

# **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI INSTRUKTUR DI UNIT PELAKSANA TEKNIS LATIHAN KERJA (UPT-LK) WILAYAH 1 PROVINSI RIAU**

Saiful Anuar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366

E-mail : [saiful.anuar40@yahoo.com](mailto:saiful.anuar40@yahoo.com)

*ABSTRACT This research was carried out in The Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Region 1 of Riau Province. Does Education and training have a positive and significant effect on the competence of instructors in The Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Region 1 of Riau Province? The purpose of this research is to determine the effect of education and training on instructor competence in The Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Region 1 of Riau Province. The research methods are descriptive and quantitative. The population in this research are Instructors in the Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Region 1 of Riau Province, which amounted to 42 people, while the total sample is the total population, so the number of samples is 42 people. Based on the Simple Linear Regression equations  $Y = 12,697 + 0,612X$ . Seen from the Constants of 12,697 means that if the value of independent variable X (education and training) is 0, so the value of dependent variable Y (competence) value is equal to 12,697. T value > t table (4.982 > 2.021) then  $H_0$  is rejected, it means there is a significant influence between education and training on competence. So it can be concluded that education and training affect the competence. It can be obtained the number of R Square ( $R^2$ ) of 0.383 or 38.3%. This shows that the percentage contribution, influence of the independent variable (education and training) to the dependent variable (competence) is 38.3%. While the remaining 61.7% is influenced by other variables that are not included in this research.*

**Keywords : Education, Training And Competence**

## **PENDAHULUAN**

Indonesia termasuk negara padat penduduk yang dapat di jadikan aset penting dalam pembangunan nasional. Pembangunan nasional bangsa Indonesia yang dilaksanakan saat ini merupakan usaha untuk mewujudkan cita-cita bangsa, yaitu masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Peran tenaga kerja dalam pelaksanaan pembangunan nasional mempunyai kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku pencapaian tujuan tersebut. Untuk mencapai tujuan pembangunan nasional sebagaimana yang diharapkan, sangat diperlukan partisipasi aktif dari seluruh lapisan masyarakat.

Kualitas tenaga kerja yang rendah disebabkan karena tingkat pendidikan penduduk yang rendah atau belum memadai dengan jenis pekerjaan yang tersedia. Tidak saja disebabkan banyaknya usia putus sekolah, namun juga disebabkan oleh rendahnya mutu pendidikan sehingga tenaga kerja tidak mampu menyerap atau menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Angka ketenagakerjaan di Provinsi Riau mengalami peningkatan di setiap tahunnya, hal itu sejalan dengan pertumbuhan penduduk dan angkatan kerja.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa untuk dapat mengatasi kurangnya keterampilan tenaga kerja Indonesia, pemerintah membuat ketentuan untuk mengatasi permasalahan

ketenagakerjaan. Undang-undang tentang latihan kerja terdapat pada Bab V Pasal 9 yang berbunyi “pelatihan kerja diselenggarakan dan di arahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan”.

Kurangnya keterampilan tenaga kerja di Provinsi Riau sangatlah banyak, sehingga berpotensi untuk tidak dapat tertampungnya lulusan program pendidikan dilapangan. Oleh karena itu salah satu cara mengatasinya adalah dengan mengikuti pelatihan tenaga kerja. Untuk mengurangi para pencari kerja yang kekurangan keterampilan, maka peran pemerintah adalah penting disini. Hal tersebut perlu mendapat perhatian dari dinas terkait yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Riau.

Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah 1 Provinsi Riau adalah Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja yang berada di bawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Maka UPT-LK Wilayah 1 Provinsi Riau merupakan salah satu lembaga pelatihan kerja untuk

mempersiapkan hal tersebut. UPT-LK Wilayah 1 Provinsi Riau adalah unit pelatihan kerja yang bertanggung jawab sebagai pelaksana berpusatkan di Kota Pekanbaru, dan terbagi atas tiga daerah jangkauan yaitu Kabupaten Pelalawan, Siak dan Kuantan Singingi.

Pelatihan kerja yang dilakukan bersifat pengembangan diri dengan metode pelatihan banyak praktek dari pada teori (*Training By Doing*) dengan perbandingan persentase 70% untuk praktek dan 30% untuk teorinya. Hadirnya UPT-LK Wilayah 1 Provinsi Riau ini merupakan pelatihan dasar keterampilan setiap di berbagai jenis bidang keterampilan yang nantinya melalui pelatihan kerja ini pesertanya dapat mengalami pengembangan dan mempunyai keterampilan yang siap pakai di dunia pekerjaan.

