

ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

ANALYSIS OF THE EFFECT OF EDUCATION AND TRAINING, MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Agus Herlambang^{1*}

¹Program Studi Nautika, Politeknik Pelayaran Malahayati, Aceh Besar, Indonesia

*email: herlambang071@poltekpelaceh.ac.id

ABSTRAK

Program mengadakan pendidikan dan pelatihan (diklat) bertujuan meningkatkan secara teknis dan konseptual kemampuan kerja para pegawainya. Karena faktor dasar yang dijadikan penilaian pimpinan untuk menilai produktifitas bawahannya. Penelitian ini diadakan di Balai Diklat Ilmu Pelayaran Tangerang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran tentang: (1) Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (2) Peranan dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai (3) Peranan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. (4) Peranan dari pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi merupakan keseluruhan obyek yang akan diteliti yaitu seluruh pegawai, pegawai/staff sebanyak 10 orang, yang berjumlah 48 orang. Metode sampling yang dilakukan dengan cara mengambil subyek bukan berdasarkan atas strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu”, Penelitian menunjukkan bahwa Hubungan antara pendidikan pelatihan dengan kinerja pegawai memiliki kebermaknaan, Hubungan antara pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai memiliki kebermaknaan, yang berarti bahwa faktor pendidikan benar-benar teruji dapat dipergunakan sebagai prediktor atau faktor penduga kinerja pegawai. Saran dalam penelitian ini adalah agar BP2IP Tangerang melakukan upaya peningkatan kinerja para pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan meningkatkan pendidikan dan motivasi pegawai. Peningkatan pendidikan dan motivasi pegawai dapat dilakukan dengan memperhatikan kisi-kisi instrument penelitian ini.

Kata kunci: Analisis, Pendidikan, Pelatihan, Motivasi

ABSTRACT

The program provides education and training (education and training), which aims to improve technically and conceptually the workability of its employees. This is because the primary factors are used as evaluations by leaders to assess the productivity of their subordinates. This research was held at the Tangerang Shipping Science Training Center. The purpose of this study is to provide an overview of (1) The most influential variables on employee performance. (2) The role of education and training on employee performance. (3) The role of work motivation on employee performance. (4) The role of education and training, work motivation on employee performance. The population is the entire object to be studied, namely all employees, employees/staff as many as ten people, totaling 48 people. The sampling method is carried out by taking subjects not based on strata, random or regional but based on a particular purpose ", research shows that the relationship between training education and employee performance has significance, The relationship between education and work motivation together with employee performance has significance, which means that the education factor is tested and can be used as a predictor or predictor of employee performance. Suggestions in this study are that BP2IP Tangerang makes efforts to improve the performance of employees. Improving the education and motivation of employees can be done by paying attention to the lattice of this research instrument.

Keywords: Analysis, Education, Training, Motivation

1. Pendahuluan

Salah satu agenda pemerintah saat ini mengupayakan terwujudnya suatu birokrasi yang bersih, berwibawa dan profesional di bidangnya. Hal ini diantaranya dapat terlihat dengan adanya peningkatan pelayanan publik dan kinerja institusi pemerintah. Upaya ini jelas tidaklah mudah, perlu pembinaan birokrasi yang berkesinambungan dengan menempatkan pembinaan pegawai sebagai prioritas utama serta tetap melakukan perbaikan dalam sistem manajemen birokrasi. Pegawai merupakan faktor utama dalam organisasi, sebagai makhluk sosial tidak semata-mata dipandang sebagai alat produksi. tetapi juga perlu dilihat dari sisi sosial, karena dalam sistem sosial mereka juga memiliki kedudukan dan tanggung jawab baik dalam keluarga. anggota masyarakat ataupun dalam organisasi tempatnya bekerja.

Pegawai pada Balai Diklat Ilmu Pelayaran (BP2IP) Tangerang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Honorer merupakan ujung tombak dan motor penggerak terselenggaranya proses kerja dan memberikan pelayanan. Pembinaan pegawai di lingkungan Balai Diklat Ilmu Pelayaran (BP2IP) Tangerang sebagai bagian dari pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) tidak dapat dipisahkan dari pembangunan SDM pada umumnya. BPSDM Perhubungan, Kementerian Perhubungan, sebagai bagian dari pemerintahan yang bertanggung jawab atas setiap kebijakan di bidang pendidikan pelayaran yang berkontribusi positif dalam upaya mewujudkan cita-cita nasional.

