

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KOMPETENSI  
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI  
PADA UNIT DIREKTORAT JENDERAL PENGOLAHAN DAN PEMASARAN  
HASIL PERTANIAN KEMENTERIAN PERTANIAN**

**Muhyadi dan Aris Munandar**

**Program Pascasarjana Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta  
Jl. RS.Fatmawati, PondokLabu, Jakarta Selatan 12450. Telp. 7656971 ext 136  
email : pascaupnvj@gmail.com**

**ABSTRACT**

*The agricultural sector has contributed to the national economy is evident in improving the welfare of the people of Indonesia, accelerate economic growth, reduce poverty, provide jobs, and balancing the natural resources and environment. Directorate General of Processing and Marketing of Agricultural Products (Unit PPHP) tasked to formulate and implement policies and technical standardization in the field of processing and marketing of agricultural products. The purpose of this study was to determine how strong the influence of education and training, competence and experience of working either partially or simultaneously on employee job performance in Unit PPHP.*

*Keywords: training, competence, and work experience to job performance*

## LATAR BELAKANG MASALAH

Sektor pertanian telah memberikan sumbangan yang nyata dalam perekonomian nasional yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia, mempercepat pertumbuhan ekonomi, mengurangi kemiskinan, menyediakan lapangan kerja, dan memanfaatkan sumberdaya alam. Sektor pertanian mempunyai fungsi ekonomi yaitu: menghasilkan bahan pangan nasional, pakan, agroindustri dan bioenergi; meningkatkan petani dan keluarganya, menghasilkan devisa, pembentukan Produk Domestik Bruto (PDB) pertanian, serta membantu menjaga keseimbangan lingkungan dengan praktek usahatani yang ramah lingkungan.

Direktorat Jenderal Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian (Ditjen PPHP) sebagai salah satu unit kerja eselon I di bawah Kementerian Pertanian telah memberikan sumbangannya di bidang pengolahan dan pemasaran hasil pertanian antara lain penurunan tingkat kehilangan (*losses*) dan peningkatan rendemen hasil pertanian, perbaikan mutu dan nilai tambah produk pertanian, pengembangan jaringan pemasaran dan pemberdayaan petani dalam pemasaran, stabilisasi harga dan pasokan, serta peningkatan ekspor dan pengendalian impor hasil pertanian. Sesuai Peraturan Presiden RI Nomor 9 dan 10 Tahun 2005, yang mencantumkan untuk organisasi yang menangani masalah pengolahan dan

pemasaran hasil pertanian dengan tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang pengolahan dan pemasaran hasil pertanian.

Maka pembangunan pengolahan dan pemasaran hasil pertanian di Indonesia ke depan menghadapi berbagai macam tantangan. Tantangan tersebut antara lain bagaimana meningkatkan ketersediaan bahan pangan, pakan, bioenergi dan agroindustri produk dalam negeri; memperbaiki sistem distribusi dan meningkatkan diversifikasi konsumsi dan keamanan pangan; meningkatkan nilai tambah, mutu dan daya saing produk pertanian di pasar domestik dan internasional, regulasi dan deregulasi peraturan dan perundangan bidang pengolahan dan pemasaran hasil pertanian.

Visi Ditjen PPHP yaitu menjadi institusi yang peduli dan memiliki komitmen untuk mewujudkan masyarakat petani sejahtera dan berdaya saing di bidang pengolahan dan pemasaran hasil pertanian. Mengingat visi yang akan dicapai tidak mudah, maka perlu pembenahan SDM dan prestasi kerja pegawai, diantaranya menyangkut pendidikan dan pelatihan, kompetensi pegawai, motivasi, disiplin serta budaya kerjanya.

