

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA MENTOR PADA LEMBAGA BIMBINGAN BELAJAR QUANTUM REVOLUTION PEKANBARU

oleh:

Intan Marsaulena

Gani Haryana

Gimin

Pendidikan Ekonomi FKIP - Universitas Riau

Jalan Binawidya Km. 12,5 Pekanbaru

Abstract: *The purpose of this research is explain the effect of education and training to mentor's performance contribution. The research data was collected using questionnaires obtained from 52 mentors who work in Quantum Revolution Pekanbaru Institution. The findings showed that 57,69% the mentor's performance contribution is good, performance rating based on Self Appraisal System. Multiple regression analysis was used in this research by SPSS program for Windows and result of this research answered the problem's formulation that education and training have effect to mentor's performance contribution partially and simultaneously.*

Key Words: Pendidikan, Pelatihan, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Salah satu usaha perbaikan manajemen adalah melalui pendidikan dan pelatihan, menurut **B. Isyandi, (2004:66)** pegawai yang ditugaskan untuk memegang jabatan tertentu telah memiliki pendidikan yang cukup, namun untuk dapat mengerjakan pekerjaannya menjadi lebih baik masih diperlukan pelatihan.

Pendapat **B. Isyandi** sejalan dengan pendapat **Dessler, (2008:278)**, merekrut dan memilih karyawan yang berpotensi tidak menjamin bahwa mereka akan bekerja secara efektif. Salah satunya karena tidak mengetahui apa yang harus dilakukan atau bagaimana melakukannya. Selain itu, pendidikan dan pelatihan merupakan wahana yang paling tepat untuk mentransfer segala perkembangan baru yang terjadi di lingkungan perusahaan.

Dalam **UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional**, pengertian pendidikan adalah usaha sadar terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Soekidjo. N (2003:28) mengemukakan bahwa pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat **Gomes (2003:197)** pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan para karyawan mempunyai kesempatan besar untuk menyerap nilai-nilai baru yang selama ini mungkin belum ada, sehingga dengan pola-pola baru tersebut, karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. (**Gouzali. S,**

2006:72). Menurut **Soekidjo. N, (2003:31)** pentingnya pendidikan dan pelatihan bukan hanya bagi karyawan atau pegawai yang bersangkutan saja, tetapi juga bagi perusahaan atau organisasi, karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan karyawan, dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas karyawan meningkat, berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

Pendidikan dan Pelatihan meningkatkan produktifitas kerja, dan performansi/prestasi kerja pegawai. Pengertian 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. (**Anwar Prabu. M, 2005:68**).

Prestasi kerja dalam penelitian ini adalah prestasi kerja mentor pada lembaga bimbingan belajar. Mentor atau juga disebut tentor adalah guru yang bekerja di lembaga bimbingan belajar. Seorang mentor dapat didefinisikan sebagai penasihat yang berpengalaman dan dipercaya, mentor memainkan peranan *coach*, guru dan sponsor. (**Surya Dharma, 2005:298**). Menurut **Johnson (dalam Isjoni, 2008:55)**, kinerja (prestasi kerja) guru merupakan seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya.

Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dalam jasa bimbingan belajar. Untuk tetap bertahan dan memenangkan kompetisi di dalam pasar, Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru berusaha meningkatkan kualitas karyawan, khususnya para mentor agar mampu menghasilkan produk jasa yang berkualitas.

Agar mentor mampu bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru mengadakan pelatihan. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang. (**Husein Umar, 2005:14**), selain pelatihan, pengetahuan diperoleh karyawan melalui pendidikan, menurut **Piet A. Sahertian, (dalam Isjoni 2000:1)**, salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah melalui proses pembelajaran di sekolah.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi tambahan bagi Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru tentang pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja mentor, sehingga dapat dilakukan usaha memaksimalkan potensi yang dimiliki mentor. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak yang ingin melakukan penelitian selanjutnya dengan mengembangkan indikator dan variabel penelitian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru pada bulan Mei 2012 dengan menggunakan metode angket. Responden dalam penelitian ini sebanyak 52 orang, yang merupakan mentor Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru.