Program mengadakan pendidikan dan pelatihan (diklat) bertujuan meningkatkan secara teknis dan konseptual kemampuan kerja para pegawainya. karena faktor dasar yang dijadikan penilaian pimpinan untuk menilai produktivitas bawahannya Demikian pula dengan semangat dipompa untuk meningkatkan kinerja dapat terjadi karena motivasi kerja diperoleh dari pendidikan.

Yang menjadi kendala dalam proses pengembangan SDM pada Kantor Balai Diklat Ilmu Pelayaran (BP2IP) Tangerang adalah karena program pelatihan sebagai pemborosan karena kegiatan tersebut biaya dan tidak efisien sehingga sering suatu perencanaan Diklat yang baik dan terarah dengan memperhatikan aspek-aspek yang terkait.

Selain itu pula penurunan kinerja pegawai diduga seiring dengan penurunan motivasi dengan banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan umumnya metode kerja yang digunakan birokrasi yang tidak efektif dan efisien. Untuk itu

perlu dilakukan perbaikan motivasi dan kemampuan kerja untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan hal tersebut, penulis akan melaksanakan penelitian mengenai Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Dari uraian yang telah dipaparkan sebelumnya dapat ditarik beberapa hal yang menjadi identifikasi faktor-faktor yang diduga dapat menjadi acuan pada permasalahan dalam penelitian ini, yaitu : SDM adalah salah satu sumber daya penting untuk pencapaian tujuan dan strategi kebijakan yang telah diputuskan oleh pimpinan. Usaha peningkatan peranan SDM perlu mendapat perhatian lebih serius melalui peningkatan kemampuan kerja, pelaksanaan berbagai program Diklat serta peningkatan kinerja pegawai ; Kurangnya motivasi kerja sehingga mengakibatkan kinerja pegawai pada Balai Diklat Ilmu Pelayaran Tangerang cenderung menurun.

Kebijakan yang kurang memihak bagi kepentingan pegawai dan perkembangan organisasi menjadikan banyak pegawai menjadi bersikap apatis, skeptis dan cenderung kehilangan motivasi untuk memberikan karya terbaiknya bagi lembaga. Kurangnya pemahaman tentang kinerja (multipersepsi) mengakibatkan kurang harmonisnya hubungan interpersonal dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, sehingga terhambatnya pencapaian tugas pokok dan organisasi.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis hanya mengambil tiga batasan masalah saja dari identifikasi masalah diatas, yaitu sebagai berikut : Peranan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Ilmu Pelayaran Tangerang. Peranan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Ilmu Pelayaran Tangerang. Peranan pendidikan dan pelatihan, motivasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Ilmu Pelayaran Tangerang. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, namun dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan penelitian mengenai masalah pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Ilmu Pelayaran (BP2IP) Tangerang. Penelitian ini dilakukan di Balai Diklat Ilmu Pelayaran Tangerang. Objek penelitian yang diteliti meliputi aktifitas tentang pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survai, yaitu penelitian

dengan mengambil sampel dari populasi yang ada dengan maksud mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tool analysis berupa korelasi dan regresi. Dalam korelasi dan regresi akan tergambarkan beberapa variabel yang diduga saling memiliki hubungan keterikatan. Besarnya tingkat dugaan hubungan digambarkan oleh koefisien korelasi dan koefisien regresi. Sedangkan persamaan yang menggambarkan hubungan antar variabel dinyatakan dengan persamaan regresi.

Sedangkan instrumen yang akan digunakan untuk pengumpulan data adalah berupa kuesioner yang berisi sejumlah daftar pertanyaan atau pernyataan yang diperoleh dari suatu indikator yang perlu direspon oleh para responden. Metode analisa menggunakan analisa deskriptif dan analisa kuantitatif. Analisa deskriptif dilaksanakan untuk menjelaskan karakteristik responden, sedangkan analisa kuantitatif dilakukan untuk mengetahui tingkat kedalaman hubungan ketiga variabel tersebut.

Analisa kuantitatif dilakukan dua tahap, yaitu pada tahap I melakukan uji validitas dan reliabilitas data terhadap instrumen penelitian yang berupa kuesioner. Seluruh materi kuesioner diberikan kepada responden untuk dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Pertanyaan-pertanyaan yang dinyatakan valid dan reliable selanjutnya dipergunakan sebagai instrumen pengumpulan data guna analisis lebih lanjut, yaitu uji normalitas dan uji hipotesis. Pertanyaan-pertanyaan yang dinyatakan tidak valid dan tidak reliabel tidak lagi digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

Uji hipotesis dan analisis menggunakan teknik regresi dan korelasi dilakukan dengan pernyataan-pernyataan menurut kaidah hipotesis statistik, regresi sederhana dan regresi berganda. Untuk analisis statistik ini menggunakan piranti lunak Statistical Program for Social Sciences (SPSS) Release 10.01.