Dari pembahasan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : "ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KOMPETENSI DAN PENGALAMAN

**KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA UNIT DIREKTORAT JENDERAL PENGO-LAHAN DAN PEMASARAN HASIL PERTANIAN KEMENTERIAN PERTANIAN”.**

Dari pengamatan penulis, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Pegawai melaksanakan tanggung jawab pekerjaan masih dibawah standar kompetensi yang telah ditetapkan.
2. Rendahnya minat pegawai untuk mengikuti diklat untuk meningkatkan prestasi kerja.
3. Kesempatan untuk mengikuti diklat sangat terbatas.
4. Pegawai kurang memiliki motivasi untuk berprestasi.
5. Sistem pembinaan kurang mampu mempengaruhi peningkatan prestasi kerja.
6. Kesejahteraan yang didapat kurang memadai.
7. Kompensasi tidak dikaitkan dengan kompetensi, sehingga pegawai berprestasi merasakan adanya ketidakadilan.
8. Penempatan pegawai tidak sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan.
9. Kurangnya disiplin pegawai sehingga dapat menurunkan prestasi kerja.

10. Kompetensi pegawai masih rendah sehingga dapat menghambat kemajuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai akan dibatasi pada 3 hal yang sangat mempengaruhi prestasi kerja yaitu pendidikan dan pelatihan, kompetensi dan pengalaman kerja pegawai Unit Ditjen PPHP.

Dengan adanya pembatasan dalam penelitian, permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut :  
apakah terdapat pengaruh diklat, kompetensi dan pengalaman kerja baik secara sendiri maupun secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Unit PPHP kerja pegawai pada Unit Ditjen PPHP ?

**Teori Yang Mendukung**

Teori yang menjadi dasar penelitian ini adalah teori yang mendukung/ terkait dengan permasalahan antara lain sebagai berikut :

**1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Siagian (2006, 200) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga

kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sadili Samsudin (2006, 22) manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian jasa bagi individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen SDM juga menyangkut cara-cara mendesain sistim perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2005, 10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :” suatu ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat” SDM harus dapat digunakan secara efisien dan efektif.

Mathis dan Jackson (2001, 20-21) menyebutkan bahwa nilai SDM pada sebuah organisasi mempunyai nilai yang tinggi disebabkan oleh kemampuan yang mereka miliki. Sebagai peran strategis manajer SDM sering kali bertanggung jawab untuk mengembangkan kemampuan SDM.

## 2. Pendidikan dan Latihan

### a. Pengertian Pendidikan

Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis yang terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama.

#### 1) Pendidikan dan Pelatihan Definisi Konseptual

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku pegawai yang berbentuk peningkatan kemampuan kognitif, afektif ataupun psikomotor dan hasil yang diharapkan adalah peningkatan produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas, serta dapat meningkatnya semangat kerja.

#### 2) Pendidikan dan Pelatihan Definisi operasional

Pendidikan dan pelatihan adalah skor penilaian pendidikan dan pelatihan yang diukur melalui indikator – indikator antara lain : materi diklat bermanfaat, menambah wawasan, pelaksanaan tugas, semangat, ketaatan, tanggungjawab, kemampuan menggunakan peralatan dan waktu pelaksanaan tugas.

Menurut Zainun (2000, 73) pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan

SDM sebelum memasuki pasar kerja.

Menurut Notoatmojo (2003, 25) pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM, terutama untuk mengem-bangkan kemampuan intelektual dan kepribadian. Pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sehingga cara penekanannya pada kemampuan kognitif, afektif dan psychomotor.

Menurut instruksi Presiden No. 15 tahun 1974, "pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila". Sedangkan pengertian pendidikan sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebut bahwa : "Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan

datang" (dikutip oleh Sedarmayanti).

#### b. Pengertian Pelatihan

Menurut Bernardin & Russell dalam Gomez (2003, 197) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performan pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekankan pada keterampilan (*skill*). Pelatihan merupakan cara terpadu yang diorientasikan pada tuntutan kerja aktual, dengan penekanan pada pengembangan *skill, knowledge* dan *ability*.

Yoder dalam Mangku-negara (2002, 43) membedakan antara istilah pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*), dimana pelatihan ditujukan untuk pegawai pelaksana dan pengawas. Sedangkan pengembangan ditujukan untuk pegawai tingkat manajemen.

