

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA PENDAMPING PKH DI KABUPATEN PIDIE

Mahrizal (1) Rahmadaniah (2)

1,2 Fakultas Ekonomi Universitas Jabal Ghafur
mahrizal4@gmail.com⁽¹⁾ rahmadhaniah991@gmail.com⁽²⁾

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Latar belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pendamping PKH di Kabupaten Pidie dan Untuk mengetahui variabel mana yang dominan berpengaruh Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pendamping PKH di Kabupaten Pidie. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 62 responden atau sebagian populasi yang ada pada Pendamping PKH di Kabupaten Pidie. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Latar belakang Pendidikan (X_1) dan Variabel Pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pendamping PKH di Kabupaten Pidie dibuktikan dengan nilai t_{hitung} pada variabel Latar belakang Pendidikan (X_1) sebesar 4.849 lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan nilai 2,0010 dan nilai t_{hitung} pada variabel Pelatihan (X_2) sebesar 9.065 lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan nilai 2,0010. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa Variabel Latar belakang Pendidikan (X_1) dan Variabel Pelatihan (X_2) dapat berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan prestasi kerja Pendamping PKH di Kabupaten Pidie (Y). Saran yang dapat diambil dari penelitian ini adalah diharapkan kepada Pendamping PKH di Kabupaten Pidie selalu mengikuti pelatihan dengan tujuan meningkatkan prestasi kerja yang maksimal.

Kata kunci : *Latar belakang pendidikan, Pelatihan dan Peningkatan Prestasi Kerja, Pendamping PKH*

ABSTRACT

This study is to determine the effect of educational background and training on improving the work performance of PKH facilitators in Pidie Regency and to find out which variables have the dominant effect on improving the work performance of PKH facilitators in Pidie Regency. The number of samples in this study were 62 respondents or part of the population in the PKH Facilitator in Pidie District. The results showed that the educational background variable (X_1) and the training variable (X_2) had a significant effect on improving the work performance of PKH facilitators in Pidie Regency, as evidenced by the t count value for the educational background variable (X_1) of 4,849, which was greater than the t table value with a value of 2 .0010 and the value of t count on the Training variable (X_2) of 9.065 is greater than the value of t table with a value of 2.0010. The conclusion of this study is that the Educational Background Variable (X_1) and the Training Variable (X_2) can have a significant effect on improving the work performance of PKH Facilitators in Pidie Regency (Y). Suggestions that can be taken from this research are that PKH Facilitators in Pidie Regency always attend training with the aim of increasing maximum work performance.

Keywords: *Educational background, Training and Improvement of Work Performance, PKH Facilitator*

PENDAHULUAN

Dalam rangka percepatan penanggulangan kemiskinan dan pengembangan dibidang perlindungan sosial, Pemerintah Indonesia telah meluncurkan Program Keluarga Harapan sejak tahun 2007 sampai sekarang. Program ini yang sudah berlangsung selama ini dalam rangka membantu rumah tangga sangat miskin sebagai upaya membangun sistem perlindungan sosial pada masyarakat dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan sosial penduduk miskin sekaligus upaya memotong rantai kemiskinan dalam pemerintahan Indonesia.

Rasa *optimisme* pemerintah bahwa Program Keluarga Harapan dapat memerangi kemiskinan di Indonesia selama Sumber Daya Manusia Pelaksana Program Keluarga Harapan tetap menjaga komitmen yang kuat, koordinasi yang baik, sinkronisasi, serta soliditas yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Ribuan pendamping [Program Keluarga Harapan](#) mengikuti bimbingan pemantapan Sumber Daya Manusia Program Keluarga Harapan Tahun 2018 di provinsi masing – masing. Dirjen Perlindungan Jaminan Sosial [Kementerian Sosial](#), Harry Hikmat mengatakan bahwa tujuan dari bimbingan tersebut untuk mensosialisasikan Program Keluarga Harapan kepada para pembimbing.