Penelitian adalah pada Kantor Balai Diklat Ilmu Pelayaran (BP2IP) Tangerang. Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan Juni 2011 dengan populasi obyek sebanyak 48 orang yang terdiri dari seluruh pegawai/staf dan sektor terkait. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden dalam sampel yang telah ditentukan untuk dipilih. Penelitian ini melalui berbagai tahap uji, yaitu uji validitas dan reliabilitas instrumen.

3. Hasil dan Pembahasan

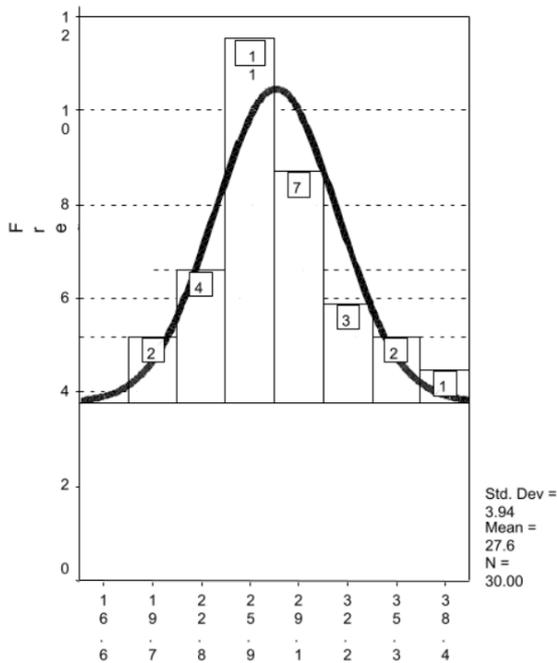
Hasil

Data Pendidikan ini diperoleh dari hasil instrumen kuesioner yang menggunakan skala Likert, dengan jumlah sample sebanyak 30 orang, yang terdiri dari 12 butir pertanyaan yang dinyatakan valid dan reliabel. Hasil analisis terhadap instrument penelitian variabel Pendidikan sebagaimana terlihat dalam Tabel 4.1. Skor jawaban tertinggi adalah 39 dan terendah 24 dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 31,87 dengan nilai tengah (median) sebesar 32. Frekuensi terbesar diperoleh jumlah skor jawaban 32 sebanyak 6 kali dengan frekuensi sebesar 20 %. Simpangan baku yang dihasilkan adalah sebesar 3,521 dengan varians sebesar 12,395.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
24	1	3.3	3.3	3.3
25	1	3.3	3.3	6.7
28	2	6.7	6.7	13.3
29	3	10.0	10.0	23.3
30	2	6.7	6.7	30.0
31	4	13.3	13.3	43.3
32	6	20.0	20.0	63.3
33	4	13.3	13.3	76.7
34	1	3.3	3.3	80.0
35	2	6.7	6.7	86.7
36	1	3.3	3.3	90.0
38	1	3.3	3.3	93.3
39	2	6.7	6.7	100.0
To tal	30	100.0	100.0	

Adapun kurva yang menggambarkan distribusi frekuensi Pendidikan pelatihan sebagaimana terlihat dalam Gambar 1 berikut.



Gambar 3. Kurva Distribusi Frekuensi Kinerja guru

Uji Normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov memperoleh hasil bahwa nilai tingkat signifikansi $\alpha = 0,2$. Sedangkan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini $\alpha = 0,05$. Mengingat bahwa tingkat signifikansi hasil analisis lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian maka sample penelitian tersebar normal. Sebaran normal ini menunjukkan bahwa sample mewakili populasinya. Dengan demikian uji hipotesis dengan metode analisis korelasi dan regresi dapat nakan.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Tests of Normality			
	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
KINERJA PEGAWAI	.127	30	.200

* This is a lower bound of the true significance.

a Lilliefors Significance Correction

Analisis

Hasil analisis distribusi frekuensi selengkapnya sebagaimana tersaji dalam Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

	Case Summaries		
	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	MOTIVASI KERJA	KINERJA PEGAWAI
Mean	31.87	29.83	27.60
Median	32.00	30.00	27.00
Sum	956	895	828
Minimum	24	22	21
Maximum	39	36	37
Std. Deviation	3.521	3.573	3.936
Variance	12.395	12.764	15.490

a Limited to first 100 cases.