Sementara itu Husein (2003, 12), melihatnya dari segi waktu, dimana pelatihan (*training*) ditujukan pada kebutuhan saat ini untuk dapat menguasai berbagai keterampilan dan teknik

pelaksanaan kerja, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya agar siap memanggku jabatan dimasa yang akan datang. Nadler sebagai orang yang pertama kali mencetuskan istilah *Human Resource Development* (HRD) tahun 1969, membedakan antara pengertian *Training*, *Education*, dan *Development* sebagai berikut :

- 1) *Training: learning to present job* (belajar yang ada kaitannya dengan pekerjaan yang ditangani saat ini).
- 2) *Education: learning to prepare the individual for a different but identified job* (belajar untuk persiapan melakukan pekerjaan yang berbeda tetapi teridentifikasi).
- 3) *Development: learning for growth of the individual but not related to a specific present or future job* (belajar untuk perkembangan individu, tetapi tidak berhubungan dengan pekerjaan tertentu saat ini atau yang akan datang).

### 3. Kompetensi

#### a. Definisi Kompetensi

Menurut Byham (2002, 47) kompetensi adalah apa yang dibutuhkan oleh seorang individu untuk kinerja yang efektif dalam

melaksanakan pekerjaan/tugas organisasi atau perusahaan, di mana secara umum merupakan :

- 1) Sikap, keterampilan dan pengetahuan pribadi, meliputi kualitas pribadi, keterampilan dan pengetahuan, sikap, pengalaman dan tanggungjawab.
- 2) Keterampilan mengelola tugas, meliputi tugas, proses dan perilaku yang menyangkut perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian.
- 3) Pencapaian tingkat standar hasil akhir tiap individu, meliputi hasil akhir sesuai standar yang diharapkan untuk selayaknya dapat diraih oleh individu yang berkompeten.

#### b. Model Kompetensi

Jenis model kompetensi seperti apa yang akan digunakan oleh organisasi, sangat bergantung dan ditentukan oleh kebutuhan serta sasaran organisasi tersebut. Empat model kompetensi yang paling utama menurut Basso adalah :

- 1) Model Kompetensi Inti, model ini digunakan untuk "mencakup" kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan di suatu organisasi secara keseluruhan yang dikaitkan erat dengan misi, visi dan nilai-nilai suatu organisasi.

2) Model Kompetensi Fungsional, model ini dikembangkan untuk fungsi bisnis yang ada di dalam suatu perusahaan. Model kompetensi fungsional, ini diterapkan untuk semua pegawai yang ada di dalam ruang lingkup fungsi-fungsi tersebut, apapun tingkatan mereka.

3) Model Kompetensi Peran, merupakan model yang diaplikasikan untuk peran tertentu yang dimainkan oleh individu di dalam organisasi, bukan fungsi yang mereka mainkan. Karena model ini bersifat lintas fungsional, maka model kompetensi peran ini sangat bermanfaat di dalam suatu organisasi yang berbasis pada tim.

4) Model Kompetensi Kerja, merupakan model yang paling sempit ruang lingkungannya dibandingkan dengan keempat model yang lain karena model ini hanya diaplikasikan untuk satu tugas atau satu pekerjaan saja.

#### 4. Pengalaman Kerja

Selain pendidikan formal yang harus dimiliki, individu juga perlu memiliki pengalaman kerja, serta mampu beradaptasi dengan lingkungan dalam organisasi.

Pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan.

Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas utama dalam tindakan promosi. Dengan pengalaman, seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan.

Dengan demikian, masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai. Misalnya, seseorang yang lebih lama bekerja akan dipertimbangkan lebih dahulu dalam hal promosi, pemindahan ini berkaitan erat dengan apa yang disebut senioritas.

#### 5. Prestasi Kerja

Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu dari suatu lingkungan. Perubahan itu ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup, mempertahankan hidup, memelihara hidup, memenuhi tujuan hidup. Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat nonmaterial, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja.