Data yang dikumpulkan berupa data primer dan data sekunder. Data primer meliputi karakteristik responden, tanggapan responden terhadap pelatihan, dan penilaian responden mengenai prestasi kerja diri responden. Data sekunder diperoleh dari Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru yang terkait dengan penelitian. Analisis yang digunakan berupa analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 19 *for Windows*.

Variabel penelitian ini adalah Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi Variabel independen (X), dan Prestasi Kerja merupakan variabel dependen (Y).

- a. Pendidikan (X_1), dengan menggunakan indikator sebagai berikut:
 1. Tingkat pendidikan
 2. Kesesuaian ijazah dengan pekerjaan
- b. Pelatihan (X_2), dengan menggunakan indikator:
 1. *Repetition*, melakukan pelatihan secara berulang-ulang dalam usaha menanamkan suatu ide dalam ingatan seseorang.
 2. *Transference*, adanya kesesuaian antara pelatihan dengan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari oleh pegawai, kesesuaian tersebut mencakup materi pelatihan, metode pelatihan, dan teknologi yang digunakan dalam pelatihan.
 3. Kemampuan pelatih/instruktur, pelatih/instruktur yang baik memenuhi syarat *teaching skill, communication skills, personality authority, social skills, technical competent*, dan stabilitas emosi.
- c. Prestasi Kerja (Y), indikator Prestasi Kerja yang digunakan adalah prestasi kerja guru, yaitu:
 1. Terampil dalam menyiapkan bahan pelajaran
 2. Terampil menyusun satuan pembelajaran
 3. Terampil menyampaikan ilmu kepada murid
 4. Terampil menggairahkan semangat belajar murid
 5. Terampil memilih dan menggunakan alat peraga pendidikan
 6. Terampil melakukan penilaian hasil belajar
 7. Terampil menggunakan bahasa yang baik dan benar
 8. Terampil mengatur disiplin kelas dan berbagai keterampilan lainnya

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru, menurut jenis kelamin mentor pada Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru terdiri dari laki-laki sebanyak 17 orang (32,69%) dan perempuan 25 orang (67,31%). Sebanyak 94,73% mentor berada dalam kelompok usia dibawah 40 tahun, dan hanya 5,77% dalam kelompok diatas 40 tahun.

Berdasarkan tingkat pendidikan, sebanyak 78,85% dari 52 orang mentor adalah sarjana (S_1), kemudian diikuti oleh tingkat pendidikan S_2 sebesar 7,69%, tamat SMA sebesar 7,69%, dan D_3 sebesar 5,77%.

Kesesuaian ijazah dengan pekerjaan mentor dapat dilihat pada tabel 1 berikut.
Tabel 1. Kesesuaian Ijazah dengan Bidang Pekerjaan Mentor.

Kategori	Skor Kesesuaian Ijazah dengan Bidang Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
Rendah	30	4	7,69%
	35	-	-
	50	-	-
Sedang	80	2	3,84%
	90	-	-
	100	1	1,92%
	110	9	17,31%
	120	-	-

Kategori	Skor Kesesuaian Ijazah dengan Bidang Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
Tinggi	130	10	19,23%
	140	-	-
	145	-	-
	150	22	42,31%
	160	2	3,85%
	175	2	3,85%
Jumlah		52	100

Sumber: Data Hasil Penelitian

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat dilihat skor kesesuaian ijazah dengan bidang pekerjaan yang lebih mendominasi adalah skor 150, yaitu sebanyak 22 orang (42,31%), dan diikuti skor 110 dengan frekuensi 10 orang (19,23%). Diharapkan kesesuaian tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerja mentor.

Pada tabel 2 dapat diketahui jenis kegiatan pelatihan yang ada di Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru yang telah diikuti oleh mentor. Tabel 2. Frekuensi Jenis Kegiatan Pelatihan yang Telah Diikuti Mentor di Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru.

