

***THE EFFECT OF EDUCATION AND TRAINING ON THE WORK  
ACHIEVEMENT OF POPULATION CONTROL SERVICES AND FAMILY  
PLANNING OFFICES IN LAHAT DISTRICT***

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI  
KERJA PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA  
BERENCANA KABUPATEN LAHAT**

**Heri Fitriadi**

STIE Sereho Lahat

[dhielahat1@gmail.com](mailto:dhielahat1@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Based on the results of data analysis, it can be concluded bebarapa things as follows: Output of Cronbach's Alpha value for instrument reliability test on Educational variables using SPSS 20.0 yields a value of 0.789 Because the value obtained is greater than 0.349 it can be concluded that the instrument for Educational variables is reliable. To test the reliability of the instrument on the variable Training using SPSS 20.0 to produce a value of 0.770 Because the value obtained is greater than 0.349 it can be concluded that the instrument for the Training variable is reliable. To test the reliability of the instrument on the variable Working Performance by using SPSS 20.0 to produce a value of 0.761 Because the value obtained is greater than 0.349 it can be concluded that the instrument for the variable Work Achievement is reliabel. Persamaan multiple regression to estimate the dependent variable (Achievement Work) by using the whole independent variables (Education and Training) are as follows  $Y = 35.724 + 0.336 X_1 + -0.114 X_2 + e$  Where  $y =$  Education,  $X_1 =$  Training ( $X_2 =$  Working Performance ( $Y$ ). The above regression equation has meaning: If Education and Job Training does not exist, tend to be positive. This is indicated by the magnitude of the positive constant of 35,724. If the education variable ( $X_1$ ) is increased by 1 unit, while the other independent variable remains, it will increase Employee Performance by 0.336. If the training ( $X_2$ ) is increased by 1 unit, while the other independent variable is fixed, it will increase the work performance tends to negativ, and the employee is -0.114. From the calculation result, the overall F count value in this research is 218.219. While the value of F Table is 2.939, on degrees of freedom  $df = (29; 31)$  is 0.935 thus the value of  $F_{arithmatic} > f_{table}$  so that  $H_0$  is rejected. From the table can also be seen P Value =  $0.2,94 > 0.05$  which means the influence of two significant independent variables. For Training Variables seen in table above tcount of -0.114 with ttable 0,05 ( $-0.114 < 0,05$ ) and significant level equal to  $0,473 > 0,05$  or 5%, thus variable of education have significant influence to Employee Work Performance On Service Population and Family Planning Control of Lahat Regency.*

**Keywords :** Education and Training, Work Achievement

**ABSTRAK**

Persamaan regresi berganda untuk mengestimasi variabel terikat ( Prestasi kerja) dengan menggunakan seluruh variabel bebas ( Kompetensi dan Kepuasan Kerja ) adalah sebagai berikut :  $Y = 15.949 + - 0.225 X_1 + 0.884 X_2 + e$ . Tingkat hubungan antara variabel Kompetensi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama dengan

variabel prestasi kerja ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0.266. Hal ini berarti kedua variabel bebas tersebut memiliki hubungan yang erat dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja. Hubungan yang terjadi adalah hubungan positif yang berarti searah, jika kedua variabel bebas meningkat maka prestasi kerja yang meningkat, demikian juga sebaliknya jika ketiga variabel bebas tersebut turun maka prestasi kerja guru juga turun. Sementara itu, koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.071. Artinya, kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas (Kompetensi, dan Kepuasan Kerja) dengan kontribusi 71 %. Sedangkan sisanya yang sebesar 29 % dapat dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar fokus penelitian. t hitung untuk variabel Kompetensi ( $X_1$ ) sebesar -1.486 dan ttabel 0,05 atau  $-1.486 < 0,05$  dengan demikian variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang lemah terhadap Prestasi Kerja guru dan pegawai Pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Pulau Pinang Kabupaten Lahat hitung sebesar -0.167 dengan ttabel 0,05 ( $-0.167 < 0,05$ ).

**Kata Kunci :** Pendidikan dan pelatihan, Prestasi Kerja

## PENDAHULUAN

Dalam konteks organisasi, pengembangan sumber daya manusia dirancang untuk membantu individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan, agar menjadi lebih efektif. Program ini diperlukan karena orang, pekerjaan, dan organisasi selalu berubah. Perubahan-perubahan ini disebabkan baik oleh dinamika internal organisasi maupun dinamika faktor-faktor atau kekuatan eksternal (lingkungan eksternal).