Jika dilihat dari asal katanya, kata prestasi kerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The*

*Scribner-Bantam English Dictionary*, berasal dari akar kata "to perform" dengan beberapa penafsiran yaitu : a) melakukan, menjalankan, melaksanakan, b) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat, c) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab, dan d) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Kemudian, dengan uraian pengertian kata prestasi kerja tersebut beberapa pendapat pakar tentang pengertian prestasi kerja akan diuraikan di bawah ini yaitu :

- 1) Prestasi kerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.
- 2) Prestasi kerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.
- 3) Prestasi kerja dipengaruhi oleh tujuan.
- 4) Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.
- 5) Prestasi kerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan.
- 6) Kinerja (prestasi kerja) merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan

yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

- 7) Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni : (1) tugas individu ; (2) perilaku individu ; dan (3) ciri individu.
- 8) Prestasi kerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.
- 9) Prestasi kerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *Ability* (A), Motivasi atau *Motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu Prestasi kerja =  $f(A \times M \times O)$ . Artinya : Prestasi kerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

#### b. Standar Prestasi Kerja

Untuk mengetahui prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi, maka organisasi tersebut haruslah menetapkan dan menyusun standar kinerjanya (*performance standard*). Standar kinerja merupakan tolok ukur bagi suatu perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang

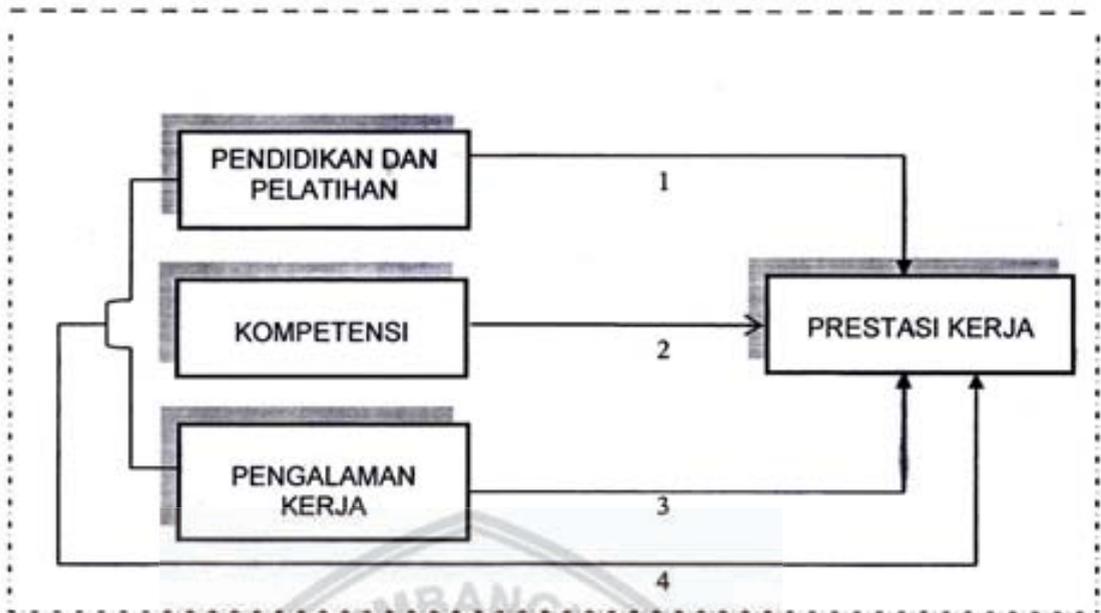
diharapkan/ditargetkan sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Sistem prestasi kerja ialah suatu sistem kepegawaian dimana untuk pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang dicapai oleh orang yang diangkat. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus ujian jabatan dan prestasinya harus terbukti nyata. Didalam Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 unsur yang dinilai antara lain adalah : a) Kesetiaan, b) Prestasi kerja, c) Tanggung jawab, d) Ketaatan, e) Kejujuran, f) Kerjasama, g) Prakarsa, h) Kepemimpinan.

1. Diklat memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Unit Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kemtan.
2. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Unit Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kemtan.
3. Pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Unit Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kemtan.
4. Diklat, kompetensi dan pengalaman kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Unit Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kemtan.