Untuk dapat melihat Hasil kegiatan Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan kepada para pencari kerja berdasarkan kemampuan Instruktur di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah 1 Provinsi Riau maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1**  
**Hasil Kegiatan Pendidikan Dan Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah 1 Provinsi Riau**

Tahun	Kegiatan Pendidikan Dan Pelatihan Yang Dilaksanakan Di UPT-LK Wilayah 1 Provinsi Riau Melalui Dana APBN		
	Jumlah Peserta	Realisasi Kelulusan	Realisasi Penyerapan
2015	320	316	29
2016	336	324	116
2017	416	395	40
2018	208	202	83
2019	656	608	229

Sumber : UPT-LK 1 Wilayah Provinsi Riau, 2020

Dari tabel di atas, menjelaskan mengenai hasil kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan berdasarkan realisasi kelusan dan realisasi penyerapan peserta pendidikan dan pelatihan setelah selesai melaksanakan pendidikan dan pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah 1 Provinsi Riau dari tahun 2015 sampai dengan 2019.

Berdasarkan fenomena dan data serta permasalahan yang di temukan di atas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan pelatihan Terhadap Kompetensi Instruktur Di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah 1 Provinsi Riau”.

### Pendidikan dan pelatihan

Menurut Notoatmodjo.S (2009:16) Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumberdaya manusia terutama untuk mengembangkan

kemampuan intelektual dan keperibadian manusia.

Veithzal Rivai (2010:135) Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan pemberian pendidikan dan pengetahuan dalam jangka waktu yang relatif singkat menggunakan metode yang mengutamakan praktek daripada teori.

Menurut Ranupandojo dalam Iskandar (2018:99) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan menutuskan penguasaan teori dan keterampilan atas persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan,  
**Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan dan pelatihan**

Menurut Veithzal dan Sagala (2013 :25) dalam melakukan pendidikan dan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pendidikan dan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang.

Metode terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pendidikan dan pelatihan yaitu :

1. Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pendidikan dan pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pendidikan dan pelatihan

#### **Indikator Pendidikan dan pelatihan**

Menurut Veithzal (2013:240) indikator pendidikan dan pelatihan dapat dilihat dari:

1. Materi yang dibutuhkan. Materi harus dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian pegawai, materi sesuai dengan tema pendidikan dan pelatihan yang berlangsung.
2. Metode yang digunakan. Cara atau teknik dalam proses pendidikan dan pelatihan agar proses pendidikan dan pelatihan berjalan sesuai harapan.
3. Kemampuan Instruktur. Kemampuan pengajar dalam melatih para peserta diklat, membimbing dan memotivasi peserta.
4. Sarana dan prinsip-prinsip. Sarana pendukung seperti tempat, peralatan dan juga faktor pendukung lainnya.
5. Peserta pendidikan dan pelatihan. Tingkat keseriusan peserta dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan.
6. Evaluasi. Penilaian dan juga perbaikan dalam proses pendidikan dan pelatihan.

#### **Kompetensi**

Menurut Mc. Clelland dalam Sedarmayanti (2011: 126), Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik, dengan kata lain kompetensi adalah apa yang outstanding performers lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, dari pada yang dilakukan penilai kebijakan.

Menurut Rivai (2011: 302), kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan Perform yang ditetapkan.

#### **Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Wibowo (2014:109) mengemukakan indikator kompetensi diantaranya :

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik Kepribadian
5. Motivasi

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

6. Kemampuan Intelektual
7. Budaya Organisasi

### Indikator Kompetensi

Spencer dalam Wibowo (2014:325) menyatakan bahwa ada lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut :

1. Motif (*Motive*) adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan tertentu.
2. Sifat (*Trait*) adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
3. Konsep diri (*Self Concept*) adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir di setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan (*skills*) adalah kemampuan pegawai untuk melakukan tugas fisik atau mental.

### Pengaruh Pendidikan dan pelatihan Terhadap Kompetensi

Menurut Widodo (2015:82) pendidikan dan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pendidikan dan pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Wibowo (2014:272) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* Volume 12, Nomor 1, 27 Maret 2021

berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cuku lama.

Dari uraian-uraian tersebut bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh dalam meningkatkan kompetensi Instruktur dalam melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang telah di ikuti khususnya di UPT-LK Wilayah 1 Provinsi Riau.

### METODE PENELITIAN

#### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah 1 Provinsi Riau yang merupakan tempat pelaksana pendidikan dan pelatihan dengan sasaran Instruktur yang beralamat di jalan Terubuk no. 4 Pekanbaru, Riau. Penelitian ini dilaksanakan mulai Juni 2019.