Perkembangan pengetahuan yang bersifat menyeluruh dan perubahan pengetahuan yang berlangsung cepat telah menjadi kecenderungan meluas (global). Pengetahuan bertambah dua kali lipat setiap 7-10 tahun, kompetisi pekerjaan yang semakin cepat menjadi usang, tentu saja berimplikasi pada pengembangan sumber daya manusia. Kesenjangan antara kemampuan pekerja dan tuntutan pekerjaan yang berkembang itu lalu berarti diperlukan peningkatan atau penyesuaian pengetahuan dan keterampilan setiap pekerja.

Suatu organisasi didalam melakukan aktivitasnya harus didukung oleh para Pegawai, karena itu pegawai merupakan masalah yang sangat penting

yang perlu diperhatikan, karena pegawai turut menentukan kelancaran kegiatan-kegiatan organisasi didalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan yang telah direncanakan.

Usaha yang dapat ditempuh oleh organisasi dalam mencapai tujuan yang direncanakan dan telah ditetapkan salah satunya adalah dengan menegakkan disiplin kepada pegawai, disiplin diterapkan dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang akan mendorong pegawai melaksanakan setiap pekerjaan yang berkaitan kepadanya secara efektif dan efisien.

Pelatihan terdiri dari program – program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sosial dari karyawan/pegawai itu.

Jadi jelas sekali antara pendidikan dan Pelatihan merupakan suatu proses pengembangan sumber daya manusia agar lebih mampu untuk meningkatkan prestasi kerja tiap individu pegawainya.

Sebagai bahan acuan dalam proposal ini penulis mengambil contoh jurnal Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjung Pinang, yang ditulis Muhammad Yani yang ditulis pada tahun 2013, yang mana objek penelitiannya dilakukan pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjung Pinang.

Yang mana hasil penelitiannya Berdasarkan hasil oleh pembuktian koefisien determinasi terbukti bahwa pemberian pelatihan dan bimbingan teknis mempunyai pengaruh yang sangat kecil terhadap prestasi kerja pegawai yang mana dapat diketahui dari nilai koefisien penentu sebesar 6,67% yang mana nilai ini mengartikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan teknis terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjung Pinang, adapun 93,42% yang mempunyai pengaruh di antara diluar variabel yang ada seperti motivasi, Kedisiplinan, pendelegasian wewenang, serta promosi jabatan.

Maka dalam penelitian yang dilakukan pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Lahat, salah satu dinas yang melakukan pelayanan kepada masyarakat dalam hal program-program pengendalian peningkatan jumlah penduduk, sudah barang tentu selalau dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang prima, agar masyarakat lebih mengerti dan paham, baik secara memberikan penyuluhan sampai dengan memberikan pendidikan dan pengajaran kepada masyarakat, yang mempunyai jangkauan kerja yang luas sudah barang tentu memiliki pegawai yang banyak, dan dituntut mempunyai kemampuan / keahlian.

Masih banyak pegawai yang belum mengikuti pendidikan, sehingga keahlian secara umum belum dimiliki, seperti pegawai masih ada yang belum memiliki kecakapan dalam memberikan

penyuluhan baik secara maupun prakteknya, kurang memahami apa saja yang menjadi pokok dalam setiap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, tidak adanya keterbukaan tentang kekurangan penguasaan dalam setiap pekerjaan yang diberikan.

Pelatihan yang menjadi program yang disiapkan oleh dinas masih sangat dikurangi oleh setiap pegawainya, mereka beranggapan hanya akan membuang waktu percuma serta hanya untuk menghamburkan keuangan dinas, sehingga setiap pelatihan yang diadakan, sering terjadi sedikit pegawai yang mengikutinya. Ini sudah jelas akan menimbulkan dampak kedepan, yang mana setiap pegawai akan mempunyai keterbatasan dalam hal kemampuan individu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Maka akan timbul hal-hal seperti lambatnya dalam penyelesaian laporan kegiatan, banyaknya kegiatan yang harus diulang kembali pengerjaannya, turunnya loyalitas pegawai pada pimpinan, kinerja pegawai akan terlihat menurun, serta tidak adanya hasil kerja ( prestasi kerja ) yang diberikan oleh setiap pegawainya.

