

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN UPTD PUSKESMAS GAMPENG KABUPATEN KEDIRI

Kiki Wulandari¹; Aprilia Dian Evasari²; Heru Sutapa³

Kiki15101999@gmail.com, priliaeva06@gmail.com, herusutapa@uniska-kediri.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Kediri

Available online at: <https://journal.unita.ac.id/index.php/jimbien/issue/archive>
DOI : 10.36563/jimbien.v6vi61.618

Received: 27 07 2022. Revised: 21 09 2022. Accepted 30 11 2022

Abstract

The purpose of this study was to explain the level of influence of education (X1) and professional training (X2) on employee performance (Y). UPTD Gampeng Health Center, Kediri Regency. By explaining how much influence it has on employee performance. The survey carried out was a survey with a quantitative approach, the sampling technique used the saturated sample method, from 35 employees used as respondents. The results of the data for this study were obtained through interviews and questionnaires. The technique or method of data analysis used is plausibility test, classic hypothesis test, reliability test, multiple linear analysis, hypothesis testing, and the coefficient of determination. From the results of the field research conducted, it was found that the variable level of education (X1) and job training (X2) greatly influenced the work skills of employees (Y). This work produces a number of linear regression equations in the form of $Y = 9.677 + 0.633 X_1 + 0.315 X_2$. The results of the t test for the education level variable were obtained as $Sig = 0.002 < 0.05$. For vocational training, the variable value is $Sig = 0.003 < 0.05$. The results of the F test showed that $Sig. = 0.000 < 0.05$ and the R2 (R-squared) result was 0.305 or (30.5%). From the results of the calculations and analysis carried out, it can be concluded that the level of education (X1) and professional training (X2) has a significant effect on employee performance (Y) UPTD Gampeng Health Center, Kediri Regency.

Keywords: Education Level, Job Training, Employee Job Performance.

Abstrak

Misi riset ini merupakan buat menerangkan tingkatan akibat pendidikan(X1) serta training handal(X2) kepada kemampuan pegawai(Y). UPTD Puskesmas Gampeng Kabupaten Kediri. Dengan menerangkan seberapa besar pengaruhnya kepada kemampuan pegawai. Survey yang dilaksanakan merupakan survey dengan pendekatan kuantitatif, metode pengumpulan ilustrasi memakai metode cara ilustrasi bosan, dari sebesar 35 pegawai dipakai selaku responden. Hasil informasi buat riset ini diperoleh melewati tanya jawab serta angket. Metode ataupun metode analisa informasi yang dipakai merupakan percobaan plausibilitas, percobaan anggapan klasik, percobaan reliabilitas, analisa linier berganda, percobaan anggapan, serta koefisien pemastian. Dari hasil riset alun- alun yang dicoba didapat kalau elastis tingkatan pendidikan(X1) serta training kegiatan(X2) amat mempengaruhi kepada kemampuan kegiatan karyawan(Y). Buat ini membuahkan beberapa pertemuan regresi linier berbentuk $Y = 9,677 + 0,633 X_1 + 0,315 X_2$. Hasil percobaan t buat elastis tingkatan pendidikan diperoleh semacam angka $Sig = 0,002 < 0,05$. Buat penataran pembibitan keahlian variabelnya angka $Sig = 0,003 < 0,05$. Hasil percobaan F membuktikan kalau $Sig. = 0,000 < 0,05$ serta hasil R2(

R-squared) sebesar 0,305 ataupun (30,5 Persen). Dari hasil perhitungan serta analisa yang dicoba dapat disimpulkan kalau tingkatan pendidikan (X1) serta training pekerjaan (X2) mempengaruhi penting kepada kemampuan karyawan (Y) UPTD Puskesmas Gampeng Kabupaten Kediri.

Kata Kunci: *Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja, Prestasi Kerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Bersumber pada (PERMEN) Peraturan Menteri Republik Indonesia dalam No 30 Tahun 2014 pada (Gadis, 2018) Puskesmas merupakan bagian eksekutif teknis yang bekerja untuk membenarkan kalau kesehatan masyarakat bertambah. Menjaga, menghindari, serta dalam kesimpulannya menanggulangi tampaknya permasalahan kesehatan di warga ialah misi penting penerapan pembangunan puskesmas yang pula ditunjukkan dalam kenaikan kesehatan warga. Salah satu sarana kesehatan ataupun prakarsa penyokong kesehatan warga, Pusat Kesehatan Warga (Puskesmas) ialah salah satu sarana kesehatan yang mencermati fungsi social.