Upaya swadaya dari para Sumber Daya Manusia Program Keluarga Harapan Provinsi Aceh atas terselenggaranya kegiatan ini, tidak lepas dari dukungan penuh dari seluruh pihak, terutama dari Dinas Sosial Provinsi Aceh dan seluruh Dinas Sosial Kabupaten/Kota seprovinsi Aceh ini semoga menjadi inspirasi. Kiranya dapat ditularkan ke provinsi - provinsi lain seluruh Indonesia."

Menurut Marwansyah (2010:79) latar belakang pendamping merupakan dasar dari pada seorang pendamping yang

mencakup diantaranya latar belakang pendidikan, latarbelakang pengalaman kerja atau latarbelakang keberhasilan sebelumnya.

Sedangkan pendapat lain, **Mahmud (2011: 56)** bahwa latar belakang pendamping merupakan tolak ukur dari pada seseorang terhadap sebuah keberhasilan atau dasar pertimbangan dari latarbelakang sebelumnya, agar pengukuran terhadap latarbelakang menjadi acuan pada pertimbangan kedepan.

Menurut Marwansyah (2010:154), pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini. Orientasinya adalah saat ini membantu karyawan mengawasi keterampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara, (2013:44), bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Yusuf (2015:203) prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan - batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Menurut Sutrisno, (2016:151) bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil

kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Untuk dapat terlaksananya sebuah penelitian, perlu sebuah lokasi untuk memperoleh data - data yang akurat dan terpercaya dalam penyelesaian skripsi ini. Lokasi yang telah penulis rencanakan dalam penyusunan skripsi ini adalah pada Pendamping PKH di Kabupaten Pidie.

Untuk dapat terselesainya sebuah penelitian, tentunya perlu adanya sebuah sasaran atau objek penelitian. Objek penelitian sesuai dengan uraian diatas pada permasalahan yang penulis temukan yaitu pada pengaruh latar belakang dan pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja Pendamping PKH di Kabupaten Pidie.

Populasi dan sampel penelitian

Menurut Sarjono dan Julianita (2013:21) Populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, dimana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian bagi peneliti.

Pada penelitian ini penulis telah melakukan observasi dan wawancara dengan ketua pendamping PKH di Kabupaten Pidie menyatakan bahwa jumlah populasi atau kader pmdamping PKH sebanyak 162 orang.

Metode Pengambilan sampel yang digunakan adalah Probability Sampling yang artinya setiap unsur populasi mempunyai kemungkinan yang sama untuk dipilih melalui perhitungan secara sistematis. Dengan tehnik pengambilan

sampel yaitu *Proposional stratified Sampling*. Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (Sevilla,2007:182), sebagai berikut:

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

Dimana : *n*: Jumlah sampel

N: Jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Berdasarkan rumus Slovin, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{162}{1 + 162 (0,1)^2} = \frac{162}{2,62} = 61,83 = 62$$

Dengan demikian sampel yang dibutuhkan sebanyak 62 responden atau Pendamping PKH yang ada di Kabupaten Pidie.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Metode angket atau questioner.
Menurut Syahrudin dan Salim (2015 : 135) angket (*questionary*) adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek, baik secara individual atau kelompok untuk mendapatkan informasi tertentu, seperti preferensi, keyakinan, minat dan perilaku.
2. Wawancara (Interview)
Wawancara adalah proses tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung. Pewawancara disebut sebagai *interviewer* dan orang yang diwawancarai disebut sebagai *interview*
3. Observasi.
Pengamatan yaitu kegiatan menggunakan satu indra atau lebih seperti melihat, mendengar,

mencium, mengecap dan meraba secara saksama untuk mendapatkan keterangan atau makna dari suatu yang diamati. Kegiatan ini bertujuan untuk mendapatkan keterangan atau pengetahuan dari suatu peristiwa. Objek yang diamati dapat berupa makhluk hidup atau bagian dari makhluk hidup maupun proses dalam kehidupan tersebut. Pengamatan (observasi) dapat dilakukan secara kualitatif maupun kuantitatif.