Ketidak mampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan juga dipengaruhi oleh sejauh mana setiap pegawainya mempunyai keinginan dalam meningkatkan kemampuan tersebut dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan serta program-program peningkatan kemampuan/ skil. Dalam melaksanakan tugas pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Lahat, banyak pegawai yang belum mengerti secara langsung bentuk-bentuk penyuluhan yang harus diberikan kepada masyarakat, baik itu mengenai teori atau pun praktek yang harus ditampilkan, maka diharapkan bahwa dengan

mengikuti pendidikan dan pelatihan para pegawai mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya, yang nantinya mereka mampu melaksanakan pekerjaan itu dengan penuh tanggung jawab serta akan dapat mengurangi ketidakberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan yang

berdampak kurangnya pegawai dalam mengikuti program pengembangan pegawai seperti pendidikan dan pelatihan serta program pembinaan kemampuan lainnya.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian Asosiatif dan pendekatan Kuantitatif, pada dasarnya dapat digunakan dari salah satu metode-metode yang ada. Menurut Sugiyono dalam Bukunya Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D 2013, mengklasifikasi metode Penelitian menjadi tiga (3) bagian, sebagai berikut:

### 1. Penelitian Asosiatif

Yaitu Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai Variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih. Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain.

### 2. Penelitian Komparatif

Yaitu Penelitian yang bersifat membandingkan variabel satu dengan variabel lainnya.

Dalam penelitian ini penulis menganalisa masalah yang ada pada saat sekarang dan membuat gambaran secara sistematis terhadap objek penelitian. Maka penelitian ini adalah penelitian Deskriptif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Linier Berganda

**Tabel 1. Koefisien regresi berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	35.724	9.803		3.644	.001
	PENDIDIKAN	.336	.145	.391	2.311	.028
	PELATIHAN	-.114	.156	-.123	-.728	.473

a. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber : Diolah dengan software SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 1 di atas, persamaan regresi berganda untuk mengestimasi variabel terikat ( Prestasi Kerja ) dengan menggunakan seluruh variabel bebas ( Pendidikan dan Pelatihan ) adalah sebagai berikut :

$$Y = 35.724 + 0.336 X_1 + -0.114 X_2 + e$$

**Tabel 2. Koefisien Korelasi**

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				D-urbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.410 <sup>a</sup>	.169	.111	2.50136	.169	2.939	2	29	.069	1.500

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: PRESTASI

### Uji Anova atau Uji F ( Simultan )

Pada penelitian ini, hipotesis yang diuji adalah :

H<sub>0</sub>: Pendidikan dan Pelatihan secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja.

H<sub>1</sub>: Pendidikan dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi kerja.

Adapun kriteria pengujianya adalah :

H<sub>0</sub> diterima jika P Value > 0.05 atau F Hitung < F Tabel

H<sub>1</sub> diterima jika P Value > 0.05 atau F Hitung > F Tabel

Hasil perhitungan untuk pengujian secara simultan dilakukan dengan bantuan software SPSS 20.0 Hasil secara rinci perhitungan untuk maksud pengujian tersebut disajikan pada tabel dibawah ini :

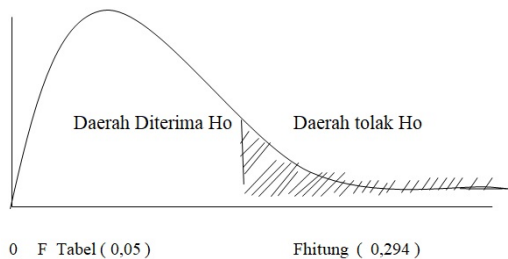
**Tabel 3. Uji Simultan Variabel Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.772	2	18.386	2.939	.069 <sup>a</sup>
	Residual	181.447	29	6.257		
	Total	218.219	31			

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: PRESTASI

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai F hitung secara keseluruhan dalam penelitian ini adalah sebesar 218.219. Sedangkan nilai F Tabel adalah 2,939 , pada derajat kebebasan  $df = (29 ; 31)$  adalah 0,935 dengan demikian nilai F hitung  $> f$  tabel sehingga  $H_0$  ditolak.  $H_a$  diterima artinya hipotesis Uji Simultan Variabel Pendidikan dan Pelatihan terbukti benar.



**Gambar 1. Uji F Variabel Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Pegawai**

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan secara sendiri-sendiri terhadap Prestasi kerja pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lahat.

Hipotesis yang diuji adalah :

- 1)  $H_0$ : variabel Pendidikan tidak berpengaruh terhadap variabel Prestasi kerja pegawai.  
 $H_1$ : variabel Pendidikan berpengaruh terhadap variable Prestasi kerja pegawai.
- 2)  $H_0$ : variabel Pelatihan tidak berpengaruh terhadap variabel Prestasi kerja pegawai.