Puskesmas Gampeng ialah Puskesmas yang diselenggarakan oleh aspek kesehatan yang melayani warga dengan mengutamakan jasa. Perihal ini disebabkan kenyamanan serta jasa yang melegakan jadi prioritas penting puskesmas. Puskesmas Gampeng pula membina karyawan supaya berprestasi dengan membagikan pendidikan serta penataran pembibitan cocok dengan keinginan serta kemampuan aspek profesinya untuk menaikkan ketertarikan serta jasa warga. Kemampuan yang terpelajar dengan bagus serta bermutu besar mempengaruhi kemampuan pegawai. Ialah, apakah tingkatan pendidikannya besar ataupun rendah.

Penataran pembibitan merupakan sesuatu cara pendidikan jangka pendek dengan memakai metode yang analitis serta terorganisir, alhasil karyawan operasional berlatih wawasan metode pengerjaan serta kemampuan misi khusus (Hasibuan, 2017: 70). Penataran pembibitan dengan cara berkelanjutan wajib diserahkan pada pegawai pada bagan meningkatkan serta menaikkan tindakan, daya, tindakan serta pengetahuannya bersumber pada kemauan patokan industri. Penataran pembibitan ini dibutuhkan pada bagan menaikkan kemampuan serta hasil pegawai. Bagus ataupun tidaknya kewajiban yang dicoba oleh pegawai membuktikan kemampuan pegawai, tingkatan yang kecil yang hendak mengusik cara pendapatan misi industri, hasil kegiatan yang diartikan tidak mempunyai hasil kegiatan yang besar, yang menyebabkan kewajiban profesi yang dituntaskan kurang bagus.

KAJIAN TEORI

Pendidikan

Pendidikan merupakan berkaitan dengan sesuatu kenaikan biasa ataupun uraian kepada area kehidupan orang dengan cara global serta cara pengembangan sesuatu wawasan, kecakapan atau ketrampilan, benak, karakter serta kepribadian, Hardjanto(2012: 69). Bagi Tirtarahardja(2005: 53) indikator- indikator tingkatan pendidikan terdiri dari sebagian ialah: 1) Tahapan pendidikan; 2) Kesesuaian bidang; 3) kompetensi.

Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga pegawai operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian tujuan tertentu (Hasibuan, 2017:70). Menurut Mangkunegara (2015, p. 46) ada beberapa indikator-indikator pelatihan yaitu sebagai berikut: 1) Instruktur pelatihan; 2) peserta; 3) metode; 4) materi; 5) tujuan; 6) sasaran.

Prestasi Kerja

Hasil kegiatan ialah sesuatu hasil kegiatan yang dicapai seorang pada melakukan tugas-kewajiban yang dibebankan pada pegawai yang didasarkan atas sesuatu pengalaman, kecakapan, intensitas serta durasi" Hasibuan(2017, p. 94). Bagi Sutrisno(2016, p. 152) terdapat sebagian penanda hasil kegiatan antara lain: 1) Inisiatif; 2) Kecekatan psikologis; 3) Tindakan; 4) Wawasan profesi; 5) Hasil kegiatan; 6) Patuh durasi.

METODE PENELITIAN

Tipe riset ini ialah tipe riset alun- alun ataupun kuantitatif. survey alun- alun ataupun survey kegiatan alun- alun, bermaksud buat mengakumulasi informasi dari sesuatu posisi ataupun alun-alun. Populasi riset ini merupakan karyawan UPTD Puskesmas Gampen Kabupaten Kediri yang berjumlah 37 orang. Metode pengumpulan ilustrasi yang dipakai riset merupakan non- probabilistic sampling. Bagi(Sugiyono, 2018: 84) Non Probability Sampling merupakan metode yang tidak berikan kesempatan atau peluang yang serupa untuk tiap faktor ataupun badan populasi buat diseleksi jadi ilustrasi. Oleh sebab itu, pada riset ini periset memakai metode sasaran sampling buat mengakumulasi ilustrasi. Ilustrasi yang dipakai pada riset ini merupakan subset populasi karyawan UPTD Gampen Puskesmas sebesar 35 orang.

