

Pengaruh Pengalaman Kerja, Pemberdayaan Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bireuen

Zakaria Yahya

Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Almuslim

zakariayahyamsm@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan adalah 1) Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen. 2) Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen. 3) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen. 4) Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen, dengan jumlah sampel 78 orang pegawai. Data dikumpulkan dengan mengisi kuisioner, kemudian data tersebut diolah secara kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian dengan pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa 1) Pemberdayaan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitungnya sebesar 2,225, sementara itu nilai t-tabel sebesar 1.993 maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. 2) Pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitungnya sebesar 2,174, sedangkan nilai t-tabel sebesar 1.993 maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. 3) Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,429, sementara itu nilai t-tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1.993 maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Sedangkan berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa Pemberdayaan pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 20,218. Setelah itu dibandingkan dengan nilai F-tabel sebesar 2,73 dengan signifikan 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$.

Kata Kunci: *Pemberdayaan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Prestasi Kerja.*

PENDAHULUAN

Prestasi yang efektif dalam bekerja tidak muncul begitu saja, tetapi ada hubungan timbal balik karena begitu pentingnya maka kebanyakan pelatihan bertujuan membuat karyawan lebih baik dalam melakukan pekerjaan dan kompensasi mempunyai kekuatan mempengaruhi perilaku keanggotaan mereka dan prestasi kerjanya. Oleh karena itu perlu di kembangkan suatu sistem pelatihan dan pemberian kompensasi yang tepat guna mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik dan memotivasi karyawan agar berprestasi.

Pemberian program pemberdayaan pelatihan dalam perusahaan adalah sangat penting karena akan menambah kemampuan dan keahlian karyawan di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan adanya pemberdayaan pelatihan juga dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sekaligus perusahaan akan berjalan dengan lancar. Program pemberdayaan pelatihan harus bertujuan meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Perusahaan yang memperhatikan sumber daya manusia yang menganggap karyawan sebagai mitra kerja, sehingga diperlukan pembinaan karyawan

sebagai salah satu strategi dalam mencapai keunggulan bersaing yang menjadi penentu bisa tidaknya efisiensi perusahaan dilakukan.

Program-program pemberdayaan latihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki keputusan kerja. Setelah menjalani program pemberdayaan pelatihan setidaknya organisasi atau perusahaan mengharapkan agar para karyawan yang diikutsertakan dalam pelatihan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Rivai (2009) bahwa pemberdayaan pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan lama, serta didefinisikan secara singkat sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan prestasi kerja di masa mendatang.

Pegawai yang berpengalaman akan biasa dan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Pengalaman kerja sangat penting dalam usaha peningkatan prestasi kerja karyawan dengan bertambahnya pengalaman kerja akan bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya, dalam hal ini tentunya akan meningkatkan prestasi kerjanya. Pengalaman sebagai keseluruhan pelajaran yang dibentuk oleh seseorang dari peristiwa yang dilalui dalam pelajaran hidupnya. Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam tujuannya untuk memberikan kepada suatu kerja yang efektif dan bagi tenaga kerja sendiri sebagai sarana peningkatan prestasi kerja.

Selain faktor yang di atas, kompensasi juga mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.

Keterkaitan antara kompensasi dengan prestasi kerja yaitu apabila kompensasi (kepuasan) yang diterimanya semakin memuaskan, maka semangat kerja seseorang dan prestasi kerja karyawan semakin meningkat. Faizal (2012) mengadakan penelitian yang berjudul pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen merupakan instansi pemerintah yang bertanggungjawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya. Bertugas melaksanakan urusan pemerintahan Kabupaten Bireuen bidang pendidikan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas-tugas lain berkaitan dengan pendidikan yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya. Tugas tersebut mencakup pembantuan urusan pendudukan, pengawasan, penyusunan program pendidikan daerahnya, menyusun strategi, perumusan kebijakan pendidikan, hingga memberikan layanan umum dalam hal pendidikan. Jumlah seluruh pegawai adalah 111 orang, yang terdiri dari 78 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), 12 orang tenaga kontrak dan 21 orang tenaga bakti.

Berdasarkan hasil observasi awal menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen mengalami penurunan. Hal ini dikarenakan pegawai yang kurang efektif di dalam bekerja. Contoh tindakan yang menyebabkan pekerjaan yang kurang efektif atau menurunnya hasil kerja dari pegawai antara lain menganggur pada jam kerja, ngobrol, makan, merokok, istirahat sebelum waktunya, yang keseluruhan terjadi pada saat jam kerja.