No	Kategori	Klasifikasi Pelatihan	Jumlah Kegiatan Pelatihan yang Telah diikuti	Frekuensi	Persentase	Kumulatif
1	Rendah	Pelatihan Prajabatan	1	2	3,85%	3,85%
2	Sedang	Pelatihan Dalam Tugas	2	6	11,54%	15,39%
			3	9	17,31%	32,70%
			4	5	9,61%	42,31%
3	Tinggi	Pelatihan Keahlian	5	3	5,77%	48,08%
			6	6	11,54%	59,62%
			7	21	40,38%	100%
Jumlah			52	100%		

Sumber: Data Hasil Penelitian

Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa 21 orang mentor (40,38%) telah mengikuti seluruh kegiatan pelatihan yang diadakan di Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru, dan hanya 2 orang (3,85%) yang mengikuti pelatihan prajabatan. Diharapkan dengan mengikuti pelatihan berdampak terhadap prestasi kerja.

Tabel 3. Jawaban Responden Tentang Kesesuaian Materi Pelatihan dengan Kebutuhan Peserta.

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase	Kumulatif
1	Rendah	2 – 6	1	1,92%	1,92%
2	Sedang	7 – 11	20	38,46%	38,46%
3	Tinggi	12 – 16	31	59,62%	100%
Jumlah			52	100%	-

Sumber: Data Hasil Penelitian

Dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berpendapat terhadap materi pelatihan yang diterima mentor sangat sesuai dengan kebutuhan kerja yaitu sebanyak 31 orang (59,62%), dan hanya 1 orang (1,92%) menyatakan tidak sesuai.

Untuk mengetahui kesesuaian metode pelatihan dengan pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Jawaban Responden Tentang Kesesuaian Metode Pelatihan dengan Pekerjaan.

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase	Kumulatif
1	Rendah	3 – 9	-	-	-
2	Sedang	10 – 16	17	32,69%	32,69%
3	Tinggi	17 – 23	35	67,31%	100%
Jumlah			52	100%	-

Sumber: Data Hasil Penelitian

Tanggapan responden berdasarkan tabel 4 di atas skor jawaban responden mengenai metode yang digunakan instruktur dan kesesuaian dengan materi pelatihan yang telah disampaikan instruktur, sebanyak 35 orang (67,31%) termasuk kategori tinggi. Dapat disimpulkan sebagian besar tanggapan responden berpendapat metode yang digunakan instruktur mempermudah pemahaman materi pelatihan.

Tanggapan responden terhadap penggunaan teknologi dalam pelatihan yang paling banyak adalah kategori tinggi yaitu sebanyak 33 orang (63,46%), berpendapat positif tentang teknologi dapat mempermudah dan mempercepat penerimaan materi pelatihan. Berikut tabel 5 menyajikan data tentang teknologi yang digunakan instruktur.

Tabel 5. Tanggapan Responden Tentang Teknologi yang Digunakan Instruktur.

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase	Kumulatif
1	Rendah	3 – 9	2	3,85%	3,85%
2	Sedang	10 – 16	17	32,69%	36,54%
3	Tinggi	17 – 23	33	63,46%	100%
Jumlah			52	100%	-

Sumber: Data Hasil Penelitian

Malayu. H (2002:74) mengemukakan bahwa dalam pelaksanaan pelatihan, pelatih atau instruktur memberikan peranan yang positif terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dilatih.

Tabel 6. Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Instruktur dalam Menyampaikan dan Menguasai Materi.

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase	Kumulatif
1	Rendah	4 – 12	-	-	-
2	Sedang	13 – 21	6	11,54%	11,54%
3	Tinggi	22 – 30	46	88,46%	100%
Jumlah			52	100%	-

Sumber: Data Hasil Penelitian

Kesimpulan dari tabel di atas yaitu sebagian besar pendapat responden tentang kemampuan instruktur dalam menyampaikan dan menguasai materi sangat baik, hal ini dapat dilihat dari skor jawaban sebanyak 46 orang (88,46%) termasuk kategori tinggi, dan responden yang menilai performansi instruktur masih perlu ditingkatkan sebanyak 6 orang (13,46%).

Tabel 7. Rekapitulasi Skor Nilai Relatif Variabel Pelatihan di Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru.