Riset ini terdiri dari angket ataupun angket, pemantauan, tanya jawab, serta riset Pustaka. Elastis leluasa pada riset ini merupakan Penataran pembibitan selaku elastis X1, Pendidikan selaku elastis X2, sebaliknya elastis terikat pada riset ini merupakan Hasil Kegiatan selaku variable Y.

Riset ini memakai cara kuantitatif dengan memakai sebagian perlengkapan regresi linier serta setelah itu diolah serta dihitung memakai program pc, aplikasi SPSS(Statistical Package and Sosial Science) tipe 25. metode analisa informasi riset yang dipakai merupakan statistik deskriptif serta

inferensial. Cara analisa informasi pada riset ini merupakan: 1) percobaan keabsahan, 2) reliabilitas, 3) percobaan pendapatan konvensional yang terdiri dari percobaan normalitas, percobaan multikolinearitas, serta percobaan heteroskedastisitas. 4) percobaan regresi linier berganda, 5) percobaan signifikansi parsial(t), 6) percobaan signifikansi bersama ataupun kerap diucap F- test,(7) Koefisien pemastian(R²).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Bisa diamati kalau pegawai di UPTD Puskesmas Gampeng umur 21- 30 tahun sebesar 15 pegawai(42, 9 Persen). Pegawai dengan tingkatan umur 31- 40 tahun sebesar 7 pegawai(20 Persen).

Pegawai tingkatan umur 41- 50 tahun sebesar 7 pegawai(20 Persen). Pegawai dengan umur 51- 60 tahun sebesar 6 pegawai(17, 1 Persen). Sehingga bisa disimpulkan kalau sebagian besar pegawai UPTD Puskesmas Gampeng ialah berumur 21- 30 tahun dengan jumlah pegawai 15 orang(42, 9 Persen). Sebaliknya tahapan tingkatan pendidikan pegawai UPTD Puskesmas Gampeng ialah D3 sebesar 15 pegawai(42, 9 Persen). Tingkatan pendidikan pekerjaan sebesar 5 pegawai(14, 3 Persen). Tingkatan pendidikan ahli sebesar 11 pegawai(11, 4 Persen). Tingkatan pendidikan SMA atau Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) sebesar 4 pegawai(11, 4 Persen). Bisa disimpulkan kalau tingkatan pendidikan pegawai UPTD Puskesmas Gampeng sebagian besar ialah D3 dengan jumlah 15 orang(42, 5 Persen).

Tipe kemaluan pegawai UPTD Puskesmas Gampeng ialah pria sebesar 11 pegawai(31, 4 Persen). Pegawai dengan tipe kemaluan wanita sebesar 24 pegawai(68, 6 Persen). Bisa disimpulkan kalau sebagian besar pegawai UPTD Puskesmas Gampeng ialah wanita dengan jumlah pegawai 24 pegawai(68, 6 Persen).

Diamati lama bertugas pegawai UPTD Puskesmas Gampeng ialah 1- 5 tahun sebesar 17 pegawai(48, 6 Persen). Pegawai dengan lama bertugas lebih dari 5 tahun ialah sebesar 18 pegawai(51, 4 Persen). Bisa disimpulkan kalau lama bertugas pegawai UPTD Puskesmas Gampeng sebagian besar pegawai lebih dari 5 tahun ialah dengan jumlah 18 pegawai(51, 4 Persen). Bisa dimaksud kalau pegawai UPTD Puskesmas Gampeng banyak pegawai dengan yang bertugas lebih dari 5 tahun alhasil mereka lebih profesional serta berkompeten dengan tingkatan pengalaman bertugas yang lama.