Hubungan antara Pendidikan pelatihan dengan Kinerja pegawai

Berdasar hasil uji analisis korelasi dan regresi sederhana diperoleh hasil sebagai berikut :

- Koefisien korelasi sederhana $r_{Y1} = 0,723$. Berdasar nilai tersebut, maka menerima hipotesis alternatif pertama yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kemampuan sebagai variabel bebas, dengan kinerja guru sebagai variabel terikatnya. Berdasar klasifikasi kekuatan hubungan sebagaimana tersebut dalam Tabel 4.5, maka hubungan positif ini termasuk dalam kategori kuat berhubungan.
- Koefisien determinasi $R_{Y12} = 0,522$ menunjukkan bahwa variabel kemampuan, dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 52,20 %, sedangkan sisanya 47,80 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
- Koefisien regresi $t_{Hitung} = 5,533$. Bilamana nilai ini dibandingkan dengan nilai tabelnya $t_{Tabel} = 1,671$ maka hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan (nyata).
- Nilai konstanta $a = 1,856$ dan koefisien arah garis regresi $b = 0,808$, sehingga persamaan regresi $Y = 1,856 + 0,808 X_1$. Kurva yang menggambarkan hubungan kedua variable ini dapat dilihat dalam Lampiran 15.

- e. Nilai derajat bebas Fisher terhitung $F_{hitung} = 30,610$, sedangkan nilai tabel $F_{tabel} = 4,801$.

Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja pegawai

Berdasar hasil uji analisis korelasi dan regresi sederhana diperoleh hasil sebagai berikut :

- Koefisien korelasi sederhana $r_{Y2} = 0,684$. Berdasar nilai tersebut, maka menerima hipotesis alternatif kedua yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja sebagai variabel bebas, dengan kinerja pegawai sebagai variabel terikatnya. Berdasar klasifikasi kekuatan hubungan sebagaimana tersebut dalam Tabel 4.5, maka hubungan positif ini termasuk dalam kategori kuat berhubungan.
- Koefisien determinasi $R_{Y12} = 0,468$ menunjukkan bahwa variabel kemampuan, dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 46,80 %, sedangkan sisanya 53,20 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
- Koefisien regresi $t_{hitung} = 4,964$. Bilamana nilai ini dibandingkan dengan nilai tabelnya $t_{tabel} = 1,671$ maka hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan (nyata).
- Nilai konstanta $a = 5,114$ dan koefisien arah garis regresi $b = 0,754$, sehingga persamaan regresi $Y = 5,114 + 0,754 X_2$. Kurva yang menggambarkan hubungan kedua variabel ini dapat dilihat dalam Lampiran 17.
- Nilai derajat bebas Fisher terhitung $F_{hitung} = 24,645$, sedangkan nilai tabel $F_{tabel} = 4,801$.

Hubungan antara Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai

Berdasar hasil uji analisis korelasi dan regresi berganda diperoleh hasil sebagai berikut :

- Koefisien korelasi berganda $R_{Y12} = 0,723$. Berdasar nilai tersebut, maka menerima hipotesis alternatif ketiga yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara pendidikan pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama sebagai variabel bebas,

dengan kinerja pegawai sebagai variabel terikatnya. Berdasar klasifikasi kekuatan hubungan sebagaimana tersebut dalam Tabel 4.5, maka hubungan positif ini termasuk dalam kategori kuat berhubungan.

- Koefisien determinasi $R_{Y122} = 0,523$ menunjukkan bahwa variabel kemampuan, dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 52,30 %, sedangkan sisanya 47,70 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
- Koefisien regresi $t_{hitung} = 3,763$ dan $t_{hitung} = 3,208$. Bilamana nilai ini dibandingkan dengan nilai tabelnya $t_{tabel} = 1,761$ maka hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan (nyata).
- Nilai konstanta $a = 1,885$ dan koefisien arah garis regresi $b_1 = 0,728$ dan $b_2 = 0,285$, sehingga persamaan regresi $Y = 1,885 + 0,728 X_1 + 0,285 X_2$
- Nilai derajat bebas Fisher terhitung $F_{hitung} = 14,804$, sedangkan nilai tabel $F_{tabel} = 4,801$.