No	Indikator	Kategori Skor Jawaban			Jumlah
		Rendah	Sedang	Tinggi	
1	Frekuensi mengikuti pelatihan	3,85%	38,46%	57,69%	100%
2	Kesesuaian materi dengan kebutuhan	1,92%	38,46%	59,62%	100%
3	Kesesuaian metode dengan pekerjaan	-	32,69%	67,31%	100%
4	Teknologi yang digunakan	3,85%	32,69%	63,46%	100%
5	Kemampuan instruktur	-	11,54%	88,46%	100%
Rata-rata		1,92%	30,77%	67,31%	100%

Sumber: Data Hasil Penelitian

Dari tabel 7 dapat disimpulkan pada umumnya mentor di Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru menilai bahwa pelatihan penting untuk meningkatkan prestasi kerja, karena skor jawaban tertinggi adalah kategori tinggi yaitu sebesar 67,31% mentor memberikan tanggapan positif terhadap pelatihan.

Prestasi kerja yang baik sangat diharapkan oleh mentor itu sendiri dan juga Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution. Oleh karena itu penilaian prestasi kerja mentor perlu dilakukan. Penilaian prestasi kerja memberikan basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer dan kondisi kepegawaian lainnya. (T. Hani dalam B Isyandi, 2004:90).

Penilaian prestasi kerja dalam penelitian ini menggunakan metode Penilaian Diri (*Self Appraisals*). Alasan Penulis menggunakan metode Penilaian Diri karena metode ini dapat menjangkau tiga kecenderungan kinerja guru, menurut Johnson (dalam Isjoni, 2008:55) kinerja guru pada umumnya tampak dalam tiga hal kecenderungan, yaitu terpusat pada guru, pada siswa dan pada bahan pelajaran. Adapun hasil penyebaran angket untuk variabel prestasi kerja berdasarkan indikator adalah sebagai berikut.

1. Keterampilan Menyiapkan Bahan Pelajaran

Tabel 8. Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Menyiapkan Bahan Pelajaran di Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru.

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase	Kumulatif
1	Rendah	2 – 6	-	-	-
2	Sedang	7 – 11	18	34,62%	34,62%
3	Tinggi	12 – 16	34	65,38%	100%
Jumlah			52	100%	-

Sumber: Data Hasil Penelitian

Dari tabel 8 di atas sebagian besar responden menilai bahwa responden terampil dalam menyiapkan bahan pelajaran, dapat dilihat sebanyak 34 orang (65,38%). Selebihnya penilaian responden terhadap keterampilannya menyiapkan bahan pelajaran termasuk kategori sedang, yaitu sebanyak 18 orang (34,62%).

2. Keterampilan Menyusun Satuan Pembelajaran

Tabel 9. Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Menyusun Satuan Pembelajaran di Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru.

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase	Kumulatif
1	Rendah	2 – 6	-	-	-
2	Sedang	7 – 11	25	48,08%	48,08%
3	Tinggi	12 – 16	27	51,92%	100%
Jumlah			52	100%	-

Sumber: Data Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel di atas, responden menilai dirinya sendiri terampil dalam menyusun satuan pembelajaran, sebanyak 25 orang (48,08%) skor jawaban termasuk kategori tinggi, dan selebihnya 51,92% termasuk kategori sedang.

3. Keterampilan Menyampaikan Ilmu Kepada Murid

Tabel 10. Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Menyampaikan Ilmu Kepada Murid di Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru.

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase	Kumulatif
1	Rendah	2 – 6	-	-	-
2	Sedang	7 – 11	19	36,54%	36,54%
3	Tinggi	12 – 16	33	63,46%	100%
Jumlah			52	100%	-

Sumber: Data Hasil Penelitian

Pada tabel 10 di atas, sebanyak 33 orang (63,46%) responden terampil dalam menyampaikan ilmu kepada murid, sedangkan sisanya 19 orang (36,54%) termasuk kategori sedang dalam keterampilan menyampaikan ilmu kepada murid.

4. Keterampilan Menggairahkan Semangat Belajar Murid

Tabel 11. Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Menggairahkan Semangat Belajar Murid di Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru.