Kerangka pemikiran jika digambarkan dalam bentuk hubungan seperti skema berikut ini:

### **Kerangka Pemikiran**

Masalah diklat, kompetensi, pengalaman kerja dan prestasi kerja banyak kita dapati di dalam organisasi termasuk di Unit Ditjen Pengolahan Dan Pemasaran Hasil Pertanian Kemtan. Oleh karena itu berdasarkan uraian di atas, di dapat alur pemikiran sebagai berikut :



**METODOLOGI PENELITIAN**

**Teknik Penentuan Sampel**

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek yang akan diteliti. Populasi yang diteliti adalah seluruh pegawai Unit Ditjen PPHP Kemtan yang berjumlah 337 orang.

2. Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *proportional stratified randomsampling*. Husein (2003, 56) menyatakan bahwa ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan pada desain penelitian yang digunakan yaitu berdasarkan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

dimana

- n = jumlah sampel
- N = jumlah populasi
- e = error (% yang dapat ditoleransi terhadap ketidaktepatan penggunaan sampel sebagai pengganti populasi).

Disini penulis menggunakan error sebesar 10%, dengan demikian besarnya sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{337}{1 + 337 (0,1)^2} = 77 \text{ orang responden}$$

**Teknik Analisis.**

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau

kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan, atau mampu mengangkat data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Untuk uji validitas menggunakan rumus statistika Momen Pearson.

#### b. Analisis deskriptif

Deskripsi data masing-masing variabel dijelaskan menggunakan teknik statistik deskriptif dengan menghitung rentang skor, rata-rata, median, modus dan simpangan baku.

#### c. Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik.

##### 2) Uji Multikolinearitas.

Pengujian asumsi kedua adalah uji multikolinearitas (*multicollinearity*) antar variabel-variabel independen yang masuk ke dalam model. Metode untuk mendiagnose adanya *multicollinearity* dilakukan dengan uji *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dihitung dengan rumus sebagai berikut:  $VIF = 1 / Tolerance$ . Jika VIF lebih besar dari 5, maka antar variabel bebas (*independent variabel*) terjadi persoalan multikolinearitas (Singgih Santoso, 2003:77).

##### 3) Uji Heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas terjadi dalam regresi apabila varian error ( $\epsilon_i$ ) untuk beberapa nilai  $x$  tidak konstan. Pendeteksian konstan dan tidaknya varian error konstan dapat dilakukan dengan menggambar grafik antara *standardized residual* dengan *standardized predicted*. Apabila garis yang membatasi sebaran titik-titik relatif paralel maka varian error dikatakan konstan. Dasar pengambilan keputusan adalah jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang diatur maka telah terjadi heteroskedastisitas, namun sebaliknya bila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4) Uji Autokorelasi

Pengujian asumsi regresi linier klasik adalah uji autokorelasi (*autocorrelation*). Uji autokorelasi bertujuan untuk untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$ . Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk menguji keberadaan *autocorrelation* digunakan metode *Durbin-Watson test*.

#### d. Korelasi sederhana.

Korelasi tidak menunjukkan sebab akibat, namun pada korelasi dijelaskan besarnya tingkat hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Dalam menganalisis digunakan koefisien korelasi yang dapat memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan antar variabel.

#### e. Korelasi Ganda.

Korelasi ganda berfungsi mencari hubungan secara bersama-sama antara tiga variabel bebas yaitu diklat, kompetensi dan pengalaman kerja secara simultan (bersama-sama) dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja.

#### f. Regresi Linier Berganda.

Regresi ini berfungsi untuk meramalkan nilai variabel terikat apabila variabel bebas minimal dua, sehingga rumus yang

digunakan sebagai berikut :

$$Y = f (X_1, X_2, X_3)$$

Fungsi tersebut akan berbentuk persamaan linear sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

keterangan :

Y = variabel prestasi kerja

X<sub>1</sub> = variabel diklat

X<sub>2</sub> = variabel kompetensi

X<sub>3</sub> = variabel pengalaman kerja

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel diklat

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel kompetensi

b<sub>3</sub> = Koefisien regresi variabel pengalaman kerja

#### g. Uji Hipotesis.

Untuk menguji signifikansi koefisien regresi yaitu pengaruh yang ditemukan untuk keseluruhan populasi, maka perlu di uji signifikansi dengan uji signifikansi pengaruh uji t dan uji F, sebagai berikut :

1) Uji t (individual test)

dilakukan untuk mengukur signifikansi koefisien variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial.

2) Uji F

ditujukan untuk menguji tingkat pengaruh semua variabel *independent* secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*.

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dari hasil analisa data diperoleh kenyataan bahwa pada analisa korelasi dan regresi baik sederhana maupun berganda memiliki hubungan yang kuat dan pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat (prestasi kerja). Variabel diklat memiliki korelasi positif dan kuat dengan variabel prestasi kerja, yang berarti jika semakin besar nilai variabel diklat akan meningkatkan prestasi kerja. Variabel kompetensi memiliki korelasi positif dan kuat dengan variabel prestasi kerja, yang berarti jika semakin besar nilai variabel kompetensi akan meningkatkan prestasi kerja. Begitu juga dengan variabel pengalaman kerja memiliki korelasi positif dan sedang terhadap prestasi kerja. Pada korelasi berganda, variabel diklat, kompetensi, dan pengalaman kerja secara bersama-sama memiliki korelasi positif dan kuat dengan variabel prestasi kerja, yang berarti jika semakin besar nilai variabel diklat, kompetensi, dan pengalaman kerja akan meningkatkan prestasi kerja.

Pada analisa regresi ganda (secara bersama-sama) ketiga variabel bebas terlihat memiliki korelasi positif dan kuat, serta berpengaruh paling signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa diklat, kompetensi, dan pengalaman kerja secara bersama-sama memberikan

pengaruh atau kontribusi yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh antar variabel bebas baik dalam hubungan secara parsial maupun simultan terhadap variabel terikat prestasi kerja dapat dilihat pada tabel di bawah, di mana pengaruh yang paling kuat yaitu pengaruh variabel bebas (secara bersama-sama) terhadap variabel terikat. Sedangkan variabel yang paling berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kemtan adalah variabel diklat, diikuti variabel kompetensi dan terakhir variabel pengalaman kerja.

**Tabel 1. Resume Hasil Korelasi dan Regresi**

Variabel	R korelasi	R-Square	Adjusted R-Square
$X_1 - Y$	0,643	0,414	-
$X_2 - Y$	0,633	0,401	-
$X_3 - Y$	0,417	0,174	-
$X_1 - X_2 - X_3 - Y$	0,683	0,466	0,444

Sumber : Hasil pengolahan data

**Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig
$X_1 - Y$	7,277	2,287	-	-	0,000
$X_2 - Y$	7,088	2,287	-	-	0,000
$X_3 - Y$	3,971	2,287	-	-	0,000
$X_1 - X_2 - X_3 - Y$	-	-	21,239	2,730	0,000

Sumber : Hasil pengolahan data

**Tabel 3. Persamaan Regresi**

Variabel	Persamaan Regresi
$X_1 - Y$	$\hat{Y} = 17,975 + 0,694 X_1$
$X_2 - Y$	$\hat{Y} = 20,182 + 0,733 X_2$
$X_3 - Y$	$\hat{Y} = 44,127 + 0,454 X_3$
$X_1 - X_2 - X_3 - Y$	$\hat{Y} = 12,049 + 0,434 X_1 + 0,410 X_2 + 0,045 X_3$

Sumber : Hasil pengolahan data

Interpretasi dari tabel 1,2 dan 3 tersebut di atas adalah sebagai berikut :

a. Berdasarkan tabel di atas, koefisien korelasi diklat terhadap prestasi kerja = 0,643 dan koefisien determinasi variabel diklat terhadap prestasi kerja sebesar 0,414 atau 41,4 %. Pada taraf signifikan 5%, nilai  $t_{hitung}$  diklat = 7,277 lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,287$ . Nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Persamaan regresi yang terbentuk  $\hat{Y} = 17,975 + 0,694 X_1$ . Maka dapat disimpulkan variabel diklat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang

disampaikan oleh Sedarmayanti (2003, 32) bahwa pendidikan dan pelatihan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari, yang dengan pendidikan dan pelatihan yang didapatnya, maka pegawai akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