Pembahasan

Hubungan antara Pendidikan Pelatihan dengan Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara pendidikan dengan kinerja guru. Menurut ilmu statistik, hubungan positif antara dua variabel ini menunjukkan bahwa, bilamana variabel bebas meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan variabel terikatnya. Hubungan positif antara pendidikan dengan kinerja pegawai hasil penelitian ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien korelasi dan persamaan regresi. Atas dasar hal ini menunjukkan bahwa, bilamana pendidikan meningkat satu tingkatan, maka kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan akan meningkat 0,808 tingkatan pada konstanta 1,856 tingkatan. Seandainya pendidikan pelatihan sama sekali tidak meningkat, maka guru tersebut sudah memiliki kinerja sebesar 1,856 tingkatan. Hal ini dimungkinkan, karena kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh pendidikan pelatihan, tetapi juga oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya perilaku kepemimpinan, budaya kerja, kemampuan komunikasi, insentif, dan masih banyak lagi.

Dalam Bab II kerangka teoretis dijelaskan bahwa pendidikan memiliki tiga aspek yaitu, kognitif, afektif dan psikomotorik. Aspek

Kognitif berkaitan erat dengan tingkat pemahaman terhadap sesuatu yang dikerjakan. Semakin tinggi pendidikan dan pelatihan yang diterima seseorang maka tingkat kognisi atau penguasaan materi ilmu pengetahuan dan teknologi semakin besar. Tingkat penguasaan akan suatu pengetahuan yang tinggi maka orang tersebut akan semakin mengetahui secara komprehensif akan makna dan manfaat pengetahuan yang dimiliki dan dikuasainya. Demikian juga halnya pengetahuan tentang tugas pokok dan fungsi yang semakin besar, maka pegawai tersebut akan semakin mengetahui makna, hakekat dan manfaat tugas pokok dan fungsinya. Tingkat pemahaman akan tugas pokok dan fungsi tersebut dapat membuat sikap lebih bertanggung jawab dari seorang guru terhadap terhadap tugas pokok dan fungsinya. Perubahan sikap inilah menurut teori dinamakan aspek afektif yaitu sikap seseorang terhadap sesuatu sebagai akibat kognisi yang ada padanya.

Demikian juga halnya dengan pelatihan yang akan membekali seorang pegawai dengan keahlian tertentu. Keahlian inilah yang disebut sebagai aspek psikomotorik atau keterampilan seseorang terhadap sesuatu teknologi yang sepadan bagi pegawai yang bersangkutan. Ketiga aspek pendidikan dan pelatihan, yaitu kognitif, afektif dan psikomotorik inilah yang akan meningkatkan kinerja seseorang. Semakin tinggi kognisi afeksi dan psikomotorik seseorang pegawai, maka Kinerja tersebut akan semakin meningkat. Dengan demikian kerangka teori sebagaimana dikutip terbukti dengan hasil penelitian ini. Dari hal tersebut, maka hipotesis pertama yang menyatakan terdapat hubungan positif antara pendidikan dengan kinerja guru, dapat diterima.

Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai hasil penelitian ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien korelasi dan persamaan regresi. Atas dasar hal ini menunjukkan bahwa, bilamana motivasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja dalam memberikan pelayanan akan meningkat 0,754 satuan pada konstanta 5,114 satuan. Seandainya motivasi kerja sama sekali tidak meningkat, maka pegawai tersebut sudah memiliki kinerja sebesar 5,114 satuan. Hal ini dimungkinkan, karena kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja, tetapi juga oleh faktor lain yang tidak

diteliti, misalnya perilaku kepemimpinan, budaya kerja, kemampuan komunikasi, insentif, dan masih banyak lagi.

Feomena ini sesuai dengan teori yang dikutip, bahwa Faktor-faktor yang dapat menimbulkan motivasi dalam bekerja bermacam-macam seperti penghasilan yang diterimanya, pengakuan lingkungan terhadap keberadaan dirinya, perhatian dan penghargaan dari pimpinan maupun dari rekan sekerja dan sebagainya. Faktor yang paling besar menimbulkan motivasi bagi diri seorang pegawai bervariasi sesuai dengan sikap, perilaku, keinginan dan kebutuhan masing-masing pegawai.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seorang pegawai yang menggerakkannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan memiliki keberpihakan (komitmen) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga akan menghasilkan keluaran yang baik dan memuaskan yang pada akhirnya akan menggambarkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Dengan demikian kerangka teori sebagaimana dikutip terbukti dengan hasil penelitian ini. Dari hal tersebut, maka hipotesis pertama yang menyatakan terdapat hubungan positif antara pendidikan dengan kinerja guru, dapat diterima.