Peralatan Analisis Data

Peralatan analisis data yang penulis gunakan adalah peralatan regresi, yaitu suatu bentuk peralatan analisa yang dirumuskan dalam bentuk persamaan matematis yang berguna untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel tak bebas. Untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, peralatan regresi juga dapat digunakan untuk mengetahui uji statistik (F-Test dan t-Test). Dalam Pengelolaan data tersebut penulis menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution).

Menurut Sarjono dan Julianita (2013:91) analisis regresi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika pengukuran pengaruh melibatkan dua atau lebih variabel bebas (x_1, x_2, x_3 dan seterusnya) dan satu variabel terikat (Y) maka dinamakan analisis regresi linear berganda/majemuk (*multiple regression-ed*) yang dirumuskan.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana : Y = Peningkatan Prestasi Kerja
 a = Nilai Intercept (Konstanta)

b_1 = Koefisien Latar belakang

b_2 = Koefisien Pelatihan

X_1 = Variabel Latar belakang

X_2 = Variabel Pelatihan

E = standar error

Untuk dapat menemukan besaran hubungan suatu variabel dengan variable lain, maka perlu digunakan analisa korelasi. Dengan nilai korelasiantara +1 sampai -1 yang kriteria pemanfaatan adalah sebagai berikut :

- Jika nilai $r > 0$ artinya terjadi hubungan linear positif, yaitu semakin besar nilai independent variabel, maka semakin besar pula nilai dependent variabel atau sebaliknya.
- Jika nilai $r < 0$ artinya terjadi hubungan linear negatif, yaitu semakin kecil nilai independent variabel maka semakin besar nilai dependent variabel atau sebaliknya.
- Jika nilai $r = 0$ artinya tidak terjadi hubungan sama sekali antara independent variabel dan dependent variabel.
- Jika nilai $r = 1$ atau nilai $r = -1$ telah terjadi hubungan linier sempurna yaitu berupa garis lurus, sedangkan untuk nilai r yang semakin mengarah ke angka 0, maka garis semakin tidak lurus.
- Jika nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.
- Jika nilai $R^2=0$, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel X terhadap variabel Y . Sebaliknya $R^2=1$, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel X terhadap variabel Y adalah sempurna, atau 100% variasi variabel Y .

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penulis menggunakan uji F dan uji t yaitupada tingkat keyakinan (convidend interval 95%) tingkatkesalahannya (alpha) α sebesar 5%.

- Jika statistik $t_{hitung} >$ statistik t_{tabel} , maka H_a diterima dan H_o ditolak
- Jika statistik $t_{hitung} <$ statistik t_{tabel} , maka H_a ditolak dan H_o diterima
- Jika statistik $f_{hitung} >$ statistik f_{tabel} , maka H_a diterima dan H_o ditolak
- Jika statistik $f_{hitung} <$ statistik f_{tabel} , maka H_a ditolak dan H_o ditolak

Pada tingkat keyakinan (convidend interval 95%) atau tingkat kesalahannya (alpha) α sebesar 5 %, maka apabila nilai signifikan $<$ dari nilai alpha (5%) maka H_a diterima dan sebaliknya apabila nilai signifikan $>$ dari nilai alpha (5%) maka H_a ditolak.

H_o : Tidak ada Pengaruh Latar belakang dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pendamping PKH di Kabupaten Pidie.

H_a : Adanya Pengaruh Latar belakang dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pendamping PKH di Kabupaten Pidie.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2013:35) Validitas adalah bukti bahwa instrument, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu pernyataan.

Uji validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan secara statistik yaitu dengan menggunakan *Person Correlation Matrix* dengan bantuan SPSS version 21.0. Jika output komputer dinyatakan valid bila memiliki tingkat signifikan dibawah 5%.

Setelah data diperoleh dari hasil pembagian kuisiner, data tersebut akan di uji validitas melalui program SPSS dengan cara memasukkan data kuesioner kedalam aplikasi SPSS sehingga menghasilkan data valid atau tidaknya data valid. Suatu item pernyataan Valid jika *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel.

