

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN KERJADAN
KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
DINAS PERTANIAN KABUPATEN KLATEN**



NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Disusun oleh:

**UNTARI CAHYANINGSIH
B. 100110163**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca Naskah Publikasi dengan judul:

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
DINAS PERTANIAN KABUPATEN KLATEN**

Yang ditulis oleh:

UNTARI CAHYANINGSIH

B 100110163

Penandatanganan berpendapat bahwa Naskah Publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, 27 Maret 2015

Pembimbing



(**Ahmad Mardalis, SE.M.B.A**)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta




(**Dr. Triyono, M.Si.**)

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Prestasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian Kabupaten Klaten. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Prestasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian Kabupaten Klaten.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive random sampling* untuk pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Klaten. Karena jumlah populasi relatif kecil dan dengan tujuan agar lebih representative maka seluruh elemen yang ada dijadikan subjek penelitian. Sampel yang digunakan sebanyak populasi sebanyak 60 orang pegawai.

Hasil dari penelitian menunjukkan berdasarkan hasil uji regresi bahwa variabel pendidikan (X_1), pelatihan kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Klaten. Dari variabel-variabel tersebut yang paling berpengaruh adalah pelatihan kerja (X_2).

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Kompensasi dan Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan perusahaan atau lembaga tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan instansi, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil kerja yang tinggi. Unsur pengendalian suatu perusahaan ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (dalam Hasanah, 2010).

Salah satu aspek pengelolaan sumber daya manusia adalah melalui program pendidikan dan pelatihan kerja. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan pada perusahaan, maka kegiatan perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Pendidikan dan pelatihan kerja merupakan solusi untuk membangun kemampuan sumber daya manusia yang diharapkan dapat membantu menghadapi tantangan persaingan antar perusahaan. Tingkat pendidikan merupakan indikator yang penting, karena semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai, dan demikian pula sebaliknya. Bukan hanya tingkat pendidikan tetapi program pelatihan kerja juga penting, karena pelatihan akan menambah kemampuan, keahlian dan kreativitas pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga prestasi kerja pegawai akan meningkat secara signifikan (dalam Zuana dkk, 2014).

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan dan kompensasi menjadi alasan utama kebanyakan orang mencari pekerjaan. Bila suatu instansi menghendaki prestasi kerja dari pegawainya, mau tidak mau instansi tersebut harus memberi perhatian

pada masalah prestasi kerja pegawainya, namun juga harus memperhatikan kompensasi untuk pegawai. Selanjutnya akan nampak betapa pentingnya perhatian yang lebih serius terhadap pegawai, agar dapat mewujudkan pegawai di suatu instansi yang efektif, efisien, bersih dan profesional serta dengan hasil yang produktif (dalam Supiatni, 2011)

Atas dasar pemikiran itulah, peneliti akan melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja serta pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Klaten, dengan judul **“PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN KLATEN”**

Tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas pertanian Kabupaten Klaten
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai dinas pertanian Kabupaten Klaten
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai dinas pertanian Kabupaten Klaten
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara bersama-sama pendidikan, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai dinas pertanian Kabupaten Klaten

LANDASAN TEORI

Pendidikan

Menurut Siagian (1992) Pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang yang lain dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan pelatihan adalah juga proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan menitikberatkan pada :

1. Membantu pegawai dalam menambah pengetahuan dan ketrampilan.
2. Pengetahuan dan ketrampilan tersebut sangat erat hubungannya dengan pekerjaan sekarang ataupun masa yang akan datang.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan haruslah direncanakan dan diorganisasikan untuk mendapatkan efektivitas dalam pelaksanaan pendidikan dan latihan itu sendiri.

Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan.

Menurut Soeryanto, (2014) Prinsip Dasar Pelatihan Kerja :

- a. Berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan SDM;
- b. Berbasis pada kompetensi kerja
- c. Tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat;
- d. Bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat
- e. Diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Pendidikan & Pelatihan meliputi dua fungsi sekaligus, yaitu fungsi pendidikan dan fungsi pelatihan yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan.

Pendidikan & Pelatihan yang dimaksud Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000, bertujuan untuk :

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi.

2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu. Prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan.

Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan proses organisasi yang mengevaluasi prestasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Esensinya, supervisor dan karyawan secara formal melakukan evaluasi terus menerus. Kebanyakan mereka mengacu pada prestasi kerja sebelumnya dan mengevaluasi untuk mengetahui apa yang akan dilakukan selanjutnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitiannya pun bisa disebut metode *discovery* karena dengan penelitian ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru serta data hasil penelitiannya yang berupa angka dan analisisnya menggunakan statistik (Sugiyono, 2010).

Adapun definisi operasional dan pengukuran variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja Pegawai.

2. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive random sampling* untuk pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Klaten. Karena jumlah populasi relatif kecil dan dengan tujuan agar lebih representative maka seluruh elemen yang ada dijadikan subjek penelitian. Sampel yang digunakan sebanyak populasi sebanyak 60 orang pegawai. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *purposive random sampling* untuk pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Klaten.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.8
Hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t	Sig.
(Constant)	62.213	29.569	0.000
Pendidikan (X1)	0.238	2.201	0.032
Pelatihan (X2)	0.215	3.177	0.002
Kompensasi (X3)	2.008E-6	2.846	0.006

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas diketahui persamaan regresi:

$$Y = 62.213 + 0,238X_1 + 0,215X_2 + 2,008E-6X_3$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

X₁ = Pendidikan

X₂ = Pelatihan

X₃ = Kompensasi

- a) a = 62.213 adalah konstanta. Artinya apabila variable Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Kompensasi (X3) sama dengan nol, maka Prestasi Kerja (Y) adalah 62.213.

- b) Koefisien regresi Pendidikan (X1) diperoleh sebesar 0,238 bernilai positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan pendidikan (x1) sebesar satu satuan maka akan diikuti oleh peningkatan prestasi kerja (Y) sebesar 0,238 satuan, atau sebaliknya.
- c) Koefisien regresi Pelatihan (X2) diperoleh sebesar 0,215 bernilai positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan Pelatihan (X2) sebesar satu satuan maka akan diikuti oleh peningkatan prestasi kerja (Y) sebesar 0,215 satuan, atau sebaliknya.
- d) Koefisien regresi Kompensasi (X3) diperoleh sebesar 2,008E-6 bernilai positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan Kompensasi (X3) sebesar satu satuan maka akan diikuti oleh Prestasi Kerja (Y) sebesar 2,008E-6 satuan, atau sebaliknya.

Uji Koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan Uji t

Tabel.4.9
Hasil Pengujian Uji t

Variabel Independen	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Keterangan
(Constant)	29.569	2,001	$t_{hitung} > t_{tabel}$ Pengaruh signifikan
Pendidikan (X1)	2.201	2,001	
Pelatihan (X2)	3.177	2,001	
Kompensasi (X3)	2.846	2,001	

Sumber : Olahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel pendidikan (X1) sebesar 2,201, Pelatihan (X2) sebesar 3,177, Kompensasi (X3) sebesar 2,846 sehingga nilai tersebut mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $>2,001$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Artinya, bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Kompensasi (X3) yang dilakukan terhadap prestasi kerja (Y). Berdasarkan hasil hipotesis berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji Koefisien regresi secara simultan dengan menggunakan Uji F

Tabel 4.10
Hasil Uji F

Nilai Fhitung	Nilai Sig.	Nilai F _{tabel}	Keterangan
24.034	0.000	2,763	F _{hitung} > F _{tabel} Pengaruh signifikan

Sumber : Olahan Data SPSS

Hasil perhitungan F_{hitung} diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24,034 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan F_{table} sebesar 2,763. Nilai F sebesar $24,034 > 2,763$. Hasil penelitian ini berarti variabel pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.12.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.750 ^a	0.563	0.539

Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) dengan menunjukkan nilai $R^2 = 0,563$ Artinya pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3) dapat menerangkan Kinerja karyawan (Y) sebesar 56,3 persen Sisanya 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