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase	Kumulatif
1	Rendah	3 – 9	-	-	-
2	Sedang	10 – 16	14	26,92%	26,92%
3	Tinggi	17 – 23	38	73,08%	100%
Jumlah			52	100%	-

Sumber: Data Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 11, keterampilan responden dalam menggairahkan semangat murid, seperti menggunakan metode pembelajaran yang menyenangkan dan kemampuan memotivasi siswa sebagian besar termasuk sangat baik, yaitu sebanyak 38 orang (73,08%).

5. Keterampilan Memilih dan Menggunakan Alat Peraga Pendidikan

Tabel 12. Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Memilih dan Menggunakan Alat Peraga Pendidikan di Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru.

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase	Kumulatif
1	Rendah	3 – 9	1	1,92%	1,92%
2	Sedang	10 – 16	23	44,23%	46,15%
3	Tinggi	17 – 23	28	53,85%	100%
Jumlah			52	100%	-

Sumber: Data Hasil Penelitian

Dari tabel 12, penilaian responden tentang keterampilannya memilih dan menggunakan alat peraga pendidikan sebagian besar sangat baik, yaitu sebanyak 28 orang (53,85%), dan sebanyak 1 orang (1,92%) menilai dirinya belum terampil memilih dan menggunakan alat peraga pendidikan.

6. Keterampilan Melakukan Penilaian Hasil Belajar

Tabel 13. Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Melakukan Penilaian Hasil Belajar di Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru.

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase	Kumulatif
1	Rendah	4 – 12	-	-	-
2	Sedang	13 – 21	21	40,38%	40,38%
3	Tinggi	22 – 30	31	59,62%	100%
Jumlah			52	100%	-

Sumber: Data Hasil Penelitian

Dari tabel 13 di atas sebagian besar keterampilan responden dalam melakukan penilaian hasil belajar murid sangat baik, yaitu sebanyak 31 orang (59,62%) skor jawaban tersebut termasuk kategori tinggi.

7. Keterampilan Menggunakan Bahasa yang Baik dan Benar

Tabel 14. Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Menggunakan Bahasa yang Baik dan Benar di Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru.

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase	Kumulatif
1	Rendah	2 – 6	-	-	-
2	Sedang	7 – 11	15	28,85%	28,85%
3	Tinggi	12 – 16	37	71,15%	100%
Jumlah			52	100%	-

Sumber: Data Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 14 di atas, sebagian besar keterampilan responden dalam berkomunikasi secara lisan dan tulisan di kelas yaitu penggunaan bahasa yang baik dan benar, sebanyak 37 orang (71,15%) sangat baik.

8. Keterampilan Mengatur Disiplin Kelas dan Keterampilan Lainnya

Tabel 15. Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Mengatur Disiplin Kelas dan Keterampilan Lainnya di Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru.

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase	Kumulatif
1	Rendah	2 – 6	1	1,92%	1,92%
2	Sedang	7 – 11	21	40,39%	42,31%
3	Tinggi	12 – 16	30	57,69%	100%
Jumlah			52	100%	-

Sumber: Data Hasil Penelitian

Pada tabel 15 di atas, sebagian besar keterampilan responden dalam mengatur disiplin kelas dan keterampilan lainnya adalah sangat baik, yaitu sebanyak 30 orang (57,69%) skor jawaban responden termasuk tinggi, dan responden yang menilai keterampilan dirinya dalam hal ini sebanyak 1 orang (1,92%) termasuk rendah.

Tabel 16. Rekapitulasi Skor Nilai Relatif Variabel Prestasi Kerja di Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru.

No	Indikator	Kategori Skor Jawaban			Jumlah
		Rendah	Sedang	Tinggi	
1	Keterampilan dalam menyiapkan bahan pelajaran	-	34,62%	65,38%	100%
2	Keterampilan menyusun satuan pembelajaran	-	48,08%	51,92%	100%
3	Keterampilan menyampaikan ilmu kepada murid	-	36,54%	63,46%	100%
4	Keterampilan menggairahkan semangat belajar murid	-	26,92%	73,08%	100%
5	Keterampilan memilih dan menggunakan alat peraga pendidikan	1,92%	44,23%	53,85%	100%
6	Keterampilan melakukan penilaian hasil belajar	-	40,38%	59,62%	100%
7	Keterampilan menggunakan bahasa yang baik dan benar	-	28,85%	71,15%	100%
8	Keterampilan mengatur disiplin kelas dan berbagai keterampilan lainnya.	1,92%	40,39%	57,69%	100%
Rata-rata		0,48%	37,50%	62,02%	100%