Tujuan menggunakan uji validitas pada penelitian ini adalah untuk mengetahui sah / valid tidak suatu kuisioner, suatu kuisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Data dapat di lihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel Uji Validitas

No. Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=62)	Keterangan
X1-1	0,747	0,254	Valid
X1-2	0,787		Valid
X1-3	0,812		Valid
X1-4	0,700		Valid
X1-5	0,797		Valid
X2-1	0,794	0,254	Valid
X2-2	0,688		Valid

Volume 1, Nomor 2, Juni 2021			
X2-3	0,607		Valid
X2-4	0,773		Valid
X2-5	0,766		Valid
Y-1	0,580	0,254	Valid
Y-2	0,608		Valid
Y-3	0,717		Valid
Y-4	0,751		Valid
Y-5	0,868		Valid

Sumber : Data pengolahan (SPSS 21)

Uji Reliabilitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2013:35) menyatakan bahwa handal (*Reliability*) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan-*error free*). Oleh karena itu, menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrument perlu dilakukan.

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan

kuesioner yang merupakan indikator dari variabel – variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Hasil uji Reliabilitas yang diperoleh melalui pengolahan data spss dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Uji Reliability Statistics Latar belakang Pendamping (X₁)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.810	.829	5

Sumber : Data Pengolahan (SPSS 21)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Latar belakang Pendamping (X₁) memiliki nilai Alpha sebesar 0,810 aatau 81,0 persen lebih besar dari 0,60 yang artinya variable Latar belakang Pendamping (X₁) sangat handal.

Tabel Uji Reliability Statistics Pelatihan (X₂)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.776	.777	5

Sumber : Data Pengolahan (SPSS 21)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X₂) memiliki nilai Alpha sebesar 0,776 aatau 77,6 persen lebih besar dari 0,60 yang artinya variabel Pelatihan (X₂) sangat handal.

Tabel Uji Reliability Statistics Peningkatan Prestasi Kerja (Y)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.756	.749	5

Sumber : Data Pengolahan (SPSS 21)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Peningkatan Prestasi Kerja (Y) memiliki nilai Alpha sebesar 0,756 aatau 75,6 persen lebih besar dari 0,60 yang artinya variabel Peningkatan Prestasi Kerja (Y) sangat handal.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2013:53) Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametrik) adalah data harus memiliki distribusi normal (atau berdistribusi normal).

Pengujiannya dilakukan dengan program SPSS dimana data terlebih dahulu diexport ke excel untuk lebih mudah di pindah ke program SPSS, kemudian baru di olahkan ke uji Normalitas. Dalam uji normalitas, peneliti menggunakan Sig. dibagian *Shapiro-Wilk*, karena data yang diuji lebih kecil dari pada 50 orang.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2013:66) Heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan /observasi. Jika varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas.

Model regresi yang baik adalah terjadi homokedastisitas dalam model, atau dengan perkataan lain tidak terjadi heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas, yaitu dengan melihat *scatterplot* serta melalui/menggunakan *uji gletjer*, *uji park*, dan *uji white*.

Pengujiannya dapat dilihat pada hasil pengolahan SPSS yaitu output yang digunakan dalam uji heterokedastisitas adalah *scatterplot* (gambar). Dari *scatterplot* tersebut, dapat dilihat, jika titik – titik menyebar secara acak, baik dibagian atas angka nol atau dibawah angka 0 dari sumbu vartikal atau sumbu Y. maka data tersebut tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi tersebut.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2013:70) Uji Multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas.

Cara melakukan Uji Multikorelasi, input data variabel X_1 , X_2 , dan Y kedalam Aplikasi SPSS. Data yang di input merupakan data interval. Setelah data diolah, maka data akan terlihat pada tabel *coefficients* pada SPSS. Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai VIF < 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas;
2. Jika nilai VIF > 10, maka terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

Multikolinearitas diuji dengan melihat VIF dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Bila VIF <10 maka tidak terjadi multikolinearitas atau non multikolinearitas. Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel berikut :

Tabel Nilai VIF Variabel Bebas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Latar belakang (X_1)	0.940	1,063	Non Multikolinearitas
Pelatihan (X_2)	0.940	1,063	Non Multikolinearitas

Sumber : Data Pengolahan (SPSS 21)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai VIF pada variabel latar belakang dan variabel Pelatihan

memperoleh nilai kurang dari 10 atau nilai yang diperoleh 1. Dimana data diatas menunjukkan tidak terjadi korelasi

Volume 1, Nomor 2, Juli 2021
antara variabel bebas atau bebas dari
multikolinearitas.