D. Pembahasan

1. Pengaruh pendidikan (X1) terhadap prestasi kerja (Y)

Sumber daya manusia yang dimiliki suatu instansi pemerintah, dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Klaten. Dalam menjalankan tugasnya pegawai negeri sipil di lingkungan tersebut sangat menentukan kemajuan instansi. Hasil dalam penelitian ini maka

terdapat variabel pendidikan, pelatihan dan kompensasi yang mempengaruhi secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan bahwa pengaruh adalah sebesar 56,3 persen.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu nilai variabel pendidikan (X1) sebesar 2,201, sehingga nilai tersebut mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $> 2,001$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Artinya, bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Pendidikan, (X1) terhadap prestasi kerja. Pendidikan merupakan usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah dan rohaniyah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah. Pendidikan dalam penelitian ini merupakan pendidikan yang dilakukan secara formal yang telah di tempuh oleh pegawai negeri sipil di kantor Dinas Pertanian Kabupaten Klaten. Pendidikan formal yang dilakukan merupakan sistem pendidikan yang dilembagakan, bertahap, kronologis dan bertingkat mulai dari sekolah dasar sampai dengan pendidikan tinggi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Dedeh Sofia (2010) bahwa terdapat pengaruh faktor pendidikan dan pelatihan kepemimpinan guru terhadap kinerja guru (X1 terhadap Y) sebesar 33%. Hasil penelitian tersebut sama dengan yang telah dilakukan dalam penelitian ini bahwa pendidikan (X1) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).

Implementasinya bahwa pendidikan yang telah dimiliki oleh masing-masing pegawai negeri sipil apabila dilihat dari tingkat pendidikan yang telah ditempuh sampai saat ini di Dinas Pertanian Kabupaten Klaten berpendidikan tertinggi adalah S2. Namun masih banyak juga yang berpendidikan SMA. Salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai adalah pembiayaan dalam proses studi lanjut ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Pendidikan memiliki peranan sangat penting

bagi kehidupan pegawai dan instansi tempat bekerja. Semakin tinggi daya analisisnya, semakin mampu memecahkan permasalahan yang dihadapinya dan semakin meningkatkan prestasi kerja yang diperoleh.

2. Pengaruh pelatihan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu nilai variabel Pelatihan (X2) sebesar 3,177, sehingga nilai tersebut mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $> 2,001$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Artinya, bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Pelatihan (X2) terhadap prestasi kerja. Hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aris Baharuddin, dkk 2010 yaitu pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. PLN (persero) Malang. Seluruh variable bebas memiliki pengaruh dengan arah positif dan kontribusi terbesar bersumber dari pelatihan. Implementasinya Pelatihan yang dilakukan adalah keseluruhan pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Klaten baik yang golongan II, golongan III dan golongan IV.

Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan. Jenis dan Jenjang Diklat yang dilakukan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Klaten diantaranya adalah Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan yang merupakan syarat pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan golongannya. Diklat Prajabatan ini bertujuan untuk membentuk wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil serta memberikan pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan Pemerintahan Negara dan tentang bidang tugas serta budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas jabatan sebagai Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan Pendidikan dan Pelatihan dalam jabatan yang telah dilakukan adalah Kepemimpinan sebagai persyaratan

kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan structural yang dimiliki. Diklat Kepemimpinan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Dan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional yang merupakan diklat yang memberikan bekal pengetahuan dan /atau ketrampilan bagi Pegawai Negeri Sipil sesuai keahlian dan ketrampilan yang diperlukan dalam jabatan fungsional. Pelatihan yang diberikan seperti tentang penyuluhan kelompok tani di desa-desa tertentu, cara pembuatan persemaian bibit padi, cara pemberantas hama penyakit pada tanaman padi, dan cara meningkatkan hasil panen padi. Hal-hal yang bersifat teknis juga pernah diikuti oleh pegawai di Dinas Pertanian yang sesuai dengan tugas masing-masing seperti pelayanan, administrasi umum, dan hal-hal yang berhubungan dengan penunjang tugas pokok di kantor Dinas Pertanian.

3. Pengaruh kompensasi (X3) terhadap prestasi kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu nilai variabel Kompensasi (X3) sebesar 2,846, sehingga nilai tersebut mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $> 2,001$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Artinya, bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi (X3) terhadap prestasi kerja. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai negeri sipil atas dasar pengganti jasa yang telah dikeluarkan dengan syarat-syarat yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hasil penelitian ini seperti yang telah dilakukan oleh Agus Dwi Nugroho Dan Kunartinah, 2012 yaitu diupayakan untuk meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan dengan cara menerapkan kompensasi dan pengembangan karier yang tepat serta meningkatkan motivasi kerja, sebagai salah satu upaya pemeliharaan sumber daya manusia dalam organisasi. Implementasinya di Dinas Pertanian Kabupaten Klaten pegawai memperoleh kompensasi berdasarkan Dalam masa kerja