Sumber: Data Hasil Penelitian

Dari tabel 16 tersebut dapat disimpulkan pada umumnya prestasi kerja mentor di Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru memiliki tingkat prestasi kerja yang tinggi karena hasil jawaban dari penyebaran angket rata-rata sebesar 62,02% termasuk kategori tinggi untuk 8 indikator prestasi kerja tersebut.

Pada tabel 17 di bawah ini, penulis membagi tingkat prestasi kerja menjadi 5 interval kelas. Interval kelas dapat ditentukan dengan mengurangkan nilai tertinggi dengan nilai terendah dibagi jumlah kelas. (Suharyadi, 2006:27)

$$\text{Interval kelas} = \frac{140 - 20}{5} = 24$$

Tabel 17. Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja Mentor di Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase	Kumulatif
1	Sangat Rendah	20 – 44	-	-	-
2	Rendah	45 – 69	-	-	-
3	Sedang	70 – 94	3	5,77%	5,77%
4	Tinggi	95 – 119	30	57,69%	63,46%
5	Sangat Tinggi	120 - 144	19	36,54%	100%
Jumlah			52	100%	-

Sumber: Data Hasil Penelitian

Kesimpulan yang dapat diambil dari tabel 17 di atas adalah tingkat prestasi kerja mentor Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru termasuk tinggi, yaitu sebanyak 49 orang (94,23%), selebihnya 3 orang (5,77%) prestasi kerja mentor termasuk sedang.

Untuk menguji hipotesis pengaruh dari variabel yang diteliti (Pendidikan dan Pelatihan) terhadap variabel Prestasi Kerja, maka dilakukan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 19 for Windows.

1) Uji Normalitas Data

Tabel 18. Hasil Uji Normalitas Data Dengan *Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Prestasi Kerja	.067	52	.200 [*]
Pendidikan	.234	52	.000
Pelatihan	.076	52	.200 [*]

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 18 pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* diketahui bahwa nilai signifikansi Prestasi Kerja dan Pelatihan mempunyai nilai yang sama yaitu 0,200; untuk Pendidikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi variabel Prestasi Kerja dan Pelatihan lebih besar dari 0,05, sementara variabel Pendidikan lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data pada variabel Prestasi Kerja dan Pelatihan berdistribusi normal, dan data variabel Pendidikan tidak berdistribusi normal.

2) Uji Asumsi Klasik

1. Uji Autokorelasi

Tabel 19. Hasil Uji Durbin-Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.519 ^a	.269	.240	9.32458	1.909

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja.

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS

Dari hasil output pada tabel 19, nilai *Durbin Watson* (DW) yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,909.

Karena nilai DW (1,909) berada pada daerah $1,65 < DW < 2,35$ maka data pada variabel Pendidikan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja tidak terdapat autokorelasi.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 20. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pendidikan	.999	1.001
Pelatihan	.999	1.001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS

Dari tabel 20 dapat diketahui nilai *Variance Inflation factor* (VIF) kedua variabel, yaitu Pendidikan dan Pelatihan adalah 1,001 lebih kecil dari 5, sehingga

dapat diduga bahwa antarvariabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 21. Hasil Uji Heteroskedastisitas $\text{Ln}e^2$ dengan $\text{Ln}X_1$

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.188	3.169		.059	.953
LnX ₁	.634	.655	.136	.969	.337

a. Dependent Variable: $\text{Ln}e^2$

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS

Tabel 22. Hasil Uji Heteroskedastisitas $\text{Ln}e^2$ dengan $\text{Ln}X_2$

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1	(Constant)	7.475	5.690	
LnX ₂		LnX ₂	-1.135	1.526	-.105

a. Dependent Variable: $\text{Ln}e^2$

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS

Dari hasil output pada tabel 21 dan tabel 22 dapat dilihat bahwa t hitung adalah 0,969 dan 1,526. Sedangkan nilai t tabel adalah 2,010. Model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$.

