

**HUBUNGAN PENGALAMAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI  
DI KANTOR KECAMATAN BANDUNG KABUPATEN TULUNGAGUNG**

**HANIM SITI NAIMA**

Universitas Islam Kediri, Kediri

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan : 1) Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan latihan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung. 2) Untuk mengetahui faktor manakah yang pengaruhnya dominan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung.

Yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung yang jumlahnya 60 orang. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena mengarah pada metode survei.

Dari pengolahan dan analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1) Variabel kemampuan kerja yang terdiri dari pengalaman, pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan di Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel pada kolom 3; baris 56; derajat signifikansi 0,05 ( $260,029 > 2,769$ ) atau dengan melihat probabilitas kesalahan model sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Sehingga hipotesis pertama yang menduga kemampuan kerja karyawan yang terdiri dari pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan dapat terbukti. 2) Variabel pengalaman kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan di Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung, yaitu dengan melihat koefisien beta sebesar 0,542 atau mempunyai pengaruh sebesar 54,2% lebih besar dibandingkan dengan koefisien beta dua variabel lainnya yaitu pendidikan = 0,174 atau mempunyai pengaruh sebesar 17,4% dan pelatihan = 0,286 atau mempunyai pengaruh sebesar 28,6%.

**PENDAHULUAN**

Pembangunan pada hakekatnya adalah proses perubahan yang terus menerus dan pada dasarnya merupakan upaya perbaikan menuju ke arah tujuan yang ingin dicapai. Proses perubahan yang dilakukan dalam pembangunan di sini adalah dilaksanakan dengan terencana untuk memperbaiki kehidupan masyarakat dalam berbagai aspek seperti ekonomi, politik, sosial dan budaya. Dalam hal ini, juga dilakukan dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia, sumber daya alam, teknologi dan modal serta dengan tetap mempertimbangkan keseimbangan masyarakat dan lingkungan.

Pembangunan yang berwawasan lingkungan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional akan terus diupayakan untuk berperan aktif dalam meningkatkan sumbangannya di dalam memecahkan berbagai masalah baik regional maupun

nasional, yaitu terhadap masalah-masalah ekonomi, tenaga kerja, sosial, sumber daya alam dan lingkungan. Keberhasilan pembangunan yang berwawasan lingkungan erat kaitannya dengan keberhasilan sub sektor lainnya. Keberhasilan pembangunan yang berwawasan lingkungan bukan saja tergantung kepada pemanfaatan sumber daya alam secara optimal, tetapi juga sangat tergantung kepada pemanfaatan sumber daya manusia sebagai subyek pembangunan, pemanfaatan teknologi dan manajemen operasionalnya. Berbeda dengan cara pendekatan yang dipergunakan dalam pendayagunaan sumber daya alam maka pendekatan yang dilakukan terhadap sumber daya manusia adalah melalui perubahan perilaku (pengetahuan, sikap dan ketrampilan) sehingga dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna. Untuk mencapai keberhasilan pendekatan tersebut maka salah satu usaha yang perlu dilakukan adalah

melalui kegiatan yang bisa meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Kegiatan ini bisa dilakukan melalui pendidikan di luar sekolah (non formal) yang tujuannya adalah agar mereka tahu, mau dan mampu memperbaiki kesejahteraan hidupnya dan kesejahteraan masyarakat di sekitarnya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang khususnya mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaksana dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan, karena bagaimanapun canggihnya alat yang dimiliki perusahaan tersebut, tidak ada manfaatnya apabila manusianya tidak dapat mengoperasikan. Mengatur manusia (karyawan) adalah sulit, karena karyawan sebagai manusia memiliki perasaan, keinginan, status dan latar belakang yang heterogen. Oleh karenanya mengatur manusia tidak seperti mengatur barang.

Masalah kemampuan kerja merupakan masalah yang perlu mendapatkan perhatian yang serius dari kalangan manajemen. Pada masa sekarang ini tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam penentuan hasil kerja suatu organisasi, karena produktivitas sumber daya manusia akan mempengaruhi prestasi kerja secara keseluruhan.

Dengan meningkatkan hasil kerja sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, maka sumber daya lain yang terbatas dapat diolah oleh karyawan dengan berbagai keahlian yang dimiliki untuk memenuhi tuntutan organisasi. Setiap organisasi perlu melakukan penilaian prestasi kerja para karyawannya, untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh setiap karyawan, apakah prestasinya termasuk kategori baik, cukup atau kurang.