(X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap variabel
Peningkatan Prestasi Kerja (Y). Untuk
melihat sejauh mana pengaruh Variabel
Independen terhadap variabel Dependen,
maka perlu dilakukan perhitungan
Regresi Berganda (*Multiple Regression*),
dimana hasil perhitungan akhir adalah
sebagai berikut :

**Pengaruh Latarbelakang dan
Pelatihan Terhadap Peningkatan
Prestasi Kerja Pendamping PKH di
Kabupaten Pidie.**

Pembahasan ini menguraikan
tentang pengaruh variabel Latarbelakang

Tabel Hasil Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.721	1.748		985	.329		
1 Variabel Latar belakang	.311	.064	.359	4.849	.000	.940	1.063
Variabel Pelatihan	.626	.069	.671	9.065	.000	.940	1.063

Sumber : Data Pengolahan (SPSS 21)

Berdasarkan tabel diatas maka
dapat ambil kesimpulan dengan
persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.721 + 0,311 X_1 + 0,626 X_2$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai
berikut :

- Nilai Konstanta (nilai *intercept*)
adalah nilai titik potong yang pas
di dasarkan pada Regresi Linear
berganda yang diplot melalui nilai
X dan nilai Y yang diketahui
adalah sebesar 1.721.
- Apabila variabel Latar belakang
(X_1) mengalami kenaikan 1 persen

maka akan berpengaruh terhadap
Peningkatan Kinerja dengan nilai
sebesar 0,311 dengan asumsi
variabel Pelatihan (X_2) dianggap
tetap.

- Apabila variabel Pelatihan (X_2)
mengalami kenaikan 1 persen
maka akan berpengaruh terhadap
Peningkatan Kinerja dengan nilai
sebesar 0,626 dengan asumsi
variabel Latarbelakang dianggap
tetap.

Tabel Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.834 ^a	.696	.686	1.30613	.696	67.617	2	59	.000	2.696

Sumber : Data Pengolahan (SPSS 21)

Dari uraian diatas dapat dijelaskan
bahwa variabel latar belakang (X_1) dan
variabel Pelatihan (X_2) sangat erat
hubungannya dengan variabel
Peningkatan Prestasi Kerja (Y) . Hal ini
dapat dilihat dengan Koefisien korelasi (

R) sebesar 0,834^a atau 83,4 persen. Bila
dilihat dari tingkat pengaruhnya bahwa
variabel latar belakang (X_1) dan variabel
Pelatihan (X_2) sangat signifikan
pengaruhnya terhadap Peningkatan
Prestasi Kerja (Y) pada Pendamping

PKH Kabupaten Pidie dengan nilai Koefisien determinasi (R^2) bernilai 0,696 atau sebesar 69,6 persen dan sisanya 30,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembuktian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini penulis menggunakan uji F dan uji t yaitu pada tingkat keyakinan 95 persen atau tingkat kesalahannya sebesar 5 persen. Uji t dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara

parsial, sedangkan uji F dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara total.

Pembuktian secara simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, uji F memperlihatkan signifikan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hal nilai f-tabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Daftar F-tabel

DFI = Pada $\alpha = 5\%$					
DF2	1	2	3	4	5
56	4.0130	3.161	2.769	2.536	2.380
57	4.0099	3.158	2.766	2.533	2.377
58	4.0069	3.155	2.763	2.530	2.374
59	4.0040	3.153	2.761	2.527	2.371
60	4.0012	3.150	2.758	2.525	2.368
61	3.9985	3.147	2.755	2.522	2.366
62	3.9959	3.145	2.753	2.520	2.363

Secara simultan menjelaskan bahwa variabel latar belakang (X_1) dan variabel Pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Prestasi Kerja (Y) pada Pendamping PKH Kabupaten Pidie. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 67.617 (tabel 4.11) lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,153.