$H_1$ : variabel Pelatihan berpengaruh terhadap variabel Prestasi kerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis diatas adalah :

$H_0$  diterima jika P Value  $> 0.05$  atau t hitung  $< t$  Tabel

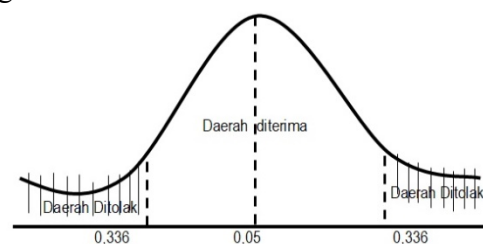
$H_1$  diterima jika P Value  $< 0.05$  atau t hitung  $> t$  Tabel

**Tabel 4. Uji Parsial Variabel**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	35.724	9.803			3.644	.001
	PENDIDIKAN	.336	.145	.391		2.311	.028
	PELATIHAN	-.114	.156	-.123		-.728	.473

a. Dependent Variable: PRESTASI

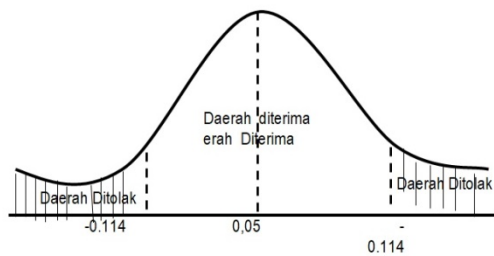
Berdasarkan pengujian diatas, dapat disimpulkan bahwa t hitung untuk variabel Pendidikan (  $X_1$  ) sebesar 2.311 dan t tabel 0,05 atau 0.336  $> 0,05$  dan tingkat signifikan sebesar 0.028  $< 0,05$  atau 5%, dengan demikian variabel Pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lahat. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



**Gambar 2. Kreteria Pengujian Uji Parsial Pendidikan terhadap Prestasi Kerja**

Untuk Variabel Pelatihan terlihat pada tabel diatas thitung sebesar -0.114 dengan ttabel 0,05 ( -0.114  $< 0,05$  ) dan tingkat signifikan sebesar 0.473  $> 0,05$  atau 5%, dengan demikian variabel Pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana

Kabupaten Lahat. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



**Gambar 3. Kreteria Pengujian Uji Parsial Pelatihan Terhadap Prestasi Pegawai**

### Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas , terkait yang ditunjukkan dalam persentase. Hasilnya adalah sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.410 <sup>a</sup>	.169	.111	2.50136	1.500

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN  
b. Dependent Variable: PRESTASI

### PENUTUP

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bebarapa hal sebagai berikut :

1. Output nilai Cronbach's Alpha untuk uji reliabilitas instrumen pada variabel Pendidikan dengan menggunakan SPSS 20.0 menghasilkan nilai sebesar 0.789 Karena nilai yang diperoleh lebih besar dari 0.349 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel Pendidikan adalah reliabel.
2. Untuk uji reliabilitas instrumen pada variabel Pelatihan dengan menggunakan SPSS 20.0 menghasilkan nilai sebesar 0.770 Karena nilai yang diperoleh lebih besar dari 0.349 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel Pelatihan adalah reliable.

Untuk uji reliabilitas instrumen pada variabel Prestasi Kerja dengan menggunakan SPSS 20.0 menghasilkan nilai sebesar 0.761 Karena nilai yang diperoleh lebih besar dari 0.349 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel Prestasi Kerja adalah reliabel

### Saran

Untuk dapat lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lahat, beberapa hal yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut

1. Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lahat, perlu melaksanakan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Tentang penyuluhan yang kegiatan tersebut harus dilaksanakan sampai ke daerah-daerah terpencil.
2. Program Pendidikan dan Pelatihan setidaknya mampu dan sesuai dengan kondisi pekerjaan setiap pegawai yang menjalankan, sehingga mampu menekan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh setiap pegawainya.
3. Dengan program pendidikan dan pelatihan diharapkan pegawai yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lahat, mampu memberikan pelayanan yang menyeluruh dengan kemampuan yang dimiliki.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka
- Hasibuan, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara,

- Hasibuan, (2009). *Manajemen Dasar, pengertian dan masalah*, Jakarta : Bumi Aksara,
- Heidjrachman dan Suad Husnan, (2002). *Manajemen Personalia*, Yogyakarta BPFE,
- Iqbal, HasanL (2009). *Pokok-Pokok Materi Statistik I*. Jakarta : Bumi Aksara ,
- Kartini Kartono, (2009). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Bandung : Alfabeta,
- Soedarmayanti, (2009) *Sumber Daya Manusia produktivitas kerja*, Bandung : Madar Maju,
- Sondang P.Siagian. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Bumi Aksara,
- Sugiyono, (2004). *Metode Penelitian Administrasi*, CV. Bandung : Alfabeta,
- Suwatno, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta,
- T. Handoko. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE,