Jurnal Manageable
ISSN : 2830-1870
Volume : 2 NO: 2

HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BUKITTINGGI

Rohimah Nur Nasution[1], Hariman Syaleh[2],Rika Novita Sari[3]
AKPAR Paramitha Bukittinggi
Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi
Email : rohimahnasution5@gmail.com[1] harimansyaleh@yahoo.co.id[2]
rikanovita123@gmail.com3

Informasi Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 15 Juni 2023
Direvisi: 15 Desember 2023
Diterbitkan: 30 Desember 2023

Keywords:

Prestasi kerja,
Pendidikan,
Pelatihan

Work performance,
Education,
Training

ABSTAK/ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa antara pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi, karena pada uji rank spearman didapatkan nilai sebesar 0,877 sudah mendekati 1. selain itu pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai karena pada Zhitung sebesar 5,47 > Ztabel sebesar 1,645 dengan taraf signifikan 0,05.Hasil penelitian ini dapat disimpulkan terdapat hubungan yang erat antara pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi, dan terdapat

		pengaruh positif antara pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai. This study aims to determine the relationship between education and training on employee performance at the Bukittinggi Primary Tax Service Office. The results of this study indicate that education and training have a very close relationship with employee performance at the Bukittinggi Pratama Tax Service Office, because the Spearman rank test obtained a value of 0.877 which is close to 1. In addition, education and training have a positive influence on work performance employees because Zcount is 5.47 > Ztable is 1.645 with a significant level of 0.05. The results of this study can be concluded that there is a close relationship between education and training on employee performance at the Bukittinggi Pratama Tax Service Office, and there is a positive influence between education and training on employee performance.

PENDAHULUAN

Cepatnya informasi saat ini membuat semuanya dilakukan dengan cara yang instan, seperti membuat pembukuan bisa dilakukan dengan sistem yang sangat memudahkan pekerjaan, dulu semua dilakukan dengan mencatat dan mengerjakan dengan mesin manual, namun sekarang karena dengan adanya sistem komputerisasi yang sangat memudahkan dalam hal pengerjaan pekerjaan. Dengan ini dalam sebuah perusahaan atau instansi pemerintah maupun swasta adanya peningkatan dalam hal ilmu untuk para karyawan ataupun pimpinan sebuah instansi. Karena pelatihan dan pendidikan sangat berguna dalam menghadapi dunia kerja baru atau dunia kerja yang sistem informasinya telah berubah dari sebelumnya, namun pendidikan dan pelatihan juga diberikan untuk pegawai atau pimpinan menaiki sebuah jabatan yang lebih tinggi.

Dalam dunia kerja yang semakin kompleks harus didukung dengan ilmu pengetahuan, pendidikan, dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan sangat berpengaruh terhadap SDM yang bekerja di perusahaan maupun instansi pemerintahan. Menurut Hasibuan (2012) SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khususmempelajari hubungan dan peranan merupakan tenaga kerja pada perusahaan atau instansi pemerintahan.

Salah satu instansi pemerintahan yang mempekerjakan pegawai negeri adalah Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi adalah salah satu instansi yang sistem informasi sangat upgrade, karena sistemnya berguna untuk koneksi antara KANWIL, KPP, dan KP2KP yang ada di seluruh penjuru Indonesia. SDM yang bekerja di lingkungan Kementrian Keuangan terutama Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi yang didukung dengan pendidikan dan pelatihan. Begitu juga untuk menduduki jabatan. Pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh Kementrian Keuangan tidak terkecuali untuk pegawai yang bekerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi yang diberikan oleh TNI, Anggota Kementrian, ataupun pihak eksternal yang sudah kompeten.

Menurut Atmodiwirio (2012) menyatakan bahwa pendidikan adalah pembelajaran yang dipersiapkan untuk meningkatkan pelaksanaan pekerjaan pada masa yang akan datang atau meningkatkan pengetahuan seseorang untuk dapat menerima tanggungjawabatau tugas-tugas baru.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 dan pekerjaan (Simamora. 2014). Pelatihan terdiri dari serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian atau pengetahuan tertentu.Program pelatihan mengajarkan kepada para peserta bagaimana menunaikan aktivitas atau pekerjaan tertentu.