Pengujian $\text{Ln}e^2$ dengan $\text{Ln}X_1 = -2,010 \leq 0,969 \leq 2,010$

Pengujian $\text{Ln}e^2$ dengan $\text{Ln}X_2 = -2,010 \leq 1,526 \leq 2,010$

Dengan demikian dapat disimpulkan pengujian antara $\text{Ln}e^2$ dengan $\text{Ln}X_1$ dan $\text{Ln}e^2$ dengan $\text{Ln}X_2$, tidak ada gejala heteroskedastisitas.

3) Analisis Korelasi Ganda (R) dan Koefisien Determinasi

Tabel 23. Tabel Analisis Korelasi Ganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.519 ^a	.269	.240	9.32452

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X₂), Pendidikan (X₁)

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS

Dari tabel 23 angka R sebesar 0,519 atau 51,90%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi kerja adalah sedang.

Untuk analisis determinasi, diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,269 atau 26,90%. Dapat disimpulkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Pendidikan dan Pelatihan) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja) sebesar 26,90%, sedangkan sisanya 73,10% dipengaruhi atau dijelaskan variabel lain yang tidak dibahas dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung teori **Isjoni (2006:27)** mutu pendidikan yang baik menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, juga teori **Ike (2008:110)** pelatihan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan diarahkan untuk membantu karyawan melaksanakan pekerjaan secara lebih baik, dan pendapat **Gomes (2003:197)** pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

4) Uji Hipotesis

1. Analisis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 24. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1571.228	2	785.614	9.036	.000 ^a
	Residual	4260.388	49	86.947		
	Total	5831.616	51			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 24 di atas disajikan F hitung sebesar 9,036, dan diperoleh F tabel adalah 3,187. Nilai F hitung > F tabel ($9,036 > 3,187$) maka dapat disimpulkan secara bersama-sama (simultan) variabel Pendidikan dan Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja.

2. Analisis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 25. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.019	9.488		3.796	.000
	Pendidikan	.149	.036	.501	4.100	.000
	Pelatihan	.235	.188	.152	2.368	.218

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 25 diketahui bahwa nilai T hitung untuk variabel Pendidikan sebesar 4,100, dan variabel Pelatihan adalah 2,368. Variabel yang paling berpengaruh terhadap Prestasi kerja adalah variabel Pendidikan yaitu sebesar 4,100. Hasil yang diperoleh untuk T tabel adalah 2,010.