b. Berdasarkan tabel di atas, koefisien korelasi kompetensi terhadap prestasi kerja = 0,633 dan koefisien determinasi variabel kompetensi terhadap prestasi kerja sebesar 40,1%. Pada taraf signifikan 5%, nilai  $t_{hitung}$  kompetensi = 7,088 lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,287$ . Nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Persamaan regresi yang terbentuk  $\hat{Y} = 20,182 + 0,733 X_2$ . Maka dapat disimpulkan variabel kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Spencer (2002, 25) bahwa kompetensi adalah karakteristik-karakteristik

keahlian yang mendasari keberhasilan kinerja yang dicapai seseorang. Kompetensi dapat memprediksikan secara efektif tentang kinerja unggul yang dicapai dalam pekerjaan.

- c. Berdasarkan tabel di atas, koefisien korelasi pengalaman kerja terhadap prestasi kerja = 0,417 dan koefisien determinasi variabel pengalaman kerja terhadap prestasi kerja sebesar 17,4%. Pada taraf signifikan 5%, nilai  $t_{hitung}$  pengalaman kerja = 3,971 lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,287$ . Nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Persamaan regresi yang terbentuk  $\hat{Y} = 44,127 + 0,454 X_3$ . Maka dapat disimpulkan variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dengan pengalaman kerja yang dimilikinya, seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya, potensi yang ada di dalam dirinya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
- d. Berdasarkan tabel di atas, koefisien korelasi diklat, kompetensi, dan pengalaman kerja secara bersama – sama terhadap prestasi kerja = 0,683 dan koefisien *Adjusted R Square* variabel diklat, kompetensi, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja sebesar 44,4 %. Pada taraf signifikan 5%, nilai  $F_{hitung} = 21,239$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,730$ .

Nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Persamaan regresi yang terbentuk  $\hat{Y} = 12,049 + 0,434 X_1 + 0,410 X_2 + 0,045 X_3$ . Maka dapat disimpulkan variabel diklat, kompetensi, dan pengalaman kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

### Kesimpulan

1. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara diklat terhadap prestasi kerja pada Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kemtan, dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 7,277 > t_{tabel} = 2,287$ . Besarnya  $R = 0,643$  dan  $R^2 = 0,414$  artinya diklat mempunyai hubungan yang positif dan kuat terhadap prestasi kerja dan memberikan pengaruh sebesar 41,4%.
2. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap prestasi kerja pada Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kemtan, dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 7,088 > t_{tabel} = 2,287$ . Besarnya  $R = 0,633$  dan  $R^2 = 0,401$  artinya kompetensi mempunyai hubungan yang positif dan sedang terhadap prestasi kerja dan memberikan pengaruh sebesar 40,1%.

3. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kemtan, dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa  $t$  hitung = 3,971 >  $t$  tabel = 2,287. Besarnya  $R = 0,417$  dan  $R^2 = 0,174$  artinya pengalaman kerja mempunyai hubungan yang positif dan kuat terhadap prestasi kerja dan memberikan pengaruh sebesar 17,4%.
4. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara diklat, kompetensi, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kemtan, dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa  $F$  hitung = 21,239 >  $F$  tabel = 2,730. Besarnya  $R = 0,683$  dan  $Adjusted R^2 = 0,444$  artinya diklat, kompetensi, dan pengalaman kerja mempunyai hubungan yang positif dan kuat terhadap prestasi kerja dan memberikan pengaruh sebesar 44,4 %.

#### Saran

Dengan mengacu kepada uraian kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Khusus :
  - a. Disarankan kepada Pimpinan Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kemtan khususnya pejabat bidang personalia untuk

agar memprioritaskan pembinaan pegawai dengan memperhatikan ketiga variabel yaitu diklat, kompetensi dan pengalaman kerja dalam upaya prestasi kerja pegawai demi mewujudkan tujuan serta berhasilnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dengan baik.

- b. Disarankan kepada seluruh pegawai agar meningkatkan prestasi kerjanya melalui upaya untuk meningkatkan kualitasnya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan / diklat yang diselenggarakan organisasi, sehingga nantinya akan mampu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.

