelasi**

Adapun rumus koefisien korelasi *Karl Pearson Product Moment* Sugiyono (2012:248), untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \Sigma XY - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{(n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2) \cdot (n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara X dan Y  
X : Variabel bebas  
Y : Variabel terikat  
n : Jumlah sampel

Untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi, sedang atau rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai  $r$  (koefisien korelasi) digunakan penafsiran atau interpretasi angka sebagai berikut :

**Tabel – 1 Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2012 : 250).

Setelah nilai  $r$  diperoleh, maka dapat diketahui apakah nilai  $r$  yang diperoleh berarti atau tidak dan bagaimana tingkat hubungannya melalui tabel korelasi. Tabel korelasi menentukan batas-batas  $r$  yang signifikan pada uji hipotesis nanti.

### 1. Koefisien determinasi.

Teknik ini digunakan untuk mengetahui berapa persen besarnya hubungan variabel bebas/independen ( $X$ ) terhadap variabel terikat/ dependen ( $Y$ ) dilakukan perhitungan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut  $KD = r_{xy}^2 \times 100\%$

### 2. Uji $t$

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diadakan pengujian dengan menggunakan rumus “ $t$ ” menurut Sugiyono (2012:250), dengan rumus yaitu :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$r$  = korelasi  $xy$  yang ditemukan

$n$  = jumlah sampel

$t$  =  $t$  hitung yang selanjutnya

dibandingkan dengan  $t_{tabel}$

Kriteria pengujian hipotesa sebagai berikut :

1) Apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka hipotesa alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesa nol ( $H_0$ ) ditolak.

Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka hipotesa alternatif ( $H_a$ ) ditolak dan hipotesa nol ( $H_0$ ) diterima.

## IV. HASIL PENELITIAN

### Analisis Deskriptif Responden

Data identitas responden mencakup distribusi data responden menurut usia, jenis kelamin dan pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka identitas responden dapat diuraikan seperti berikut :

a. Karakteristik responden berdasarkan usia.

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table 2:

**Tabel – 2 Karakteristik Responden  
Menurut Usia**

Umur	Jumlah	Percentase
18 - 30	16	18,6
31 - 40	21	24,4
41 - 50	34	39,5
51- 58	15	17,5
<b>Jumlah</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Hasil kuesioner penelitian, data diolah

No.	Skenario Uji	Test Case	Hasil yang diharapkan	Valid
1	Menginput berat badan (kg)	Input EditText berat badan	Terinput berat badan	Valid
2	Menginput tinggi badan (m)	Input EditText tinggi badan	Terinput tinggi badan	Valid
3	Memproses Hasil Indeks Massa Tubuh	Mengklik Button Proses	Memproses hasil Indeks Massa Tubuh, tampil nilai IMT dan keterangan berat badan	Valid
4	Menghitung kembali	Mengklik Button Hitung lagi	Menghapuskan nilai EditText berat badan dan EditText tinggi badan serta menghapus nilai IMT	Valid

Pada Tabel - 2 di atas menunjukkan bahwa responden yang paling banyak berusia 41 tahun sampai dengan 50 tahun berjumlah 34 orang (39,5%), responden berusia 31 tahun sampai dengan 40 tahun berjumlah 21 orang (24,4%), responden yang berusia 18 tahun sampai dengan 30 tahun berjumlah 16 orang (18,6%) responden berusia 51 tahun sampai dengan 58 tahun berjumlah 15 orang (17,5%).

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Untuk lebih jelasnya jenis kelamin responden penelitian dapat dilihat dalam tabel 3.

**Tabel–3 Karakteristik Responden  
Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Percentase (%)
Laki – Laki	69	80,2
Perempuan	47	19,8
<b>Jumlah</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian, Data Diolah

Pada tabel - 3 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 69 orang (80,2%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 17 orang (19,8%). Jenis kelamin dari para responden memiliki hubungan dengan tingkat prestasi kerja. Hubungan itu terlihat dari tingkat pencapaian kerja yang dilakukan oleh pegawai, dimana pegawai laki-laki memiliki tingkat kesanggupan mengerjakan pekerjaan di kantor maupun di lapangan lebih banyak dari pada pegawai wanita.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.