Kemudian permasalahan pemberdayaan pelatihan pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen, peneliti menemukan bahwa pemberdayaan pelatihan yang

selama ini dilaksanakan juga masih kurang efektif. Hal tersebut terlihat dari tidak semua peserta pelatihan dapat menerapkan materi pelatihan yang mereka peroleh ke dalam kegiatan kerja mereka sehari-hari di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen. Sehingga pemberdayaan pelatihan yang dilakukan selama ini kurang berdampak terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya berhasil.

Selanjutnya pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen masih banyak yang pengalaman kerjanya belum memadai. Kondisi ini dapat dilihat dari adanya temuan pada beberapa orang pegawai yang belum terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengalaman kerja yang pernah didapatkan apalagi pegawai baru yang belum bisa menguasai pekerjaan yang diberikan, pelaksanaan tugas dan pekerjaan belum bisa dipahami sehingga timbul kesulitan yang dialami pada saat melaksanakan tugas yang diberikan dan akan menyebabkan prestasi kerja pegawai kurang optimal. Dan masalah terakhir yaitu adanya pegawai yang malas bekerja karena kompensasi yang mereka terima kurang sesuai dengan yang mereka harapkan. Dengan terjadinya hal itu membuat prestasi kerja pegawai menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan peneliti maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian “Pengaruh Pemberdayaan Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen”.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen, yang beralamat di Jalan Sultan Malikulsaleh, Cot Gapu Kota Bireuen. Alasan penulis memilih obyek penelitian tersebut dengan pertimbangan memudahkan penulis mengumpulkan data-data dan pada akhirnya waktu, tenaga dan biaya dapat dilakukan seefisien mungkin. Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bireuen.

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2008). Ada beberapa instrument pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya: *Observasi*, Kuesioner dan Dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bireuen adalah salah satu unsur perangkat daerah sebagai unsur pelaksanaan dan unsur penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten Bireuen dibidang peningkatan mutu pendidikan dan olahraga kepada seluruh masyarakat Bireuen khususnya. Kelahiran Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bireuen merupakan akibat dari pengaplikasian peraturan pemerintahan No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dengan nama Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bireuen, dan dibentuk berdasarkan Qanun Aceh Utara No. 15 Tahun 2004 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bireuen.

Karakteristik responden pada penelitian ini menguraikan mengenai pemberdayaan pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen. Hal ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen. Dalam penelitian ini

mengambil semua sampel Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 78 orang sebagai sampel penelitian.

Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 78 responden melalui menyebarkan kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor.

Tanggapan responden untuk pernyataan pada variabel pemberdayaan pelatihan sebagaimana pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju (S) dengan jumlah skor 309 atau 396,2%, kemudian tanggapan responden yang sangat setuju (SS) dengan jumlah skor 123 atau 157,7%, selanjutnya tanggapan responden yang ragu-ragu (RG) dengan jumlah skor 32 atau 41,1%, tanggapan responden yang tidak setuju (TS) dengan jumlah skor 4 atau 5,1% dan tanggapan responden yang sangat tidak setuju (STS) tidak ada.

Tanggapan responden untuk pernyataan pada variabel pengalaman kerja sebagaimana pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju (SS) dengan jumlah skor 170 atau 218%, kemudian tanggapan responden yang setuju (S) dengan jumlah skor 64 atau 82%, selanjutnya tanggapan responden yang ragu-ragu (RG), yang tidak setuju (TS) dan yang sangat tidak setuju (STS) tidak ada.

Tanggapan responden untuk pernyataan pada variabel kompensasi sebagaimana pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju (S) dengan jumlah skor 301 atau 385,8%, kemudian tanggapan responden yang sangat setuju (SS) dengan jumlah skor 91 atau 116,6%, selanjutnya tanggapan responden yang ragu-ragu (RG) dengan jumlah skor 68 atau 87,2%, tanggapan responden yang tidak setuju (TS) dengan jumlah skor 8 atau 10,2% dan tanggapan responden yang sangat tidak setuju (STS) tidak ada.

Tanggapan responden untuk pernyataan pada variabel prestasi kerja sebagaimana pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju (S) dengan jumlah skor 217 atau 278,2%, kemudian tanggapan responden yang sangat setuju (SS) dengan jumlah skor 150 atau 192,3%, selanjutnya tanggapan responden yang ragu-ragu (RG) dengan jumlah skor 22 atau 28,2%, tanggapan responden yang tidak setuju (TS) dengan jumlah skor 1 atau 1,3% dan tanggapan responden yang sangat tidak setuju (STS) tidak ada.