Dalam pelatihan juga diciptakan lingkungan di mana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan keahlian, pengetahuan, dan

perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan.Pelatihan terfokus pada penyediaan keahlian khusus bagi para pegawai atau membantu para pegawai membenahi kerja mereka, oleh karena itu pelatihan pada umumnya dilaksanakan melalui pendidikan non formal kursus-kursus singkat, penataran, lokakarya, dan on the job training.Dengan demikian terdapat kedekatan pengertian antara pendidikan dan pelatihan, yaitu sama-sama dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan atau pegawai. Ada dua strategi pendidikan dan pelatihan yang dapat dilakukan, yaitu pendidikan yang dilakukan di dalam organisasi tempat kerja pegawai (on the job training)dan pendidikan yang dilakukan diluar tempat kerja pegawai (off the job training).Pendidikan yang kita ketahui sebelumnya adalah pembelajaran dalam sebuah kelas untuk menerima materi yang sudah ditetapkan dalam sebuah Pendidikan dan Pelatihan, namun untuk pelatihan biasanya dilakukan dilapangan memperkuat fisik, dan mental bagi karyawan atau pegawai yang mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan, walaupun ada sedikit perbedaan pengertian antara pendidikan dan pelatihan namun keduanya tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

Pendidikan dan pelatihan tentunya punya dampak terhadap pekerjaan tidak mungkin seorang pegawai merosot cara bekerjanya setelah melaksanakan pendidikan dan pelatihan, tentunya sangat berdampak terhadap pekerjaan. karena minat untuk mendapatkan prestasi kerja adalah sebagai aktualisasi diri seorang karyawan atau pegawai. Dengan itu Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa:“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan , pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Pendidikan dan pelatihan berguna untuk memberikan peningkatan pengetahuan, peningkatan cara kinerjanya untuk membentuk sebuah prestasi kerja yang maksimal nantinya seperti yang telah dijelaskan menurut Hasibuan.

Dalam sebuah instansi pemerintahan seperti Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi ada berbagai macam bentuk prestasi kerja yang telah diraih oleh pegawai, seperti prestasi kerja karena memberikan pelayanan baik terhadap Wajib Pajak. Prestasi kerja tidak semudah yang di bayangkan namun ada tahapan yang harus dilakukan. Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi kepala seksi masing-masing yang memilih bagaimana pelaksananya melakukan pekerjaan, dan kepala seksi yang memberikan saran kepada kepala kantor untuk menjadikan pegawai tersebut sebagai kontestan pegawai terbaik. Pendidikan dan pelatihan adalah sebagai acuan pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja, namun banyak juga yang telah mengikuti bermacam pendidikan dan pelatihan tidak mempunyai prestasi dalam pekerjaannya.

Survei awal mengenai penilaian prestasi kerja dapat dilihat melalui Penilaian Prestasi Kerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah RI No. PP 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepada Badan Kepegawaian Negara (BKN) No. 1 Tahun 2013. Penilaian prestasi kerja digunakan untuk pengendalian prilaku kerja produktif pegawai untuk mengevalusi kinerja individu

yang dapat memberikan evaluasi kinerja unit dengan kinerja organisasi. Penilaian prestasi kerja terdiri dari 2 unsur yang saling mempengaruhi. Unsur SKP (Sasaran Kerja Pegawai) atau Nilai Prestasi kerja dengan bobot 60 % dan unsur Prilaku Kerja dengan bobot 40 % nilai kriteria sama yaitu sebagai berikut:

1. > 91 : Sangat Baik
2. 76-90 : Baik
3. 61-75 : Cukup
4. 51-60 : Kurang
5. < 50 : Buruk

Aspek-aspek yang meliputi Sasaran kerja pegawai (SKP) sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Waktu Kerja
4. Biaya

Pada unsur prilaku kerja ada beberapa aspek untuk penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. OrientasiPelayanan
2. Integritas
3. Disiplin
4. Komitmen
5. Kerjasama
6. Kepemimpinan

Penilaian prestasi kerja ini wajib didalamnya memuat kegiatan tugas yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur, dan harus disetujui dan ditetapkan pejabat penilai sebagai kontrak kerja. Kategori prestasi kerja pegawai dapat dilihat melalui kinerja sasaran kinerja dan prilaku kerja, dibawah ini tabel menunjukan kategori prestasi kerja pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi.

Tabel 1.1 Kategori Pencapaian dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

No	Aspek	Standar yang harus dicapai	Kinerja Pegawai	Kategori
1	Kuantitas	>76 s/d >91	75	Cukup
2	Kualitas	>80 s/d >91	70	Cukup
3	Waktu Kerja	>76 s/d >91	60	Kurang
4	Biaya	>70 s/d >81	65	Cukup
	Rata-Rata		67,5	Cukup

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2023

Dapat dilihat pada aspek Sasaran Kerja Pegawai dinilai cukup baik namun tidak sesuai dengan standar yang harus dicapai, dan dalam memanfaatkan waktu kerja masih kurang baik. Dalam ini dapat dilihat masalah yang timbul untuk membentuk prestasi kerja pegawai tersebut masih banyaknya standar-standar yang harus dicapai,

dan waktu kerja yang tidak dimaksimalkan untuk itu perlu mengatur waktu sehingga dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, maupun biaya dalam bekerja

Dibawah ini tabel Prilaku kerja pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi.

Tabel 1.2 Kategori Pencapaian dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

No	Aspek	Standar yang harus dicapai	Kinerja Pegawai	Kategori
1	Orientasi Pelayanan	>76 s/d >91	60	Kurang
2	Integritas	>80 s/d >91	75	Cukup
3	Disiplin	>80 s/d >91	75	Cukup
4	Komitmen	>76 s/d >91	76	Baik
5	Kerjasama	>70 s/d >80	70	Cukup
6	Kepemimpinan	>80 s/d >91	75	Cukup
	Rata-Rata		71,83	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2023

Dilihat pada aspek Prilaku Kerja dalam kategori baik, tapi hanya beberapa yang telah memenuhi sasaran yang telah dicapai, karena itu ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan untuk membentuk prestasi kerja pegawai sesuai sasaran.

Berdasarkan data yang penulis dapat dari survei awal bahwa ditemui tidak semuanya pegawai menerima atau mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang sesuai, masih banyak pegawai yang tidak ikut serta dalam pendidikan dan pealtihan yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal inilah yang nantinya akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan, begitu juga pegawai yang akan menduduki jabatan. Permasalahan lainnya pada prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggidalam mencapai sasaran yang harus dicapai dalam membentuk pegawai yang mempunyai prestasi kerja belum maksimal karena pada aspek-aspek pada sasaran kerja dan prilaku kerja sebagai indikator pegawai belum tercapai hanya memenuhi kategori cukup baik.

KAJIAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Beberapa pengertian dari beberapa ahli mengenai pengertian prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Prestasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam melaksanakan setiap pekerjaan dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai apabila banyak karyawan yang tidak berprestasi dan hal ini akan merugikan perusahaan atau intansi pemerintahan.

Menurut Sutrisni (2011) Prestasi Kerja adalah upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhapap pekerjaan itu.

Mangkunegara (2010) menyatakan:“Prestasi kerja dari kata job performance atau actual performance adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pengertian Pendidikan

Secara etimologi atau kebahasan kata “pendidikan” berasal dari kata dasar “didik” yang mendapat imbuhan awalan “pe” dan akhiran “an” berubah menjadi kata “mendidik” yang berarti membantu anak untuk menguasai pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, “pendidikan diartikan sebagai proses perubahan setiap dan tingkah laku seseorang atau kelompok dalam usaha mendewasakan manusia melalui proses pengajaran dan pendidikan.

Menurut Crow (dalam Rahman, 2010) “pendidikan di artikan sebagai proses yang berisi berbagai macam kegiatan yang cocok bagi individu untuk kehidupan sosialnya dan membantu meneruskan adat dan budaya serta kelembagaan sisilainnya dari generasi ke generasi.

Kneller (dalam Rahman, 2010) melihat “pendidikan dalam tiga cakupan yaitu luas, teknis dan hasil, yang di uraikan sebagai berikut arti luas dari pendidikan adalah menunjukan pada suatu tindakan atau pengalaman yang mempunyai pengaruh yang berhubungan dengan pertumbuhan atau perkembangan pikiran (watak karakter) dan kemampuan fisik (physical ablity) individu.Pendidikan yang dilakukan pada lingkungan kementrian diselenggarakan oleh BPPK (Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan), pendidikan dilakukan untuk membentuk SDM yang lebih baik dalam melakukan semua pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Pendidikan juga bermanfaat sebagai acuan menduduki sebuah jabatan yang lebih tinggi dan juga bermanfaat untuk meraih prestasi kerja dalam bidang pekerjaan.

Pengertian Pelatihan

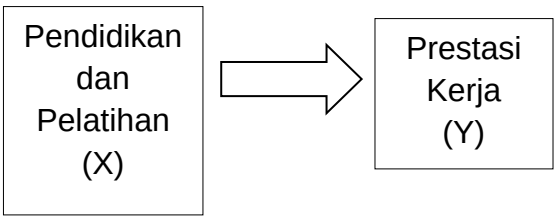
Menurut Fandy & Anastasia (2011) Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan.Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis. Walaupun demikian, pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama, yaitu pembelajaran. Didalam pembelajaran terdapat pemahaman secara implisit. Melalui pemahaman, karyawan dimungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambilan inisiatif, pemecahan masalah yang kreatif, serta menjadikan karyawan efektif dan efesien dalam melakukan pekerjaan. Penggunaan istilah pendidikan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan) (Soekidjo 2010).

Menurut Sikula dalam Sedarmayanti (2010) pelatihan adalah proses pendidikan dan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil non majerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu.Flippo (Hasibuan, 2012) training atau pendidikan dan pelatihan merupakan suatu tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan seorang karyawan untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan tertentu.

ISSN: 2830-1870 (Online Volume : 2 NO: 2)

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y), di bawah ini gambaran dari kerangka pemikirannya, yaitu:

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



Sumber :Berdasarkan Review Penelitian Terdahulu

Hipotesa

Hipotesis dari penelitian ini mengacu pada rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah digambarkan diatas, untuk itu hipotesis penelitiannya adalah:

" Diduga terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadapprestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi".

METODE

Pada bab ini akan dijelaskan ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi variabel, definisi operasional, pengukuran variabel, uji instrumen, uji validitas, uji reliabilitas, metode analisis data, uji asumsi klasik, serta analisa regresi berganda.

Populasi dan sampel

Menurut Arikunto (2010) populasi adalah keseluruhan sobyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 orang pegawaiterdiri dari Kepala Kantor, Kepala Sub Bag Umum, Supervisor, Kepala seksi, AR (Account Repsentatif), Pelaksana Fungsional, Pelaksana Pemeriksaan, Pelaksana Penagihan, Juru Sita, Pelaksana Pengawasan dan konsultasi, Pelaksana Pelayanan, Pelaksana Ekstensifikasi, Pelaksana Pengelolaan Data dan Informasi, Bendahara, dan Sekretaris. Di bawah ini populasi dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi:

Tabel 1.3 Data Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi

NO.	Golongan	Jumlah
1	IV A	3 orang
2	III D	9 orang

ISSN: 2830-1870 (Online Volume : 2 NO: 2)

3	III C	3 orang
4	III B	18 orang
5	III A	10 orang
6	II D	4 orang
7	II C	17 orang
8	II B	0 orang
9	II A	3 orang
	Jumlah	67 orang

Sumber : KPP Pratama Bukittinggi Data Per Oktober 2023

Sugiyono (2013) bahwa:“ sampeljenuh adalah unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”. Teknik sampeljenuh digunakan untuk penelitian jumlahpopulasidibawah 100 denganmetodetotal Samplingadalahseluruhpopulasi jadisampelyaitusebanyak 67 orang.

Metode Analisis Data

Melihat hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja dapat mengunakan metode untuk mengukur koefisien Rank Spearman menurut Sugiyono (2013) sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6\sum_{i-1}^{N} d_i^2}{N^3 - N}$$

Di mana:

rs= koefisien korelasi Rank Spearman yang menunjukkan keeratan hubungan antara unsur-unsur variabel X dan variabel Y

di = selisih mutlak antara rangking data variabel X dan variabel Y (X1-Y1)

n = banyaknya responden atau sampel yang diteliti

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan pada tabel 4. sebagai berikut:

Tabel 1.4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap KoefisienKorelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan

ISSN: 2830-1870 (Online Volume : 2 NO: 2)

1	0,00 – 0,19	Rendah
2	0,20 – 0,399	Sangatrendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangatkuat

Sumber:Sugiyono 2013

Apabila hasil penghitungan koefisien korelasi Rank Spearman rshitung>rstabel maka memiliki hubungan yang kuat antara pendidikan dan pelatihan dan prestasi kerja pegawai. Korelasi Rank Spearman dapat dikatakan signifikan apabila sig < 0,05, dan dikatakan tidak signifikan apabila sig > 0.05.Menurut Sugiyono (2013) untuk pengujian signifikan korelasi digunakann uji Z dengan rumus:

$$z = rs\sqrt{n-1}$$

Dimana :

z = z hitung

rs = korelasi rank spearman

n = sampel

Pada rumus Z dikatakan signifikan apabila:

a) Bila Z hitung > Z tabel, maka hubungan x dan y adalah signifikan

b) Bila Z hitung < Z tabel, maka hubungan x dan y adalah tidak signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji instrumen digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan untuk menguji seluruh instrument baik itu variable independen maupun variabel dependen.

Uji Validitas

Ujivaliditas adalah uji tingkat keandalan atau kesahihan alat ukur yang digunakan, dikatakan valid menurut Sugiono (2012) jika sebuah pernyataaan dapat dilihat dari korelasi atau R kritis sebuah pernyataan yang telah di uji sebesar 0,30, dan jika pernyataan tersebut di bawah 0,30 maka sebuah pernyataan suatu penelitian dinyatakan tidak valid.Ujivaliditasdiolahmengunakan program SPSS version 16,00 for windows yang ditunjukkandenganmembandingkannilai r kritis dengannilai r hitung. Dapat dilihat pada tabel 5. di bawah ini:

Tabel 1.5 Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel X (Pendidikan dan Pelatihan)

No. Item	R Kritis	Nilai r hitung	Keterangan

ISSN: 2830-1870 (Online Volume : 2 NO: 2)

2	3	4	5
1.	0,30	0,828	Valid
2.	0,30	0,589	Valid
3.	0,30	0,580	Valid
4.	0,30	0,828	Valid
5.	0,30	0,766	Valid
6.	0,30	0,403	Valid
7.	0,30	0,645	Valid
8.	0,30	0,714	Valid
9.	0,30	0,685	Valid
10.	0,30	0,471	Valid
11.	0,30	0,653	Valid
12.	0,30	0,395	Valid
13.	0,30	0,744	Valid
14.	0,30	0,763	Valid
15.	0,30	0,570	Valid
16.	0,30	0,417	Valid
17.	0,30	0,581	Valid
18.	0,30	0,739	Valid
19.	0,30	0,417	Valid
20.	0,30	0,708	Valid
21.	0,30	0,404	Valid
22.	0,30	0,323	Valid
23.	0,30	0,721	Valid
24.	0,30	0,693	Valid
25.	0,30	0,347	Valid
26.	0,30	0,708	Valid
27.	0,30	0,801	Valid
28.	0,30	0,811	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5. di atas, uji validitas Variabel Independen (X) dari 29 butir pernyataan yang ada, ditemukan semua item Pernyataan valid. Dari hasil uji validitas diperoleh semua nilai korelasi masing-masing lebih besar dari nilai korelasi kritis atau 0,30. Dengandemikiansemua item pernyataanvariabelindependen dapatdigunakanuntuk penelitian ini.Dan selanjutnya hasil pengujian validitas pada

Variabel Dependen (Y) dapat dilihat pada tabel 6. sebagai berikut:

Tabel 1.6. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Prestasi Kerja)

No. Item	R Kritis	Nilai R hitung	Keterangan
30.	0,30	0,659	Valid
31.	0,30	0,843	Valid