Dengan melakukan penilaian berarti karyawan mendapat perhatian dari pimpinan, sehingga akan mendorong mereka untuk lebih giat dalam bekerja. Kesemuanya itu dapat terjadi bila penilaian prestasi dilakukan secara jujur dan obyektif. Modal, peralatan produksi, teknologi dan manusia merupakan faktor-faktor yang saling berkaitan erat dengan prestasi kerja. Namun begitu, faktor

manusialah yang melaksanakan keseluruhan faktor-faktor produksi tersebut. Salah satu aspek pengelolaan sumber daya manusia adalah dengan melaksanakan program pendidikan dan latihan. Program pendidikan dan latihan ini merupakan salah satu jawaban atas masalah organisasi yang dialami oleh instansi. Dengan adanya program pendidikan dan latihan dapat membantu organisasi memberikan bekal pengetahuan dan ketrampilan bagi setiap individu yang ada di dalam suatu organisasi untuk dapat melakukan pekerjaan baru atau memperbaiki mutu pekerjaan yang lama. Di samping itu pengalaman kerja mempunyai andil yang cukup besar dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Tanpa pengalaman kerja, maka hasil kerja yang baik akan sulit untuk diperoleh.

Dengan demikian, pendidikan dan latihan serta pengalaman kerja dapat menolong karyawan untuk bekerja secara baik, lebih cepat dan efisien. Hal ini disebabkan karyawan lebih mengetahui seluk beluk pekerjaannya dengan lebih baik. Selain itu, melalui pendidikan dan latihan serta pengalaman kerja dapat memperoleh kemantapan dalam tingkah laku, pengetahuan dan ketrampilan untuk pekerjaan sekarang dan yang akan datang. Jadi pengalaman, pendidikan dan latihan merupakan suatu program yang harus dilaksanakan oleh organisasi baik swasta maupun pemerintah untuk memenuhi tuntutan perubahan di lingkungan organisasi tersebut, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan kata lain, bagaimana organisasi dapat mempertahankan keberadaannya dalam masyarakat serta tumbuh dan berkembang. Program pengalaman, pendidikan dan latihan merupakan integrasi antara karyawan dan organisasi. Mengingat suatu organisasi memerlukan tenaga kerja untuk mencapai pada peralihan teknologi, maka organisasi akan menggunakan teknologi yang lebih maju guna mengadakan kedinamisan organisasi. Penggunaan teknologi baru akan menciptakan pekerjaan-pekerjaan baru, gerakan-gerakan fisik baru dan lain-lain yang serba baru. Oleh karena itu diperlukan pendidikan dan latihan bagi karyawan agar mereka cakap dalam menangani tugasnya yang baru.

Akhirnya manajemen perusahaan maupun organisasi akan semakin menyadari bahwa pengalaman, pendidikan dan latihan untuk menyesuaikan diri dan berkembang yang dilaksanakan perusahaan atau organisasi adalah suatu proses yang akan berjalan terus menerus dan bukan proses sesaat saja. Masalah-masalah, prosedur-prosedur, peralatan-peralatan baru, pengetahuan dan jabatan baru selalu timbul dalam organisasi perusahaan yang dinamis dan merupakan kebutuhan manajemen dalam memberikan instruksi-instruksi kepada karyawan. Munculnya kondisi-kondisi dalam perusahaan mendorong manajemen untuk terus memperhatikan dan menyusun program-program yang kontinyu atau berkesinambungan.

Sebagai salah satu satuan kerja pemerintah daerah, Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung memiliki tugas yang sangat berat, yaitu harus mampu menggali, mengelola dan merawat tata ruang di Kabupaten Situbondo.

Oleh karena itu, karyawan Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung dituntut memiliki kemampuan kerja yang kompeten, tidak terbatas pada bidangnya masing-masing saja, akan tetapi dituntut untuk mampu bekerja di berbagai bidang, sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi. Oleh karena itu perlu adanya bekal berdasarkan pengalaman, tambahan pendidikan dan latihan bagi karyawan sebelum melaksanakan tugasnya. Pelaksanaan program pendidikan dan latihan ini didasarkan akan kebutuhan kantor dalam bidang tugasnya masing-masing. Rendahnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya disebabkan beberapa faktor diantaranya adalah kurangnya pengalaman, pendidikan dan latihan.