Pembahasan

Pengaruh Pemberdayaan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa variabel pemberdayaan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai. Analisis uji-t untuk variabel pemberdayaan pelatihan, nilai t-hitungnya sebesar 2,225, sementara itu nilai t-tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,993 maka t-hitung > t-tabel ($2,225 > 1,993$). Ini menunjukkan bahwa menerima H1 yang berarti variabel pemberdayaan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen. Artinya semakin baik pemberdayaan pelatihan maka akan menyebabkan semakin tingginya prestasi kerja pegawai, sebaliknya jika semakin rendah pemberdayaan pelatihan maka akan menyebabkan semakin rendahnya prestasi kerja pegawai.

Indikator pemberdayaan pelatihan terdiri dari tujuan, sasaran, para pelatih, materi, metode dan peserta. Seluruh indikator pemberdayaan pelatihan telah dinilai baik oleh responden. Ini dapat dilihat dari tanggapan responden untuk pernyataan pada variabel pemberdayaan pelatihan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju (S) dengan jumlah skor 309 atau 396,2%, kemudian tanggapan responden yang sangat setuju (SS) dengan jumlah skor 123 atau 157,7%, selanjutnya tanggapan responden yang ragu-ragu (RG) dengan

jumlah skor 32 atau 41,1%, tanggapan responden yang tidak setuju (TS) dengan jumlah skor 4 atau 5,1% dan tanggapan responden yang sangat tidak setuju (STS) tidak ada.

Dari penjelasan di atas, dapat diprediksi bahwa pelatihan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Pelatihan kerja dapat meningkatkan ketrampilan dan prestasi, serta gaji pegawai akan mengalami peningkatan sesuai dengan prestasi kerjanya. Oleh karena itu, pihak perusahaan hendaknya benar-benar memperhatikan kegiatan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja pegawai untuk lebih memperbaiki prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Yuli (2017) yang menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis variabel pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai. Analisis uji-t untuk variabel pengalaman kerja, nilai t-hitungnya sebesar 2,174, sementara itu nilai t-tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1.993 maka t-hitung > t-tabel (2,174 > 1,993). Ini menunjukkan bahwa menerima H2 yang berarti variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen.

Pengalaman kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen, sudah berada pada kriteria yang baik. Ini dapat dilihat dari hasil tanggapan responden untuk pernyataan pada variabel pengalaman kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju (SS) dengan jumlah skor 170 atau 218%, kemudian tanggapan responden yang setuju (S) dengan jumlah skor 64 atau 82%, selanjutnya tanggapan responden yang ragu-ragu (RG), yang tidak setuju (TS) dan yang sangat tidak setuju (STS) tidak ada.

Pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja seorang pegawai. Masa kerja dapat menjadi acuan pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai, semakin lama masa kerja yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin kaya pengalaman kerja yang dimilikinya. Baharuddin (2011) mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, semakin sering seseorang mengulangi suatu pekerjaan maka semakin bertambah kecakapan dan pengetahuannya terhadap pekerjaan, sehingga akan memberikan kontribusi terhadap tugas-tugas dan fungsinya sebagai pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Yuli (2017) yang menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis variabel kompensasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja (Y). Analisis uji t untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai t-hitung sebesar 5,429, sementara itu nilai t-tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1.993 maka t-hitung > t-tabel (5,429 > 1,993). Ini menunjukkan bahwa menerima H3 yang artinya variabel kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen. Artinya semakin puas dengan kompensasi yang diberikan maka semakin bagus kinerja yang dimiliki dan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Seluruh indikator kompensasi telah dinilai baik oleh responden. Ini dapat dilihat dari hasil tanggapan responden untuk pernyataan pada variabel kompensasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju (S) dengan jumlah skor 301 atau 385,8%, kemudian tanggapan responden yang sangat setuju (SS) dengan jumlah skor 91 atau 116,6%, selanjutnya tanggapan responden yang ragu-ragu (RG) dengan jumlah skor 68 atau

87,2%, tanggapan responden yang tidak setuju (TS) dengan jumlah skor 8 atau 10,2% dan tanggapan responden yang sangat tidak setuju (STS) tidak ada.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena upah merupakan suatu ukuran nilai atau karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat pendapatan absolut karyawan yang akan menentukan skala kehidupannya, dan pendapatan relatif mereka menunjukkan status, martabat dan harganya (Handoko, 2014). Oleh karena itu, pimpinan perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, agar *performancenya* dapat meningkat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan dan keinginan perusahaan dan pimpinan.