Secara parsial ada pengaruh signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Prestasi Kerja, jika $-t$ hitung < $-t$ tabel atau t hitung > t tabel, nilai t hitung (4,100 dan 2,368) > t tabel (2,010). Jadi dapat disimpulkan secara parsial Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan data pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini telah menjawab rumusan masalah pada bagian pendahuluan, yaitu pendidikan dan pelatihan mempengaruhi prestasi kerja baik secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (masing-masing). Berikut hasil analisis dengan menggunakan SPSS versi 19 *for windows*:
 - a. Berdasarkan analisis secara simultan nilai F hitung $>$ F tabel ($9,036 > 3,187$) maka dapat disimpulkan secara bersama–sama (simultan) Pendidikan dan Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja.
 - b. Nilai T hitung X_1 sebesar 4,100, dan variabel X_2 adalah 2,368, diperoleh T tabel 2,010, nilai F hitung $>$ F tabel ($4,100$ dan $2,368 > 2,010$) artinya secara parsial Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.
2. Tingkat pendidikan mentor adalah 78,85% sarjana, selebihnya 21,15% pendidikan mentor SMA, D_3 dan S_2 . Ijazah mentor yang sesuai dengan bidang pekerjaannya sebanyak 69,24% dan sisanya sebanyak 7,69% ijazah mentor tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya.
3. Tanggapan mentor terhadap pelatihan, sebanyak 66,15% skor jawaban responden termasuk kategori tinggi, dimana pilihan tersebut berupa tanggapan yang positif tentang pentingnya pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja.
4. Dari hasil penilaian prestasi kerja dengan sistem penilaian diri (*self appraisal*) sebagian besar mentor termasuk kategori berprestasi tinggi yaitu sebesar 57,69%.
5. Analisis nilai signifikansi Prestasi Kerja dan Pelatihan mempunyai nilai yang sama yaitu 0,200, Pendidikan sebesar 0,000, artinya data variabel Prestasi Kerja dan Pelatihan berdistribusi normal, dan variabel Pendidikan tidak berdistribusi normal.
6. Untuk uji asumsi klasik diperoleh hasil sebagai berikut:
 - b. Nilai DW (1,909) berada pada daerah $1,65 < DW < 2,35$, sehingga tidak terdapat autokorelasi.
 - c. Nilai VIF kedua variabel independen adalah 1,001 lebih kecil dari 5, sehingga bisa diduga antarvariabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas.
 - d. Pengujian $\ln e_i^2$ dengan $\ln X_1$ dan $\ln X_2 = -2,010 \leq 0,183$ dan $0,640 \leq 2,010$. Dengan demikian dapat disimpulkan pengujian tersebut tidak ada gejala heteroskedastisitas.
7. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh angka R sebesar 0,519 atau 51,90%. Hal ini menunjukkan hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi kerja termasuk sedang. Dan angka R^2 (*R Square*) diperoleh 0,269 atau 26,90%, kesimpulannya adalah persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Pendidikan dan Pelatihan) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja) sebesar 26,90%, sedangkan sisanya 73,10% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
8. Variabel yang paling berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Mentor Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru adalah variabel Pendidikan. Karena nilai koefisien pada uji secara parsial Pendidikan lebih besar dari koefisien regresi variabel Pelatihan yaitu sebesar 4,100.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dimasa yang akan datang. Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian tentang penilaian responden terhadap pelatihan yang ada di Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru, pelatihan sudah memadai untuk untuk membina karyawan, khususnya mentor agar mampu bekerja sesuai dengan standar kerja perusahaan, sehingga diharapkan pelatihan tersebut dapat dipertahankan kualitas dan kuantitasnya.
2. Berkenaan dengan prestasi kerja mentor, dengan menggunakan metode Penilaian Diri sebagian besar prestasi kerja mentor besar termasuk tinggi. Oleh karena itu diharapkan Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekanbaru secara kontiniu dapat menerapkan berbagai metode penilaian prestasi kerja dan meminimalisir bias penilaian prestasi kerja, sehingga penggunaan sumberdaya manusia menjadi lebih maksimal dan dapat berkompetisi di era persaingan ekonomi yang semakin ketat.
3. Kepada pihak yang ingin melakukan penelitian tentang pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja, dapat menggunakan indikator yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- B. Isyandi., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Unri Press, Pekanbaru.
- Dessler, Gary., 2008, Edisi kesepuluh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa: Paramitha Ayu, Indeks, Jakarta.
- Dwi Prayitno.,2008. *Mandiri SPSS*, MediaKom, Yogyakarta.
- Elaine B. Johnson, 2007, *Contextual Teaching and Learning: Menjadikan Kegiatan Belajar Mengasyikkan dan Bermakna*, Penerjemah: Ibnu Setiawan, Mizan Learning Center (MLC), Bandung.
- Faustino Cardoso Gomes., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gouzali Saydam., 2006, *Built In Training Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Husein Umar., 2005, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ike Kusdyah Rachmawati., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Isjoni., 2008, *Memajukan Bangsa Dengan Pendidikan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Malayu Hasibuan., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Oemar Hamalik., 2005, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan dan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Bumi Aksara, Jakarta.

- Piet A. Sahertian., 2000, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Soekidjo Notoatmodjo., 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Suharyadi dan Purwanto., 2006, *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Salemba Empat, Jakarta.
- Surya Dharma., 2005, *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Supriadi Rustad, dkk., 2011, *Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Tahun 2011 Buku 3 Pedoman Penyusunan Portofolio*. Kementerian Pendidikan Nasional, Jakarta.
- T. Hani Handoko., 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPF, Yogyakarta.
- www.dikti.go.id/files/atur/uu20-2003. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. Diunduh pada hari Jum'at, 16 November 2012.