ISSN: 2830-1870 (Online Volume : 2 NO: 2)

32.	0,30	0,846	Valid
33.	0,30	0,896	Valid
34.	0,30	0,783	Valid
35.	0,30	0,319	Valid
36.	0,30	0,394	Valid
37.	0,30	0,428	Valid
38.	0,30	0,733	Valid
39.	0,30	0,879	Valid
40.	0,30	0,666	Valid
41.	0,30	0,382	Valid
42.	0,30	0,514	Valid
43.	0,30	0,811	Valid
44.	0,30	0,886	Valid
45.	0,30	0,886	Valid
46.	0,30	0,708	Valid
47.	0,30	0,770	Valid
48.	0,30	0,776	Valid
49.	0,30	0,611	Valid
50.	0,30	0,468	Valid
51.	0,30	0,449	Valid
52.	0,30	0,540	Valid
53.	0,30	0,666	Valid
54.	0,30	0,540	Valid
55.	0,30	0,713	Valid
56.	0,30	0,762	Valid
57.	0,30	0,682	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 6 di atas, uji validitas Variabel Dependen Prestasi Kerja dari 28 butir pernyataan yang ada, ditemukan semua item Pernyataan valid. Dari hasil uji validitas diperoleh semua nilai korelasi masing-masing lebih besar dari nilai korelasi kritis atau 0,30. Dengandemikiansemua item pernyataanvariabeldependent dapatdigunakanuntuk penelitian ini.

Uji Realibitas

Instrumen penelitian disamping valid juga harus reliable (dapat dipercaya) artinya yang mana jika dites pada kelompok yang berbeda akan menghasilkan nilai yang sama pula.

Tabel 1.7. HasilUjiReliabilitasVariabel X (Pendidikan dan Pelatihan)

No	*Alpha Cronbach*	Nilai Signifikan	Keterangan
1	***3***	**4**	**5**

ISSN: 2830-1870 (Online Volume : 2 NO: 2)

1	0,667	0,60	Reliabel
2	0,632	0,60	Reliabel
3	0,613	0,60	Reliabel
4	0,755	0,60	Reliabel
5	0,673	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2023

Tabel 1. 8 HasilUji ReliabilitasVariabel Y (Prestasi Kerja)

No	Variabel (Y)	*Alpha Cronbach*	Nilai Signifikan	Keterangan
1	**2**	***3***	**4**	**5**
1	Kualitas Kerja	0,749	0,60	Reliabel
2	Kuantitas Kerja	0,634	0,60	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,770	0,60	Reliabel
4	Inisiatif	0,729	0,60	Reliabel
5	Kerjasama	0,697	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 7. dan 8 dapat di lihat hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel penelitian sebagaimana yang terlihat pada tabel di atas terlihat bahwa semua variabel memiliki angka cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukan bahwa semua variabel penelitian memiliki kuesioner yang realibel atau dapat dipercaya atau konsisten. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dapat dipercaya atau konsisten.

Hasil Analisis Data Rank Spearman

Dalam hasil dari kuesioner yang telah disebarkan, dapat dilihat keterikatan hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi, maka dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini:

Tabel 1. 9.Hasil Analisis Uji Rank Spearman

Correlations

			diklat	prestasi.kerja
Spearman's rho	diklat	Correlation Coefficient	1.000	.877**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	40	40
	prestasi.kerja	Correlation Coefficient	.877**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2023

ISSN: 2830-1870 (Online Volume : 2 NO: 2)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data uji rank spearman diatas dapat dijelaskan Pendidikan dan Pelatihan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi karena hasil dari uji rank spearman tersebut sebesar 0,877 yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dan sudah mendekati 1 atau sempurna.Setelah dilakukan pengujian korelasi rank spearman dapat disimpulkan Pendidikan dan Pelatihan mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi, dengan nilai signifikan lebih kecil 0,00 dari pada nilai signifikansi tingkat kesalahan yang telah ditetapkan sebesar 0,05.