Keadaan yang terjadi selama ini menunjukkan kondisi kurangnya diadakan program pendidikan dan latihan bagi karyawan, sehingga mengakibatkan target yang telah ditetapkan belum sepenuhnya dapat dicapai. Bila hal ini dibiarkan secara terus menerus, maka Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Bupati selaku Kepala Pemerintah Daerah. Dengan

pelatihan diharapkan dapat memberikan bekal pengetahuan dan ketrampilan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas di lapangan. Dengan semakin meningkatnya ketrampilan dan kemampuan karyawan Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung dalam menjalankan tugasnya, maka akan semakin berhasil karyawan tersebut dalam menjalankannya.

Dari uraian di atas, dapat ditarik suatu permasalahan bahwa pada dasarnya ada beberapa kendala pada Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung dalam melaksanakan tugasnya. Permasalahan yang dihadapi adalah bagaimana meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui peningkatan pengalaman, pendidikan dan pelatihan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama. Pada umumnya yang merupakan unit analisis dalam penelitian survei adalah individu (Singarimbun, 2007). Oleh karena itu unit analisis dalam penelitian adalah pegawai pada Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung. Berdasarkan tujuan, yaitu ingin mengetahui pengaruh kemampuan kerja yang meliputi pengalaman, pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja, maka penelitian ini dikategorikan penelitian penjelasan atau *explanatory*, dimana penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dijelaskan sebelumnya (Singarimbun, 2007).

Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena mengarah pada metode survei.

Adapun teknik sampling yang digunakan adalah sampel total atau sensus. Husein Umar (2010) mengatakan pengambilan sampel total atau sensus ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 60 orang, dimana subyek dari populasi mempunyai kesempatan yang sama.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data yang diperoleh dari lapangan dianalisis secara kauntitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif menggunakan metode analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Penggunaan metode analisis regresi linier untuk mengetahui variabel pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung. Adapun analisis kualitatif digunakan untuk mendukung pembuktian dari analisis kauntitatif.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai-nilai sebagai berikut :

Tabel 1. Analisis Regresi antara variabel pengalaman (X<sub>1</sub>), pendidikan (X<sub>2</sub>) dan pelatihan (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)

| Variabel       | B         | Beta  | t-<br>hitung | t-<br>tabel | Prob. |
|----------------|-----------|-------|--------------|-------------|-------|
| (Const)        | 3,148     |       | 5,252        |             | 0,000 |
| X <sub>1</sub> | 0,589     | 0,542 | 6,739        | 2,003       | 0,000 |
| X <sub>2</sub> | 0,164     | 0,174 | 2,129        | 2,003       | 0,038 |
| X <sub>3</sub> | 0,373     | 0,286 | 3,262        | 2,003       | 0,002 |
| Multiple R     | = 0,966   |       |              |             |       |
| R <sup>2</sup> | = 0,933   |       |              |             |       |
| F-hitung       | = 260,029 |       |              |             |       |
| F-tabel        | = 2,769   |       |              |             |       |
| Prob           | = 0,000   |       |              |             |       |

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel di atas dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,148 + 0,589 X_1 + 0,164 X_2 + 0,373 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> bertanda positif yang berarti bahwa apabila variabel-variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> ditingkatkan, maka variabel Y (kinerja) akan meningkat pula.

Pengujian hipotesis sebagaimana pada bab terdahulu akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

Hipotesis 1 berbunyi “Diduga kemampuan kerja karyawan yang terdiri dari pengalaman kerja , pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung.”

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi berganda antara variabel pengalaman, pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 0,967 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat pada ukuran 60 responden. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,935 menunjukkan bahwa proporsi kemampuan variabel pengalaman, pendidikan, pelatihan dan budaya organisasi dalam mempengaruhi keragaman variabel kinerja karyawan adalah sebesar 93.5% dan sisanya sebesar 6.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Nilai F-hitung 309,232 dengan probabilitas 0,000 menunjukkan bahwa persamaan regresi yang didapat secara statistik terbukti mampu menjelaskan keragaman kinerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel pada kolom 3; baris 56; derajat signifikansi 0,005 (309,232 > 2,769) atau dengan melihat probabilitas kesalahan model sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari nilai α = 0,05.