#### Sumber Data

##### Data Primer

Data pokok yang diperoleh dengan cara pengamatan atau survei ke lapangan dengan menggunakan semua metode pengumpulan data original (Andespa, 2012:172). Data primer penulis peroleh langsung dari objek penelitian melalui kuisioner dan observasi dengan para Instruktur di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah 1 Provinsi Riau.

##### Data Sekunder

Data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data, yang telah dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Andespa, 2012:172). Data sekunder penulis peroleh dari sumber data yang ada kaitannya dengan penelitian in. Data ini berupa jumlah Instruktur, pendidikan dan pelatihan yang pernah di ikuti oleh Instruktur, hasil kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan berdasarkan tugas Instruktur di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah 1 Provinsi Riau dan data lainnya yang mendukung penelitian ini.

## **Populasi dan Sampel**

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2014:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dari pengertian tersebut yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Instruktur di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah 1 Provinsi Riau yang berjumlah 42 orang.

### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2014:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi penelitian kurang dari 100, maka yang dijadikan sampel adalah keseluruhan jumlah populasi, maka jumlah sampel yang diambil adalah 42 orang.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis menggunakan

### **Analisis deskriptif**

yaitu suatu analisis dengan cara mengelompokkan data yang disusun sedemikian rupa, kemudian menghubungkannya dengan teoriteori yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan sehingga dapat diambil suatu kesimpulan. (Suharsimi Arikunto, 2010:282)

### **Metode kuantitatif**

adalah metode penelitian yang kemudian diolah dan di analisa untuk diambil kesimpulannya. (Suharsimi Arikunto, 2010:282)

### **Uji Instrumen**

Untuk menunjukkan sejauh mana instrument penelitian dapat dipercaya dan dilakukan dengan dua pengamatan yaitu pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah pertanyaan-

pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator dalam kuisioner telah memenuhi persyaratan secara statistik atau tidak.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini, diperoleh hasil bahwa nilai r hitung pada masing-masing variabel yang lebih besar dari pada r tabel untuk sampel 42 orang responden yaitu 0,3044. Sedangkan untuk uji reliabilitas, diperoleh hasil nilai cronbach alpha, diperoleh hasil cronbach alpha untuk variabel Pendidikan Dan Pelatihan sebesar 0.801 dan Variabel Kompetensi sebesar 0.884 lebih besar dari 0.6. berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas

### **Uji Persamaan Regresi Linier Sederhana**

Dari hasil pengolahan dengan SPSS seperti terlihat pada tabel 5.32 diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12,697 + 0,612X$$

1. Konstanta sebesar 12,697 artinya jika variabel terikat X (pendidikan dan pelatihan) nilainya adalah 0, maka variabel terikat Y (kompetensi) nilainya yaitu sebesar 12,697.
2. Koefisien regresi variabel X (pendidikan dan pelatihan) sebesar 0,612 artinya jika pendidikan dan pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1 poin maka kompetensi juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,612. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pendidikan dan pelatihan dengan kompetensi, semakin naik pendidikan dan pelatihan maka kompetensi juga akan naik.

### **Uji t (Uji Parsial)**

uji ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel terikat (kompetensi). Dari hasil regresi output dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 2 Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.697	6.840	1.856	.071
	PENDIDIKAN dan PELATIHAN	.612	.123	<b>4.982</b>	.000

a. Dependent Variable: KOMPETENSI

Sumber : Data Olahan SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel 5.33 diatas terlihat bahwa nilai t hitung adalah 4,982. Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,05 (uji 2 sisi).

Untuk mengetahui Uji t maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut: berdasarkan tabel 2 diatas terlihat bahwa nilai t hitung adalah 4,982. Untuk melakukan Uji t maka dilakukan langkah-kangkah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

Ho :  $\beta = 0$  : Tidak ada pengaruh secara signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi Instruktur di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah 1 Provinsi Riau

Ha :  $\beta \neq 0$  : ada pengaruh secara signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi Instruktur di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah 1 Provinsi Riau

2. Menentukan tingkat signifikan  
Tingkat signifikan penelitian ini adalah  $\alpha = 5\%$  atau 0.05

3. Menentukan t hitung  
Berdasarkan tabel 5.33 diatas diperoleh t hitung sebesar 4,982.

4. Menentukan t tabel  
(<https://ratumembuat.blogspot.com>)

Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$  (P engujian dua sisi dengan begitu nilai signifikan sebesar 0,025) dengan rumus  $Df = n - k$