Uji Z

Uji Z adalah sebuah uji statistika yang pengujiannya untuk melihat pengaruh pada variabel independen terhadap variabel dependen dan pengujiannya didekati dengan distribusi normal. Dan dapat dihitung dengan rumus:

$Z = rs \sqrt{(n-1)}$
$= 0{,}877 \sqrt{(40-1)}$
$= 0{,}877\sqrt{39}$
$= 0{,}877.\ 6{,}244$
$= 5{,}47$

Jadi dapat dilihat pada hasil diatas nilai dari Z hitung adalah 5,57. Uji Z dapat dikatakan berpengaruh positif dan mempunyai hubungan signifikan apabila Z hitung> Z tabel, dan dapat dilihat pada tabel distribusi normal Z tabel dengan taraf signifikan 0,05 adalah Z tabel sebesar 1,6 jadi Z hitung 5,47 > Z tabel 1,6 dengan taraf signifikan 0,05. Dan dari hasil dapat dillihat Zhitung > Ztabel.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi dapat dilihat pendidikan dan pelatihan yang dilakukan sudah baik sehingga berdampak pada prestasi kerja pada pegawai-pegawai yang bekerja. Namun bukan berarti prestasi pegawai diberikan pada semua yang telah melakukan pendidikan dan pelatihan, karena ada penilaian tersendiri terhadap prestasi kerja yang dapat dilakukan pada penilai ekternal maupun internal Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi.

Dan hasil dari tingkat capaian responden pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi adalah pada Variabel X masing-masing indikator adalah lama waktu pendidikan dan pelatihan pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan adalah sebesar 3,21dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 64 % dalam kategori cukup baik. indikator Peserta Pendidikan dan Pelatihan tergolong kepada cukup baik sebesar 2,95 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 59%. Dan pada skor rata-rata tertinggi 3,40 dengan tingkat capaian responden 68. Kualitas Tenaga Pengajar tergolong kepada cukup baik sebesar3,03dengan Tingkat capaian responden (TCR) sebesar 60,7%.Indikator pada peralatan dan materi dalam pelatihan tergolong kepada cukup baik sebesar3,14 dengan Tingkat capaian responden (TCR) sebesar48,8% kategori cukup baik. Indikator jumlah biaya yang dikeluarkan tergolong baik sebesar 3,891 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 77,8% dalam kategori baik.

ISSN: 2830-1870 (Online Volume : 2 NO: 2)

Dapat dilihat juga pada variable Y masing-masing indikator.Indikator pertama kualitas kerja sebesar 2,98 terdapat tingkat capaian responden 59,6 tergolong dalam kategori cukup baik. Rata-rata skor tertinggi sebesar 4,025 dengan tingkat capaian responden 80. Pada indikator disiplin kerja telah mencapai kategori baik sebesar 3,73dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 74,6. Rata-rata skor tertinggi sebesar 4,30 dengan tingkat capaian responden 86%, dan rata-rata askor terendah sebesar 3,40 dengan tingkat capain responden 68 dengan kategori baik. Indikatorinisiatif sebesar 4,0 dengan tingkat capaian responden 80 dalam kategori baik. Indikator pada prestasi kerja sebesar 3,94 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 78,8% tergolong dalam kategori yang baik.

Untuk Tingkat hubungan antara Pendidikan dan pelatihan terhadap pretasi kerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat kuat dan signifikan, dan dapat dilihat pada uji Z yang menunjukan berpengaruh positif dan juga signifikan nilai signifikan lebih kecil 0,0 dari tingkat kesalahan yang ditetapkan sebesar 0,05.

KESIMPULAN

Dari beberapa hasil pengujian pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang sangat kuatantara pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi.
2. Terdapat pengaruh positifdansignifikanantara pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka peneliti menyarankan:

1. Kepada manajemen Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi untuk mempertimbangkan pemberian pendidikan dan pelatihan kepada pegawai karena dapat dilihat pada penelitian ini hubungan pendidikan dan pelatihan sangat berpengaruh kepada prestasi kerja pegawai sehingga dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan dapat prestasi dalam bekerja.
2. Memperbaiki cara bekerja untuk mendapatkan prestasi kerja berdasarkan kinerja yang telah dilakukan, dengan itu dapat dilihat kualitas, kuantitas, disiplin, inisiatif, dan kerja sama pegawai sehingga berdasarkan indikator inilah prestasi kerja dapat dimiliki oleh pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Aldila.2014. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan: Yogyakarta