Keterkaitan antara kompensasi dengan prestasi kerja yaitu apabila kompensasi yang diterimanya semakin memuaskan, maka semangat kerja seseorang dan prestasi kerja karyawan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Aji (2016) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Pemberdayaan Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis variabel pemberdayaan pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil perhitungan statistik uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 20,218. Setelah itu dibandingkan dengan nilai F-tabel sebesar 2,73 dengan signifikan 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,218 > 2,73$ dengan signifikan 0,000). Ini menunjukkan bahwa menerima H_4 yang berarti bahwa variabel independen pemberdayaan pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen.

Dari hasil analisis juga diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,671. Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel bebas yaitu pemberdayaan pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja yang dikategorikan kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasinya (R^2) sebesar 0,450. Hal ini berarti variabel bebas yakni pemberdayaan pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 45% terhadap variabel terikat yakni prestasi kerja pegawai sedangkan sisanya 55% dijelaskan faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Hasibuan (2014) mengatakan perusahaan harusnya meningkatkan pelatihan kepada karyawan karena dengan pelatihan yang bagus dan berkesinambungan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Sebab prestasi kerja merupakan hasil dari perilaku kerja dapat dimotivasi melalui sistem pelatihan, pengalaman kerja dan pemberian kompensasi yang adil bagi pegawai. Oleh karena perlu dikembangkan suatu sistem pemberdayaan pelatihan, pengalaman kerja dan pemberian kompensasi yang tepat guna mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk memotivasi pegawai agar berprestasi.

Penelitian ini mendukung pernyataan Faisal (2012) yang menyatakan bahwa secara simultan pemberdayaan pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Karena itu sebaiknya masing-masing kepala instansi tersebut dipandang perlu untuk meningkatkan program pelatihan bagi pegawainya, pengalaman kerja sangat penting dalam usaha peningkatan prestasi kerja pegawai dengan bertambahnya pengalaman kerja akan bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya, dalam hal ini tentunya akan meningkatkan prestasi kerjanya. serta menerapkan kebijakan kompensasi yang berorientasi pada perbaikan persepsi pegawai atas imbalan yang mereka terima.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberdayaan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitungnya sebesar 2,225, sementara itu nilai t-tabel sebesar 1,993 maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,225 > 1,993$). Ini menunjukkan bahwa menerima H1.
2. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitungnya sebesar 2,174, sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,993 maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,174 > 1,993$). Ini menunjukkan bahwa menerima H2.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,429, sementara itu nilai t-tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,993 maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($5,429 > 1,993$). Ini menunjukkan bahwa menerima H3.
4. Pemberdayaan pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 20,218. Setelah itu dibandingkan dengan nilai F-tabel sebesar 2,73 dengan signifikan 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($20,218 > 2,73$ dengan signifikan 0,000). Ini menunjukkan bahwa menerima H4.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pemberdayaan pelatihan kerja untuk PNS lebih ditigkatkan, sehingga kemampuan setiap pegawai dapat bertambah dan berdampak pada meningkatnya prestasi kerja.
2. Diharapkan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen sebaiknya menempatkan pegawai berdasarkan pada kualitas yang dimilikinya berdasarkan pendidikan dan pengalaman yang telah mereka miliki sebelumnya.
3. Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen diharapkan lebih memperhatikan prestasi kerja khususnya inisiatif dalam menyelesaikan masalah yang muncul ketika mengerjakan tugas pekerjaan, sehingga memperlancar pekerjaan dan meningkatkan prestasi kerja.
4. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel yang lebih bervariasi dengan menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai seperti, kompetensi sosial, kepuasan kerja, ketrampilan kerja, sikap kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, Kasmuni. 2016. Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Woodexindo Semarang. *Journal of Management* Vol.2 No. 2, Maret 2016.
- Chris Rowley, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers.

- Devi, Savitri. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Foodmart Lembuswana Di Samarinda. *Journal Administrasi Bisnis*, Volume 3, Nomor 4, 2015: 888-899.
- Faizal, dkk. 2012. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Budidaya Air Payau Ujung Batee Aceh Besar. *Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh*, Vol. 1, No. 1, Agustus 202-218.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnan, Heidjrachman, Suad. 2011, *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat, Cetakan Kesepuluh, Penerbit: BPFE, Yogyakarta.
- Jusmaliani. M.E, 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Surakarta: Bumi Aksara,
- Marihot Tua, Efendy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian P. Sondang. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*, Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sulaeman, Ardika. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Jurnal Trikonomika* Vol. 13, No. 1, Juni 2014. ISSN 2355-7737
- Wahyu, Riandani. 2015. Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Elnusa di Kota Balikpapan. *Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Malawarman*, Vol. 3, No. 5, 873-887.
- Wilson Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Yuli, Mardiyanti. 2017. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sami Surya Perkasa Sukoharjo. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.