Maka dilihat pada t tabel dengan tingkat signifikan 0,025 pada Df = 40 akan diperoleh hasil t tabel sebesar 2,02108 atau 2,021

Keterangan:

$\alpha$  = tingkat signifikan

Df = degree of freedom (derajat bebas)

N = jumlah data atau jumlah sampel

k = jumlah variabel

5. Kriteria penguji

Ho diterima, Ha ditolak jika t hitung < t tabel

Ho ditolak, Ha diterima jika t hitung > t tabel

6. Membandingkan t hitung dengan t tabel  
Nilai t hitung > t tabel (4,982 > 2,021) maka Ho ditolak

7. Kesimpulan

Oleh karena nilai t hitung > t tabel (4,982 > 2,021) maka Ho ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi. Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi.

### Uji Determinasi R Square ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi atau R Square ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel terikat (kompetensi). Dari hasil pengolahan dengan SPSS diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 <sup>a</sup>	.383	.367	261.294

a. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN dan PELATIHAN

b. Dependent Variable: KOMPETENSI

Sumber : Data Olahan SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel 3 diatas diperoleh angka R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,383 atau sebesar 38,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel terikat (kompetensi) adalah sebesar 38,3%. Sedangkan sisanya sebesar 61,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Kesimpulan dan Saran

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Instruktur Di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah 1 Provinsi Riau maka berikut ini penulis mengambil kesimpulan yaitu:

1. Hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel pendidikan dan pelatihan adalah sangat setuju dengan rata-rata 4,6 dan variabel kompetensi Instruktur adalah sangat setuju dengan rata-rata 4,7.
2. Didapat persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:  
 $Y = 12,697 + 0,612X$ . Maka dapat dilihat konstanta sebesar 12,697, artinya jika variabel terikat X (pendidikan dan pelatihan) nilainya adalah 0, maka variabel terikat Y (kompetensi) nilainya yaitu sebesar 12,697. Koefisien regresi variabel X (pendidikan dan pelatihan) sebesar 0,612 artinya jika pendidikan dan pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1 poin maka kompetensi juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,612. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pendidikan dan pelatihan dengan

kompetensi, semakin naik pendidikan dan pelatihan maka kompetensi juga akan naik.

3. Nilai t hitung > t tabel ( $4,982 > 2,021$ ) maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi. Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi.
4. Diperoleh angka R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,383 atau sebesar 38,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel terikat (kompetensi) adalah sebesar 38,3%. Sedangkan sisanya sebesar 61,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### Saran

Untuk meningkatkan kompetensi Instruktur di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah 1 Provinsi Riau agar lebih baik lagi, disini penulis akan menyampaikan beberapa saran yaitu:

1. Diharapkan tempat pendidikan dan pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan untuk menunjang kelancaran pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada peserta pelatihan.
2. Diharapkan seluruh peserta pendidikan dan pelatihan menjalankan semua tugas dan perintah Instruktur pada saat kegiatan pendidikan dan pelatihan berlangsung agar ilmu yang diberikan dapat berguna dan bermanfaat bagi para peserta pelatihan.
3. Diharapkan keinginan dan dorongan yang dimiliki oleh Instruktur untuk melakukan

suatu pekerjaan sesuai tujuan instansi pemerintah

4. Diharapkan Instruktur selalu mengembangkan potensi diri melalui pendidikan dan pelatihan yang pernah di ikuti
5. Diharapkan kepada peneliti berikutnya untuk menambahkan variabel-variabel yang belum diteliti pada penelitian ini.

Perusahaan dari Teori ke Praktik.  
Jakarta: PT Raja Grafindo

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama

## DAFTAR PUSTAKA

- Andespa, Roni. 2012. *Metodologi Riset Bisnis*. Pekanbaru: Al Huda Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2013. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Iskandar, I. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kerjasama Tim Pada Anggota Sekolah Sepak Bola (SSB) Tunas Bangsa. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(2), 98-106.
- J. Supranto, 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. (Edisi Ketujuh). Jakarta: Erlangga.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyatno, Dwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, V. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persad
- \_\_\_\_\_, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk*
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Suyatno, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Wahyuni, Indah. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan Bogor*. Bogor. Universitas Djuanda.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- \_\_\_\_\_, 2015. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yunanda, Arfi. 2016. *Pengaruh Pendidikan dan pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Para Pencari Kerja di UPT-LK Wilayah 1 Pekanbaru*. Pekanbaru: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.