golongan, hasil penilaian dari Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), gaji pokok, tunjangan istri, tunjangan anak, dan tunjangan jabatan.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Klaten dilakukan melalui proses kegiatan dengan *menevaluasi* tingkat pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai. Penilaian dilakukan melalui DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan). Beberapa manfaat penilaian yang dilakukan adalah untuk menetapkan *pengembangankarier* atau *promosi*, untuk menentukan *training* yang akan diberikan, untuk menentukan standar penggajian, untuk menentukan mutasi atau perpindahan pegawai, meningkatkan produktivitas & tanggung jawab karyawan, meningkatkan motivasi pegawai, dan mengukur keberhasilan kepemimpinan seseorang. Berdasarkan hasil penelitian juga diperoleh nilai melalui uji F maka nilai F_{hitung} diperoleh nilai sebesar 24,034 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan F_{tabel} sebesar 2,763. Nilai F sebesar $24,034 > 2,763$. Hasil penelitian ini berarti variabel pendidikan (x1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (x3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Klaten.
2. Nilai t_{hitung} variabel pendidikan (X1) sebesar 2,201, Pelatihan (X2) sebesar 3,177, Kompensasi (X3) sebesar 2,846 sehingga nilai tersebut mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $> 2,001$ artinya, bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Kompensasi (X3) yang dilakukan terhadap prestasi kerja (Y) Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Klaten.
3. Hasil perhitungan F_{hitung} diperoleh nilai sebesar 24,034 dan nilai F tabel sebesar 2,763. Maka Nilai F sebesar $24,034 > 2,763$. Hasil penelitian ini

berarti variabel pendidikan (x1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (x3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Klaten.

4. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) dengan menunjukkan nilai $R^2 = 0,563$ Artinya pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3) dapat menerangkan Kinerja karyawan (Y) sebesar 56,3 persen Sisanya 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Saran

1. Dinas Pertanian Kabupaten Klaten telah melaksanakan program pendidikan dan pelatihan dengan baik dan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan para pegawai serta telah memberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerja dan hasil DP-3. Oleh karena itu perlu terus dipertahankan dalam menjalankan ketentuan dan peraturan sesuai dengan Undang-undang yang berlaku.
2. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut selain variabel dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat dilakukan penelitian selanjutnya seperti Motivasi Kerja Pegawai, Kedisiplinan Pegawai, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi yang diterapkan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwi Nugroho, Kunartinah, 2012, Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2012, Hal. 153 – 169 Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126 153
- Aris B, et.al, 2012. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang) Jurnal Skripsi di publikasi Universitas Brawijaya Malang. Jurnal Profit Volume 6 Nomor 2.
- As'ad, Moh., 1987, Psikologi Industri, Edisi Ke-3, Jakarta, Liberti.
- Bernardin, Russel, 1993, Human Resource Management, An Experiental Approach International, Edition, Mc Grow – Hill.
- Citra Indah Zuana, Bambang Swasto dan Heru Susilo, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 7, No. 1, Januari 2014.
- Dedeh Sofia Hasanah, Nanang Fattah dan Eka Prihatin, ”Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta”, Jurnal Penelitian Pendidikan, Vol.11, No.2, Oktober 2010
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T.Hani. 2000. *Manajemen Personalialia & SDM*. Yogyakarta : BPFE
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan. Malayu S.P.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta : Bumi aksara.
- John Suprihato, 2001, “*Manajemen Personalialia*”, Yogyakarta, BPFE.
- Supiatni, Ni Nyoman, 2011,”Pengaruh Kompensasi, Diklat Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Hotel Mercure Sanur”, Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan, Vol. 7 No. 2, Juli 2011.
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gajah Mada University

- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Muchinsky, Paul M, 1993. *Psychology Applied to Work*, (Fourth Edition), Brooks Cole Publishing Company, New York.
- Panggabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Ruky, A.S. (2001). *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian, S.P. (1992). *Organisasi Kepemimpinan & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S.P. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soekinto., Notoatmodjo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Soeryanto, Eddy Soegoto. 2014. *Entrepreneurship Menjadi Pebisnis Ulung*. Penerbit Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung. CV Alfabeta,
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : CV Alfabeta
- Susilo Martoyo, 1992, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta, BPFE.