Pembuktian Secara Parsial

Pembuktian secara Parsial dapat dilakukan dengan nilai Uji t. Uji t dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel Independen terhadap variabel Dependen secara parsial, uji t memperlihatkan signifikansi pengaruh variabel Independen secara parsial terhadap variabel Dependen. Untuk nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Daftar t_{tabel}

DF	$t_{0,99}$	$t_{0,975}$	$t_{0,95}$	$t_{0,90}$
	α			
	0.01	0.025	0.05	0.1
54	2.6700	2.3056	2.0049	1.6736
55	2.6682	2.3044	2.0040	1.6730
56	2.6665	2.3033	2.0032	1.6725
57	2.6649	2.3022	2.0025	1.6720
58	2.6633	2.3011	2.0017	1.6716
59	2.6618	2.3000	2.0010	1.6711
60	2.6603	2.2990	2.0003	1.6706
61	2.6589	2.2981	1.9996	1.6702
62	2.6575	2.2971	1.9990	1.6698

1. Variabel latar belakang (X_1) dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.849 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,0010, artinya bahwa bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ akan menghasilkan nilai positif terhadap variabel latar belakang (X_1). Maka secara parsial variabel latar belakang (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Prestasi Kerja (Y) pada Pendamping PKH Kabupaten Pidie dan sebaliknya bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terjadi pengaruh pada variabel dependen.
2. Variabel Pelatihan (X_2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9.065 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,0010. artinya bahwa bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ akan menghasilkan nilai positif terhadap variabel Pelatihan (X_2). Maka secara parsial variabel Pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Prestasi Kerja (Y) pada Pendamping PKH Kabupaten Pidie dan sebaliknya bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terjadi pengaruh pada variabel dependen.

Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Latar belakang (X_1), dan Pelatihan (X_2), mempunyai hubungan yang relatif kuat dengan nilai Koefisien korelasi (R) sebesar 0,834 atau 83,4 persen. Sedangkan nilai Koefisien determinasi (R^2) bernilai 0,696 atau sebesar 69,6 persen yang artinya variabel Latar belakang (X_1) dan variabel Pelatihan (X_2) sangat signifikan pengaruhnya terhadap Peningkatan Prestasi Kerja (Y) pada Pendamping PKH Kabupaten Pidie.
2. Hasil uji-t (secara parsial) menunjukkan bahwa variabel Latar

belakang (X_1) dan variabel Pelatihan (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Peningkatan Prestasi Kerja (Y) pada Pendamping PKH Kabupaten Pidie dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Hasil uji-F secara simultan menjelaskan bahwa variabel Latar belakang (X_1) dan variabel Pelatihan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan Prestasi Kerja (Y) pada Pendamping PKH Kabupaten Pidie, hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 67.617 lebih besar dari F_{tabel} 3.153 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

Saran – saran

1. Diharapkan kepada kemsos agar selalu mengevaluasi prestasi kerja Pendamping PKH di kabupaten Pidie atau diluar kabupaten Pidie, agar prestasi kerja Pendamping PKH semakin baik.
2. Diharapkan kepada Pendamping PKH di Kabupaten Pidie terus bersemangat dalam bekerja, agar misi dan visi program PKH dapat tercapai secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, Rizki. 2011. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Peningkatan Prestasi kerja pegawai pada Dinas BPBD Kabupaten Pidie.*
- Azwar. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie.*

- Azwar, Saifuddin. 2014. *Pengantar Psikologi Intelligensi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen Kinerja Tiori dan Aplikasi*. Penerbit : CV. Alfabeta.
- Hajar, Siti. 2009. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Peningkatan Produktivitas kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kabupaten Pidie*.
- Mahmud, Yunus, 2011. *"Tafsir Quran Karim"*, PT MY. Wadzuryah, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- P. Siagian. Sodang. 2016. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Penerbit : Bumi Aksara.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. 2013. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta : Selemba Empat