Dari hasil uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pengalaman, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, adalah teruji.

2. Hipotesis 2

Hipotesis 2 berbunyi “Diduga pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang paling besar / dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung”

Kebenaran hipotesis kedua yaitu pendugaan bahwa variabel pengalaman kerja mempengaruhi secara dominan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung dapat diuji dengan uji parsial.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh atau kontribusi variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dapat dijelaskan sebagai berikut :

(1) Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di

Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung.

Dari tabel 1 di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0,542. hal ini berarti adanya pengaruh yang positif atau searah antara pengalaman kerja dengan kinerja. Artinya bahwa dengan bertambahnya pengalaman kerja, maka kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung akan meningkat pula.

Untuk mengetahui tingkat keberartian pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja digunakan uji t. Berdasarkan hasil uji-t, variabel pengalaman kerja secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai  $t_{hitung}$  6,739 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  pada  $df = 3$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 2,003 ( $6,739 > 2,003$ ) atau dengan melihat nilai probabilitas sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

Selanjutnya untuk mengetahui dominasi pengaruh dari variabel pengalaman kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari koefisien beta. Dari tabel 4.17 di atas diketahui nilai koefisien beta variabel pengalaman kerja adalah 0,542 atau 54,2%.

- (2) Pengaruh variabel pendidikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel pendidikan sebesar 0,174. hal ini berarti adanya pengaruh yang positif atau searah antara pendidikan dengan kinerja. Artinya bahwa dengan bertambahnya pendidikan, maka kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung akan meningkat pula.

Untuk mengetahui tingkat keberartian pengaruh variabel pendidikan terhadap kinerja digunakan uji t. Berdasarkan hasil uji-t, variabel pendidikan secara

statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai  $t_{hitung}$  2,129 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  pada  $df = 3$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 2,003 ( $2,129 > 2,003$ ) atau dengan melihat nilai probabilitas sebesar 0,038 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

Selanjutnya untuk mengetahui dominasi pengaruh dari variabel pendidikan terhadap kinerja dapat dilihat dari koefisien beta. Dari tabel 4.17 di atas diketahui nilai koefisien beta variabel pendidikan adalah 0,174 atau 17,4%.

- (3) Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung.

Dari tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,286. Hal ini berarti adanya pengaruh yang positif atau searah antara pelatihan dengan kinerja. Artinya bahwa dengan bertambahnya pelatihan, maka kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung akan meningkat pula.

Untuk mengetahui tingkat keberartian pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja digunakan uji t. Berdasarkan hasil uji-t, variabel pelatihan secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai  $t_{hitung}$  3,262 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  pada  $df = 3$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 2,003 ( $3,262 > 2,003$ ) atau dengan melihat nilai probabilitas sebesar 0,002 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

Selanjutnya untuk mengetahui dominasi pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kinerja dapat dilihat dari koefisien beta. Dari tabel 4.17 di atas diketahui nilai koefisien beta variabel pelatihan adalah 0,286 atau 28,6%.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan adalah pengalaman kerja, yaitu dengan melihat koefisien beta sebesar 0,542 atau mempunyai pengaruh sebesar 54,2%. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang paling besar / dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung” dapat dibuktikan.

Bila ditinjau secara tori dengan melihat kondisi di lapangan maka pembahasan analisis hasil penelitian sebagaimana berikut ini :

(1) Variabel Pengalaman Kerja ( $X_1$ )

Semakin lama seseorang bekerja, akan semakin berpengalaman dan semakin mematangkan kemampuannya (penguasaan) dalam bekerja (efisiensi lebih tinggi) artinya akan mendorong kinerja. Diperkuat kenyataan di lapangan terdapat 71,7% karyawan di Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung mempunyai pengalaman kerja di atas 12 tahun, sisanya hanya 28,3% yang mempunyai pengalaman di bawah 12 tahun.

Dengan pengalaman yang demikian panjang, akan sangat menambah/membantu dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan. Hal ini didukung pula oleh kenyataan di lapangan, menurut pendapat karyawan di Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung mayoritas dari mereka yaitu 40,6% menyatakan bahwa manfaat dari pengalaman dapat mempermudah menangani pekerjaan, bahkan 37,7% lainnya menyatakan sangat mempermudah. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa teori yang mengatakan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja dapat dibuktikan.