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Tingkat Pendidikan (X1)

Nomor Item	Pearson Corellation	Sig. 2 Tiled	Rtabel (N=50) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
-------------------	----------------------------	---------------------	--	-------------------

X _{1,1}	0,566	0,000	0,334	Valid
X _{1,2}	0,561	0,000	0,334	Valid
X _{1,3}	0,608	0,000	0,334	Valid
X _{1,4}	0,479	0,004	0,334	Valid
X _{1,5}	0,689	0,000	0,334	Valid
X _{1,6}	0,713	0,000	0,334	Valid

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel tingkat pendidikan dapat dikatakan valid karena memiliki sig dibawah 0,05.

b. Uji Validitas Pelatihan (X2)

Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

Nomor Item	Pearson Corellation	Sig. 2 Tiled	R tabel (N=50) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
X _{2,1}	0,621	0,000	0,334	Valid
X _{2,2}	0,587	0,000	0,334	Valid
X _{2,3}	0,820	0,000	0,334	Valid
X _{2,4}	0,727	0,000	0,334	Valid
X _{2,5}	0,880	0,000	0,334	Valid
X _{2,6}	0,723	0,000	0,334	Valid
X _{2,7}	0,799	0,000	0,334	Valid
X _{2,8}	0,761	0,000	0,334	Valid
X _{2,9}	0,720	0,000	0,334	Valid
X _{2,10}	0,663	0,000	0,334	Valid

Sumber: data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan untuk seluruh variabel pendidikan dapat dinyatakan valid karena memiliki nilai sig dibawah 0,05.

c. Prestasi Kerja (Y)

Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Nomor Item	Pearson Corellation	Sig. 2 Tiled	Rtabel (N=50) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
Y,1	0,715	0,000	0,334	Valid
Y, 2	0,715	0,000	0,334	Valid
Y,3	0,702	0,000	0,334	Valid
Y,4	0,748	0,000	0,334	Valid
Y,5	0,787	0,000	0,334	Valid
Y, 6	0,700	0,000	0,334	Valid
Y,7	0,702	0,000	0,334	Valid
Y, 8	0,475	0,000	0,334	Valid
Y,9	0,868	0,000	0,334	Valid
Y, 10	0,814	0,000	0,334	Valid
Y,11	0,753	0,000	0,334	Valid
Y,12	0,805	0,000	0,334	Valid

Sumber: data diolah ,2022

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai dapat dikatakan valid karena memiliki nilai sig dibawah 0,05.

2. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Signifikansi	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X ₁)	0,735	0,70	Reliabel
Pelatihan Kerja (X ₂)	0,773	0,70	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,767	0,70	Reliabel

Sumber: data diolah,2022

Dapat disimpulkan dari tabel diatas, variabel tingkat pendidikan (X₁), variabel pelatihan kerja (X₂) dan prestasi kerja (Y), dalam penelitian ini dikatakan reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* semuanya diatas 0,70.

3. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
0,194	Berdistribusi Normal

Sumber: data diolah ,2022

Semacam dalam bagan di atas, terlihat percobaan normalitas dengan memakai percobaan satu ilustrasi Kolmogorov- Smirnov yang mempunyai angka Asymp. Sig(two- tailed) residual sebesar 0, 194. Percobaan normalitas membagikan angka serta jarum semat signifikansi 0, 194

0, 05. Angka signifikansi yang lebih besar ini membuktikan kalau didalam riset ini informasi berdistribusi wajar.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Tingkat Pendidikan (X ₁)	0,966	1,035
Pelatihan Kerja (X ₂)	0,966	1,035

Sumber: data diolah,2022

Bisa diamati bagan diatas, angka tolerance elastis tingkatan pendidikan(X₁) serta penataran pembibitan kegiatan(X₂) merupakan 0, 966 lebih besar dari 0, 10. Sebaliknya angka tingkatan pendidikan(X₁) VIF elastis serta penataran pembibitan kegiatan(X₂) merupakan 1, 035<10, 00. Alhasil disimpulkan pada riset ini tidak terjalin pertanda multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X ₁)	0,824	Tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pelatihan Kerja (X ₂)	0,598	Tidak terjadi heteroskedastisitas.
-----------------------------------	-------	------------------------------------

Sumber: data diolah, 2022

Bisa diamati bagan diatas, angka signifikansi dari elastis tingkatan pendidikan (X₁) sebesar 0,824, yang maksudnya 0,824

0,05. Angka signifikansi dari elastis penataran pembibitan kegiatan (X₂) sebesar 0,598, yang maksudnya 0,598