Boe, Ismenia. ISSN 2337-3067 E-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.10 (2014) : 559-580. Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil: Bali

Dahlia,Tresna.2007. Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Terh;adap Karier Karyawan Pada PT.PLN (Persero):Universitas Widyatama

Fauziah,Lia. 2013. Pengaruh Motivasi , Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prime Semarang: Semarang

Kurniawan,Deny.2008.Tabel Distribusi http://ineddeni.wordpress.com:Forum Statistika

Lestari,Ayu.2013. Uji Validitas dan Uji Reabilitas: Statistikapendidikan.com

Lodjo,Fernando Stefanus. Jurnal ISSN 2303-1174. Pengaruh Pelatihan Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja: Universitas Sam Ratulangi

Mariyanti,Sulis. Meinawati, Renny. Jurnal Psikologi Vol.5 No.1 Juni 2007. Peranan Motivasi berprestasi terhadap Prestasi Kerja pada Bumi Putera Jakarta: Jakarta

Malayu S.P, Hasibuan.2008. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta:Penerbit Bumi Aksara

Maulana, Noval.2009. Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indo, Tbk: Universitas Widyatama

Mailisa.2014. Pengaruh Pemgaruh, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada DPKAD Kota Tanjung Pinang: Tanjung Pinang

Oktaviani,Veranita.2015.Analisa Hubungan Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Merek “Inside”:Bukittinggi (Studi Kasus Mahasiswa STIE HAS)

Prasetiyo,Fandi. 01 Februari 2014 http://fandiprasetiyo.blogspot.co.id/2014/02/teor-teori-prestasi-kerja.html

Paduwai,Andi Irma.2012.Hipotesis, Pengujian Z, Pengujian T Pada Statistik (http://andiirmapaduwai.blogspot.ae.2012/06/hipotesis-pengujianz-pengujian-t-pada.html.=m1)

Puji,Astuti.2013.Pengaruh Event Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Produk Rokok Envio Mild:Repository.upi.edu

Ramaddha, Ilham.2007.Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada KUD Trisula:Universitas Widyatama

Reza, Septian.2013.Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Erha Clinic Bandung: Universitas Widyatama

Safriana, Rosi. 2012. Tingkat Pendidikan dan Pelatihan untuk Menunjang Kinerja Karyawan PT.Pos Indonesia Kudus:Universitas Muria Kudus

Santosa M.S, Dr.Purbayu Budi,2007.Statistika Deskriptif dalam Bidang ekonomi dan Niaga: Penerbit Erlangga

Sarwono, Jonathan.2013. Statistik Multivariat Aplikasi untuk Riset Skripsi: Yogyakarta

Sugiyono.2013.Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.http://rayendar.blogspot.co.id/2015/06/metode-penelitian-menurut-sugiono-2013.html#sthash.sGYyhxkq.dpuf

Sarwono, Joko.2007. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyer: Yogyakarta

Supiatni Nyi Nyoman. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan Vol 7 No. 2 Juli 2011. Pengaruh Kompensasi, Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Hotel Mercure Sanur: Bali

Sofia, Dedeh. ISSN 1421-565X. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Purwokerto: UPI

Siregar,Syahrul Fauzi.2004.Penilaian Prestasi Kerja: Universitas Sumatra Utara

Theresia, febrina, www.academia.edu/5449167/BAB_III_Metode_Penelitian

Weksi, Budiaji.2013. SkalaPengukuran Dan JumlahResponSkala Likers.VolVol. 2 No. 2 Hal :12 5-131ISSN 2302-6308 : Banten

Yani, Muhammad. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosialdan Tenaga Kerja Kota Tanjung Pinang: UniversitasMaritim Raja Haji Tanjung Pinang

Yogatama, Yanuar.2013.Analisa Pengaruh Program Pelatihan Karyawan dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasaan Kerja sebagai Variabel Intervening: UIN Jakarta

Zanntitas,Zia.2012. Makalah Statistik Uji Hipotesis: Semarang