#### 2. Umum :

- a. Dengan melihat besarnya pengaruh diklat, kompetensi, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja, yang pada penelitian ini yaitu sebesar 44,4 %, yang berarti masih tersisa 55,6 % lagi dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Oleh karena itu kepada para lainnya disarankan untuk meneliti variabel seperti motivasi, pengembangan karir, kepemimpinan, kompetensi,

diklat, pengalaman kerja, dan lain-lain yang masih mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kemtan dengan bermacam metode penelitian yang sesuai.

- b. Kepada para pembaca yang melihat masih banyaknya kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini untuk memberikan kritik, saran yang dapat dijadikan masukan dalam penyempurnaan penulisan ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh., 2000. *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Basso M, 2003. *Pembinaan SDM Berbasis Kompetensi. Majalah Manajemen Usahawan Indonesia*, Lembaga Manajemen FE-UI, Jakarta.
- Burhan Nurgiantoro, Gunawan & Marzuki 2002. *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Byham, W.C. 2002. *Competency and Organizational Succes*, Monograph Development Dimensions International Press, London.
- Caroll, S.J., danSchneir, C.E., 2001. *Performance Appraisal and Review System: The Identification, Measurement, and Development of Performance in Organization*, Scott Foresman Glenview, IL.
- Flippo, Edwin B, 2004. *Manajemen Personalia*, Jilid III, Edisi Ke - 8, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomez, Louis R., - Mejia, David B. Balkin dan Robert L. Cardy, 2003. *Managing Human Resources*, Prentice - Hall, New Jersey.
- Hasibuan, Malayu SP, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2005. *Manajemen : Dasar, Pengetahuan dan Masalah*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar, 2003. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Erlangga, Jakarta.
- Irianto, Yusuf, 2001. *Tema - Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Insan Cendekia, Surabaya.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. RemajaRosdakarya, Bandung.

- Mathis Robert L. Dan John H. Jackson  
 ,2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia*  
 , Buku I. Penerbit Salemba Empat,  
 Jakarta.
- Mathis Robert L. dan John H. Jackson, 2001.  
*Manajemen Sumber daya Manusia*, Buku  
 I, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Noe, A. Raymond, John R. Hollenbeck,  
 Barry Gerhart, Patrick M. Wright,  
 2000.*Human Resource Management*. Ed  
 3, McGraw-Hill Companies, Inc., USA.
- Notoatmodjo Soekidjo, 2003.*Pengembangan  
 Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT.  
 Rineka Cipta, Jakarta.
- Pedoman Penulisan Tesis, 2009. PPs UPN  
 "Veteran", Jakarta.
- Restra Direktorat Jenderal Pengolahan dan  
 Pemasaran Hasil Pertanian Periode 2010  
 – 2014, Kementerian Pertanian.
- Riduan M., 2004.*Metode & Teknik Menyusun  
 Tesis*, Erlangga, Jakarta.
- Ruky, S. Achmad, 2002.*Sistem Manajemen  
 Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama,  
 Jakarta.
- Samsudin Sadili, 2006.*Manajemen Sumber  
 Daya Manusia*, Cetakan ke-1, CV.  
 Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti, 2003.*Good Governance :  
 Dalam Rangka Otonomi Daerah Upaya  
 Membangun Organisasi Efektif dan  
 Efisien melalui Restrukturisasi dan  
 Pemberdayaan*, Ed 1, Bandung : Mandar  
 Maju.
- Siagian P. Sondang, 2000.*Teori  
 Pengembangan Organisasi*, Jakarta:  
 Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P., 2006.*Manajemen  
 Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga  
 belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Singgih Santoso 2003.*Mengolah Data  
 Statistik Secara Profesional*, Alfabeta,  
 Bandung.
- Spencer, L., 2002.*Competency at Work*,  
 Published Jhone Wiley Sons Inc. Library  
 of Congress Cataloging.
- Sugiyono, 2005.*Metode Penelitian bisnis*, CV  
 Alfabeta, Bandung.
- Veitzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd. Basri  
 2005.*Performance Appraisal*, PT. Raja  
 Grafindo Persada, Jakarta.
- Zainun. B., 2000.*Sumber Daya Manusia  
 Indonesia*, Gunung Agung , Jakarta.