0,05 sebab angka signifikannya lebih besa dari 0,05 sehingga dibilang tidak terjalin heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.t	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X ₁)	0,633	2,431	1,689	0,021	H1 Diterima
Pelatihan Kerja (X ₂)	0,315	2,364	1,689	0,024	H2 Diterima
Taraf Sig - α				0,05	
Konstanta				9,677	
Multiple R				0,553	
R Square				0,305	
Adjusted R Square				0,262	
F _{hitung}				7,036	
F _{tabel}				3,29	
Sig.F				0,003	H3 Diterima

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan persamaan regresi yang dapat dilihat pada nilai beta. Dengan persamaan garisnya adalah:

$$Y = 9,677 + 0,633X_1 + 0,315X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dilakukan interpretasi antara lain:

1. Besarnya konstanta dalam pertemuan regresi di atas merupakan 9,677. Maksudnya buat tingkatan pendidikan (X₁) serta tingkatan pendidikan pekerjaan (X₂) nilainya konsisten bila tidak terdapat akibat antara elastis tingkatan pendidikan. Tanpa tingkatan ataupun akibat pendidikan serta penataran pembibitan pekerjaan, hasil kegiatan (Y) merupakan 9,677.
2. Angka koefisien elastis pendapatan pendidikan (X₁) sebesar 0,315. tidak terdapat ciri minus. Maksudnya, ekskalasi angka tingkatan pendidikan sebesar 1 dasar menaikkan elastis terbatas yang lain sebesar 0,315.
3. Angka koefisien elastis penataran pembibitan kegiatan (X₂) sebesar 0,633. tidak terdapat ciri minus. Maksudnya, kenaikan 1 dasar penataran pembibitan kegiatan menaikkan elastis terbatas yang lain sebesar 0,63.

e. Uji t (Uji Parsial)

Bersumber pada bagan diatas Bisa dikenal akibat antara elastis leluasa(independent) ialah tingkatan pendidikan(X1), serta penataran pembibitan kegiatan(X2) dengan cara parsial ataupun orang kepada elastis terikat(Dependent) ialah hasil kegiatan(Y).

Bersumber pada bagan itu bisa dikenal akibat antara elastis leluasa(independent) yaitu tingkatan pendidikan(X1), serta penataran pembibitan kegiatan(X2) dengan cara parsial ataupun orang kepada elastis terikat(Dependent) ialah hasil kegiatan(Y). Bersumber pada hasil kalkulasi memakai SPSS dikenal kalau:

1. Buat elastis tingkatan pendidikan ditemui angka $B = 0,633$ dengan serta $Sig. = 0,021$ Disebabkan angka Sig. Kurang dari 0,05 sehingga elastis X1 tingkatan pendidikan H0 ditolak ialah tidak terdapat akibat antara tingkatan pendidikan kepada hasil kegiatan pegawai UPTD Puskesmas Gampeng serta H1 diperoleh ialah terdapat akibat terdapat akibat antara tingkatan pendidikan kepada hasil kegiatan pegawai UPTD Puskesmas Gampeng. Yang berarti tingkatan pendidikan mempengaruhi yang penting positif kepada hasil kegiatan pegawai UPTD Puskesmas Gampeng.
2. Buat elastis penataran pembibitan kegiatan ditemui angka $B = 0,315$ dengan serta $Sig. = 0,024$. Disebabkan angka Sig. Kurang dari 0,05 sehingga elastis X2 penataran pembibitan kegiatan H0 ditolak ialah tidak terdapat akibat antara X2 penataran pembibitan kegiatan kepada hasil kegiatan pegawai UPTD Puskesmas Gampeng dan H2 diperoleh ialah terdapat akibat antara X2 penataran pembibitan kegiatan kepada hasil kegiatan pegawai UPTD Puskesmas Gampeng. Yang berarti X2 penataran pembibitan kegiatan mempengaruhi yang penting serta positif kepada hasil kegiatan pegawai UPTD Puskesmas Gampeng.

f. Uji F (Uji Simultan)

Bersumber pada hasil kalkulasi memakai SPSS dikenal kalau hasil pengtesan $Sig. = 0,003$. Ada pula hasilnya ialah angka Sig. kurang dari 0,05 sehingga H0 ditolak serta H3 diperoleh, yang maksudnya tingkatan pendidikan(X1), serta penataran pembibitan kegiatan(X2), mempengaruhi dengan cara simultan ataupun bersama- sama kepada elastis terikat(Dependent) ialah hasil kegiatan pegawai UPTD Puskesmas Gampeng.

g. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi yaitu antara nol dan satu nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel yang terbatas.

Pembahasan

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan UPTD Puskesmas Gampeng Kabupaten Kediri

Bersumber pada hasil penemuan, tingkatan pendidikan(X1) mempunyai akibat positif yang besar kepada hasil kegiatan(Y). Bersumber pada penemuan, angka signifikansi yang diperoleh buat elastis tingkatan pendidikan(X1) merupakan sebesar 0, 021. H0 ditolak bila angka signifikansi uji- t elastis tingkatan pendidikan(X1) < 0, 05, alhasil bisa disimpulkan kalau percobaan parsial elastis tingkatan pendidikan(X1) mempengaruhi kepada hasil kegiatan(Y). Hasil riset ini cocok dengan anggapan dini kalau tingkatan pendidikan(X1) dihipotesiskan mempengaruhi dengan cara parsial kepada kemampuan karyawan UPTD Puskesmas Gampeng Kabupaten Kediri.

Tingkatan pendidikan mempunyai akibat kepada hasil kegiatan, tetapi dalam item angket“ aku bertugas cocok dengan tahapan pendidikan” ada 1 responden ataupun dekat 2, 9 Persen tidak sepakat dalam statment itu. Bersumber pada hasil pemantauan serta tanya jawab pegawai itu mempunyai kerangka balik Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) buat meningkatkan kemampuan serta minatnya sedang terhalang oleh keahlian kegiatan serta kerangka balik pendidikan yang dipunyai.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan UPTD Puskesmas Gampeng Kabupaten Kediri

Bersumber pada hasil riset Lemak(X2) mempengaruhi positif serta penting kepada hasil kegiatan(Y). Bersumber pada penemuan kita, angka signifikansi yang diperoleh oleh elastis Lemak(X2) merupakan 0, 024. Bila angka signifikansi uji- t elastis Lemak(X2) < 0, 05 sehingga akhirnya H0 ditolak serta subtes elastis Lemak(X2) mempengaruhi kepada hasil kegiatan.(Y). Hasil riset ini cocok dengan anggapan dini kalau penataran pembibitan pekerjaan(X2) dihipotesiskan mempengaruhi dengan cara parsial kepada kemampuan karyawan UPTD Puskesmas Gampeng Kabupaten Kediri.

Dalam riset ini penataran pembibitan kegiatan mempengaruhi kepada hasil kegiatan pegawai, tetapi bersumber pada hasil angket dalam item statment“ cara penataran pembibitan yang diserahkan telah cocok dengan apa yang aku butuhkan cocok dengan aspek profesi” ada 1 responden tidak sepakat kepada statment itu. Bersumber pada hasil pemantauan serta tanya jawab pegawai itu disebabkan jobdesk yang dimilik sangat banyak serta penataran pembibitan kegiatan yang diiringi kuantitasnya yang kurang jadi modul serta penataran pembibitan yang diperoleh

belum mencakupi aspek kerjanya.

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan UPTD Puskesmas Gampeng Kabupaten Kediri

Bersumber pada penemuan kita, tingkatan pendidikan (X1) serta hasil kegiatan (X2) dengan cara bersama-sama mempunyai akibat yang penting kepada hasil kegiatan (Y). Bersumber pada hasil survei, angka signifikansi yang diperoleh oleh elastis pendidikan (X1) sebesar 0,021, serta hasil kegiatan (X2) sebesar 0,024. Sebab kesimpulan HO ditolak sebab signifikansi percobaan tingkatan pendidikan (X1) serta hasil kegiatan (X2) jadi $< 0,05$ sehingga dipakai percobaan paralel buat menyamakan elastis tingkatan pendidikan (X1) serta elastis hasil kegiatan (X2). Hasil riset ini searah dengan anggapan ketiga ialah tingkatan pendidikan (X1) serta hasil kegiatan (X2) dengan cara simultan mempengaruhi kepada hasil kegiatan. Pegawai UPTD Puskesmas Gampeng. Besar akibat tingkatan pendidikan (X1), serta hasil kegiatan (X2) kepada hasil kegiatan (Y) ialah sebesar 30,5 Persen serta 69,5 Persen dipengaruhi oleh elastis lain yang tidak diawasi pada riset ini.

Dalam jawaban poling ambang item statment "kita berawas-awas mengamalkan denyut diluar pangkat bawah untuk daya industri" meregang saluran asumsi tidak sepakat (TS) beberapa wadukmenayang ataupun sebundaran 2,9 Persen. Dari jawaban investigasi serta ubah benak ambang karyawan tercetak, disebabkan sendi penutup arahan yang dipunyai tidak seia cocok gunakan denyut diluar pangkat pokoknya, karyawan beranggapan keluh serta penyusutan mengamalkan pangkat pemanis yang di bagikan kepadanya. Setelah itu ambang item statment "kita memadankan denyut seia cocok gunakan tempat opini serta patuh" meregang saluran tidak sepakat (TS) beberapa wadukmenayang ataupun sebundaran 2,9 Persen. Dari jawaban investigasi serta ubah benak yang dicoba buat karyawan tercetak, karyawan tercetak tidak sepakat, disebabkan sesekali diberi pangkat pemanis diluar pangkat bawah yang tidak seia cocok gunakan tempat opini serta patuh ialah ambang denyut aturan upaya meski tidak mencangkup arwah serta suasana penderita.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kabupaten Kediri Bersumber pada amatan yang dicoba di UPTD Gampen Puskesmas Kabupaten Kediri mengenai akibat tingkatan pendidikan serta keahlian kepada hasil kegiatan, bisa dikemukakan sebagian anjuran yang menggantikan kesimpulan riset ini. ialah:

1. Tingkatan pendidikan dengan cara parsial mempengaruhi kepada hasil kegiatan di UPTD Gampen Puskesmas Kabupaten Kediri dengan angka signifikansi $0,021 < 0,05$.
2. Penataran pembibitan vokasi dengan cara parsial mempengaruhi kepada hasil kegiatan di UPTD Puskesmas Gampen Kabupaten Kediri dengan angka signifikansi $0,024 < 0,05$.

3. Tingkatan pendidikan serta penataran pembibitan dengan cara simultan mempengaruhi kepada hasil kegiatan di UPTD Puskesmas Gampeng Kabupaten Kediri dengan akibat penting sebesar 30, 5 Persen, dengan angka penting 0, 003 & 0, 05.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil pembahasan penelitian ini, beberapa saran dapat dibuat untuk hasil yang lebih baik untuk penelitian selanjutnya. yaitu:

1) Saran Operasional

Mengenai variabel pendidikan, pelatihan kerja dan prestasi kerja, ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan. Selamat mencoba menerapkan di UPTD Puskesmas Gampeng Kabupaten Kediri.

2) Saran akademik.

Hasil penelitian ini dapat menjadi jembatan untuk kegiatan penelitian selanjutnya, khususnya pada daerah penelitian yang sama. Untuk penelitian selanjutnya, kami merekomendasikan untuk memperluas variabel penelitian sehingga dapat dihasilkan penelitian yang lebih baik. Penelitian tambahan dianjurkan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan alat analisis lain atau variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

Anshari, R. (2009). *Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Mediakom.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hariandja, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)* (5th ed.). Grasindo.

Herlina, E. S., Koswara, D., & Kurniady, D. A. (2016). Pengaruh Program Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal ADPEND*, 1(1), 53–70.

Jarome, S. A. (2006). *Pendidikan Berbasis Mutu Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*. Pustaka Pelajar.

Jogiyanto, H. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman* (6th ed.). BPF.

Junaidi, Herawati, H., & Hidayatullah, S. (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Besuk Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Ecobuss*, 4(2), 61–75.

Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta.

Mulyasana, D. (2011). *Pendidikan Bermutu Dan Berdaya Saing*. PT. Remaja Rosdakarya.

Priyatno, D. (2016). *SPSS Handbook Analisis Data, Olah Data, & Penyelesaian Kasus- Kasus Statistik*. Mediakom.

Putri, A. R. (2018). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suryadi, A. (2002). *Pendidikan, Investasi SDM, dan Pembangunan : Isu, Teori, dan Aplikasi*. Balai Pustaka.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

Suwatno, & Priansa. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. UPI Press.