(2) Variabel Pendidikan ( $X_2$ )

Secara teori tingkat pendidikan semakin tinggi akan semakin mudah memahami pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain pendidikan dapat lebih meningkatkan kemampuan

kerja. Dihubungkan dengan kenyataan di lapangan terdapat 61,7% karyawan Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung berpendidikan minimal Sarjana, yang berpendidikan Pascasarjana terdapat 6,7% dan lainnya hanya 31,7% yang berpendidikan Diploma, SMA, atau SMP. Hal ini menunjukkan profesi sebagai karyawan membutuhkan tingkat pendidikan yang tinggi. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa teori yang menyatakan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja dapat dibuktikan.

(3) Variabel Pelatihan

Secara teori bahwa pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengembangkan cara-cara berpikir / mengembangkan inisiatif dan bertindak yang tepat serta pengetahuan tentang tugas / pekerjaannya. Dengan kata lain pelatihan akan dapat lebih meningkatkan ketrampilan kerja karyawan. Dihubungkan dengan kenyataan di lapangan bahwa 51,7% responden pernah mengikuti pelatihan lebih dari 13 kali.

Dengan demikian kesimpulan bahwa berdasarkan teori yang menyatakan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja dapat dibuktikan.

## KESIMPULAN

1. Variabel kemampuan kerja yang terdiri dari pengalaman, pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan di Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel pada kolom 3; baris 56; derajat signifikansi 0,05 ( $260,029 > 2,769$ ) atau dengan melihat probabilitas kesalahan model sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Sehingga hipotesis pertama yang menduga kemampuan kerja karyawan yang terdiri dari pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan secara

bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan dapat terbukti.

2. Variabel pengalaman kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan di Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung, yaitu dengan melihat koefisien beta sebesar 0,542 atau mempunyai pengaruh sebesar 54,2% lebih besar dibandingkan dengan koefisien beta dua variabel lainnya yaitu pendidikan = 0,174 atau mempunyai pengaruh sebesar 17,4% dan pelatihan = 0,286 atau mempunyai pengaruh sebesar 28,6%.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh., 2013, *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-3, Liberty, Yogyakarta.
- Dharma, Agus.2010. *Managemen Personalia*. Erlangga: Jakarta,
- Flippo, Edwin, 2009, *Manajemen Personalia*, Edisi ke-6, Jilid I dan II, Erlangga, Jakarta.
- Glueck, F William and Jauch, R Lawrence. 2009. *Manajemen Stratagi dan Kebijakan Perusahaana*: Edisi kedua. Erlangga. Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFEE.
- ,2010: *Manajemen*. BPFEE: Yogyakarta,
- Harsono, 2011. *Managemen Personalia, (Managemen Sumber Daya manusia)*. Cetakan ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hersey, Paul and Ken Blanchard, 2006, *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Erlangga Jakarta
- Hunger, J David and Wheleen, Thomas L, 2006. *Stratagi Management and Business Policy*. By Adison- Wesley Publishing Company. Liberty
- Koontz, Harold, Cyrill O'Donnel, and Heiz Wcihrich, 2009, *Manajemen* Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- , 2006 *Human Resources and Personal Management*, Prentince Hall Inc. Engle Woosd Cliffs. New Jersey.
- Lateiner, Alfred R, 2010. *Teknik Memimpin Pegawai Dan Pekerja*. Penerbit Aksara. Jakarta.
- Lynton, P Rolf and Pareek, Udai, 2009, *Pelatihan dan Pengembangan Tonaga Kerja, Seri Manajemen*. PT. Pusaka Binaman Pressindo: Jakarta
- Manullang, 2010. *Pokok-pokok Managemen Personalia*. Cetakan III. CV. Amanlahan Medan,
- Nitisemito, Alex 5.2007. *Managernen Personalia, (Managemen SumberDaya Manusia)*. Cetakan ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi*, Jilid I dan II, Pt. Prenhallindo, Jakarta.
- Supranto, J. 2012, *Ekonometric*, BPFEE, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sekaran, Uma,2012. *Research Method for Business, A Skill Building Approach*, Second Edition.
- Siagian, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbuan, Masri, dan Effendi. 2007. *Metode Penelitian Survey*, Cetakan Ketiga. LP3ES. Jakarta.
- Umar, Husein. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.