Untuk lebih jelasnya tingkat pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel 4.

**Tabel – 4 Karakteristik Responden  
Berdasarkan Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Percentase (%)
SMP	11	12,8
	17	19,8
D.III	12	13,9
S.1	46	53,5
<b>Juml</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian, Data Diolah

Pada tabel 4 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Strata 1 (sarjana) sebanyak 46 orang (53,5%) dan paling sedikit SMP sebanyak 11 orang (12,8%). Secara umum tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi sikap, persepsi serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Oleh karena pekerjaan ini membutuhkan keahlian, pengetahuan yang diperoleh dengan jenjang pendidikan yang tinggi.

d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel – 5.

**Tabel – 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Percentase (%)
1 – 5	7	8,1
6 – 10	28	32,6
11 – 15	34	39,5
16 - 40	17	19,8
<b>Juml</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil kuesioner penelitian, data diolah

Pada tabel – 5 dapat diketahui mayoritas responden memiliki masa kerja antara 11 tahun sampai dengan 15 tahun sebanyak 34 orang (39,5%), dan paling sedikit pegawai yang memiliki masa kerja antara 1 tahun sampai dengan 5 tahun sebanyak 7 orang (8,1%). Hal ini mengindikasikan pegawai

pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga penggabungan berbagai pegawai yang telah berpengalaman dan belum berpengalaman dalam melaksanakan tugas kantor sehari-hari.

#### **Hasil Uji Instrument Data**

a. Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas suatu alat ukur, dimana semakin tinggi validitasnya, maka alat ukur tersebut menunjukkan semakin mengenai sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Uji validitas kuesioner dalam penelitian ini dilakukan pada 30 (tiga puluh) pegawai Kantor Administrator Pelabuhan (Adpel) Sibolga karena memiliki karakteristik yang sama dengan Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga. Pengujian validitas kuesioner dilakukan dengan pedoman rumus korelasi pearson product moment. Adapun cara pengambilan keputusan untuk membuktikan valid atau tidaknya validitas instrumen penelitian dengan dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* dan membandingkannya dengan taraf signifikan  $r_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\% = 0,361$  maka butir instrumen valid. Pengukuran validitas dilakukan dengan cara *One Shot*. Hasil uji

validitas variabel pendidikan dan pelatihan dapat dilihat pada tabel - 6.

**Tabel 6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan**

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	33,87	60,189	0,741	0,871
Item 2	33,97	61,689	0,541	0,886
Item 3	34,07	63,030	0,709	0,874
Item 4	33,40	65,834	0,432	0,892
Item 5	34,03	60,723	0,757	0,870
Item 6	33,40	62,662	0,627	0,879
Item 7	33,87	61,016	0,734	0,871
Item 8	33,83	62,626	0,588	0,881
Item 9	33,97	64,930	0,417	0,895
Item 10	34,00	59,103	0,812	0,865

Sumber: *Hasil pengolahan data dengan SPSS 21.0 for windows*

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Kolom *Scale mean if item deleted* menjelaskan jumlah rata-rata total apabila suatu variabel dihapus. Contohnya apabila item 1 dihapus, maka rata-rata variabel sebesar 33,87 dan apabila item 2 dihapus, maka rata-rata variabel adalah 33,97 demikian seterusnya.

b) Kolom *Scale variance if item deleted* menjelaskan seberapa besar *variance* total apabila item tersebut dihapuskan. Contohnya apabila item 1 dihapus, maka besarnya *variance* adalah sebesar 60,189. Jika item 2 dihapus, maka besarnya *variance* adalah 61,689 demikian seterusnya.

c) Kolom *Corrected item-total correlation* digunakan untuk menguji validitas instrumen penelitian, dimana kolom *Corrected item-total correlation* menjelaskan hubungan antar nilai item dengan skor total item. Valid atau tidaknya setiap butir pernyataan dapat diketahui dari nilai yang ada pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan  $r_{hitung}$  dibandingkan  $r_{tabel}$  pada signifikansi  $\alpha = 5\%$  ( $0,361$ ). Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan variabel pendidikan dan pelatihan dinyatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} > 0,361$  sehingga dapat digunakan untuk penelitian.

Hasil uji validitas variabel prestasi kerja dapat dilihat pada tabel - 7.

**Tabel – 7 Hasil Pengujian Validitas Variabel Prestasi Kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	31,60	61,076	0,647	,872
Item 2	31,50	64,741	0,705	,870
Item 3	32,40	63,214	0,652	,872
Item 4	31,43	65,151	0,506	,882
Item 5	31,77	62,047	0,737	,866
Item 6	31,87	65,775	0,507	,881
Item 7	31,27	63,237	0,605	,875
Item 8	31,63	60,516	0,674	,870
Item 9	31,63	61,275	0,594	,877
Item 10	31,70	64,010	0,600	,875

Sumber: *Hasil pengolahan data dengan SPSS 21.0 for windows*

Berdasarkan Tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Kolom *Scale mean if item deleted* menjelaskan jumlah rata-rata total apabila suatu variabel dihapus. Contohnya apabila item 1 dihapus, maka rata-rata variabel sebesar 31,60 dan apabila item 2 dihapus, maka rata-rata variabel adalah 31,50 demikian seterusnya.
- b) Kolom *Scale variance if item deleted* menjelaskan seberapa besar *variance* total apabila item tersebut dihapuskan. Contohnya apabila item 1 dihapus, maka besarnya *variance* adalah sebesar 61,076. Jika item 2 dihapus, maka besarnya *variance* adalah 64,741 demikian seterusnya.
- c) Kolom *Corrected item-total correlation* digunakan untuk menguji validitas instrumen penelitian, dimana kolom *Corrected item-total correlation* menjelaskan hubungan antar nilai item dengan skor total item. Valid atau tidaknya setiap butir pernyataan dapat diketahui dari nilai yang ada pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan  $r_{hitung}$  dibandingkan  $r_{tabel}$  pada signifikansi  $\alpha = 5\%$  (0,361). Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan

variabel prestasi kerja dinyatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} > 0,361$  sehingga dapat digunakan untuk penelitian.

#### b. Pengujian reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan setelah seluruh butir pernyataan dikatakan valid. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  atau nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,80$ . (Ghozali 2005). Pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel -5.

**Tabel 8 Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Pendidikan dan	0,889	Reliabel
Prestasi kerja	0,885	Reliabel

Sumber : **Hasil pengolahan data dengan SPSS 21.0 for windows**

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui nilai *Cronbach's alpha* masing-masing variabel pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's alpha*  $> 0,60$ ), sehingga dapat disimpulkan konstruk atau variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliable.

#### Analisis Data

##### a. Hasil pengujian Koefisien Korelasi

Pengujian koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja dengan

menggunakan rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
r_{xy} &= \frac{n \cdot \Sigma XY - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \cdot \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\
&= \frac{86 \cdot (122.177) - (3.250) \cdot (3.104)}{\sqrt{(86 \cdot 128.884 - (3.250)^2) \cdot (86 \cdot 118.270 - (3.104)^2)}} \\
&= \frac{10.507.222 - 10.088.000}{\sqrt{(11.084.024 - 10.562.500) \cdot (10.171.220 - 9.634.816)}} \\
&= \frac{419.222}{\sqrt{521.524 \cdot 536.404}} \\
&= \frac{419.222}{\sqrt{279.747.559.696}} \\
&= \frac{419.222}{528.911} \\
&= 0,79
\end{aligned}$$

Dari perhitungan dengan rumus koefisien korelasi *pearson product moment* diketahui hubungan pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja sebesar 0,79.

### Hasil penguji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai kuadrat dari koefisien korelasi dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Berbeda dengan nilai  $r^2$  yang pasti akan meningkat setiap tambahan satu variabel independen, tidak peduli apakah variabel

tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

$$\begin{aligned}
KD &= (R_{XY})^2 \times 100\% \\
&= 0,79^2 \times 100\% \\
&= 0,6241 \times 100\% \\
&= 62,41\%
\end{aligned}$$

Hasil yang diperoleh dari perhitungan dari koefesien determinasi sebesar 62,41%.

### c. Hasil penguji regresi linear sederhana.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk maksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila variabel independen dinaik turunkan nilainya. Rumus yang digunakan untuk mencari regresi linear sederhana dengan persamaan  $Y = a + bX$ .

$$\begin{aligned}
a &= \frac{(\Sigma y) \cdot (\Sigma x^2) - (\Sigma x) \cdot (\Sigma xy)}{n \cdot (\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2} \\
&= \frac{(3.104) \cdot (128.884) - (3.250) \cdot (122.177)}{86 \cdot (128.884) - (3.250)^2} \\
&= \frac{400.055.936 - 397.075.250}{11.084.024 - 10.562.500} \\
&= \frac{2.980.686}{521.524} \\
&= 5,71 \\
b &= \frac{n \cdot (\Sigma xy) - (\Sigma x) \cdot (\Sigma y)}{n \cdot (\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2} \\
&= \frac{86 \cdot (122.177) - (3.250) \cdot (3.104)}{86 \cdot (128.884) - (3.250)^2} \\
&= \frac{10.507.222 - 10.088.000}{11.084.024 - 10.562.500} \\
&= \frac{419.222}{521.524}
\end{aligned}$$

$$= 0,80$$

Dari perhitungan regresi linear sederhana di atas, maka diperoleh regresi liner sederhana dengan persamaan  $Y = 5,71 + 0,80X$ .

#### d. Pengujian signifikansi parameter individual (Uji $t$ )

Pengujian signifikansi parameter individual (Uji  $t$ ) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel independen akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0,05$  ( $0,05/2 = 0,025$ ), maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 dengan kriteria keputusan adalah :

- 1) Apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak
- 2) Apabila  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak dan hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima.

$$\begin{aligned} t &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,79 \cdot \sqrt{86-2}}{\sqrt{1-(0,79)}} \\ &= \frac{0,79 \cdot \sqrt{84}}{\sqrt{1-0,6241}} \end{aligned}$$

$$= \frac{0,79 \cdot 9,165}{\sqrt{0,3759}}$$

$$= \frac{7,2403}{0,6131}$$

$$= 11,80$$

Dari pengujian signifikansi parameter individual (Uji  $t$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung} = 11,80$ .

#### V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat dibuatkan kesimpulannya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian koefisien korelasi diperoleh  $r_{xy} = 0,79$  ini menunjukkan bahwa hubungan pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja terdapat hubungan kuat.
2. Sedangkan koefisien determinasi diperoleh sebesar 62,41% hal ini memberi arti bahwa hubungan pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja adalah sebesar 62,41%.
3. Berdasarkan regresi linear sederhana diperoleh persamaan  $Y = 5,71 + 0,80X$  menunjukkan bahwa hubungan pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja kearah yang positif.
4. Pengujian Uji  $t$  dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan kuat dengan dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Distrik

Navigasi Kelas III Sibolga, dimana diperoleh nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$  atau  $11,80 > 1,989$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Desi. 2008. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya : Amelia.
- Arikunto Suharsimi. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Renika Cipta.
- Artaqila. 2015. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka.
- Hamalik, Oemar. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen, Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Harianja Marihot. T. E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Hasibuan, S.P, Melayu. 2010. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Koto, Mhd. Shafwan. 2019. *Upaya Peningkatan Efektivitas Kerja Kantor Camat Sibolga Sambas Ditinjau Dari Pelaksanaan Kegiatan Diklat (Pendidikan Dan Pelatihan*. Jurnal AKRAB JUARA Volume 4 Nomor 3 Edisi Agustus 2019.
- Mangkunegara, Anwar, A. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000.
- Peraturan Menteri Perhubungan No. 30 Tahun 2006 tentang tugas pokok dan fungsi Kantor Distrik Navigasi Kelas III.
- Riduwan. 2010. *Metode dan Teknik Manyusun Tesis*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun. Masri dan Sodian Efendi. 2012. *Metode penelitian survey*. Jakarta: LP3ES.
- Situmorang Syafrizal dan Ginting Paham. 2012. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, Edisi 2, USU Press, Medan.
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2015. *Pedoman Penulisan Laporan Penelitian penyusunan Skripsi*, Sibolga.
- Sudjana. 2010. *Metode Statistika*. Tarsito: Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketujuh. Bandung : Alfabeta.