Hubungan antara Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja. Hubungan positif antara pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja hasil penelitian ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien korelasi dan persamaan regresi berganda. Atas dasar hal ini menunjukkan bahwa, bilamana pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama meningkat satu satuan, maka kinerja dalam memberikan pelayanan akan meningkat $(0,728 + 0,285)$ satuan pada konstanta 1,885 satuan. Seandainya pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama, sama sekali tidak meningkat, maka guru tersebut sudah memiliki kinerja sebesar 1,885 satuan. Hal ini dimungkinkan, karena kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh pendidikan dan motivasi kerja secara baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, tetapi juga oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya perilaku kepemimpinan, budaya kerja, kemampuan komunikasi, insentif, dan masih banyak lagi.

Pendidikan yang memiliki aspek kognitif, afektis dan psikomotorik merupakan salah satu unsur dari kematangan, yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang didapat dari pendidikan dan latihan. Tingkat pendidikan yang memadai seorang pegawai merupakan syarat utama keberhasilan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah tentukan selain Pendidikan kerja perlu ditunjang pula adanya motivasi kerja karena motivasi kerja memiliki peranan penting sebagai salah satu faktor yang dapat mendorong para pegawai untuk bekerja dengan baik, efektif dan penuh semangat yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap Kinerja.

Semakin tingginya tingkat pendidikan dan didukung motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja akan semakin meningkat. Dengan demikian kerangka teori sebagaimana ditukip. terbukti dengan hasil penelitian ini. Dari hal tersebut, maka hipotesis pertama yang menyatakan terdapat hubungan positif antara pendidikan dengan kinerja, dapat diterima.

4. Simpulan

Hubungan antara Pendidikan Pelatihan dengan Kinerja Petugas

Menerima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara pendidikan dengan kinerja pegawai. Hubungan positif ini signifikan dan dalam tingkat kekuatan yang kuat berhubungan. Hubungan antara pendidikan pelatihan dengan kinerja pegawai memiliki kebermaknaan, yang berarti bahwa faktor pendidikan benar-benar teruji dapat dipergunakan sebagai prediktor atau faktor penduga kinerja pegawai. Meskipun pendidikan memiliki hubungan positif, namun masih terdapat faktor lain yang tidak diteliti yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai.

Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja pegawai

Menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara pendidikan dengan kinerja pegawai. Hubungan positif ini signifikan dan dalam tingkat kekuatan yang kuat berhubungan. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai memiliki kebermaknaan, yang berarti bahwa faktor motivasi kerja benar-benar teruji dapat dipergunakan sebagai prediktor atau faktor penduga kinerja pegawai. Meskipun pendidikan memiliki hubungan positif, namun masih terdapat

faktor lain yang tidak diteliti yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai.

Hubungan antara Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja pegawai

Menerima hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai. Hubungan positif ini signifikan dan dalam tingkat kekuatan yang kuat berhubungan. Hubungan antara pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai memiliki kebermaknaan, yang berarti bahwa faktor pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama benar-benar teruji dapat dipergunakan sebagai prediktor atau faktor penduga kinerja pegawai. Meskipun pendidikan memiliki hubungan positif, namun masih terdapat faktor lain yang tidak diteliti yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- , Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Liberty, Yogyakarta, (1994).
- , Anomali Pendidikan Kinerja Depdiknas Kompas Humaniora Dikdaktika hal 14 tanggal 11 Desember 2006
- , Bermimpi Pendidikan jadi Pilar (Bukan) di Republik Mimpi hal 1 dan 15 tanggal 15 Desember 2006
- , Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Undang-Undang RI No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional Jakarta, Balai Pustaka (1989)
- , Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Undang-Undang RI No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Jakarta, Balai Pustaka 1989)
- , Kamus Besar Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta, Balai Pustaka (1994)
- Adi Isbandi R Pemberdayaan, pengembangan Masyarakat dan Intervensi Komunitas (Pengantar pada Pemikiran dan Pendekatan Praktis) Lembaga Penerbit FEUI (2005)
- Arikunto, DR., Suharsini, Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi, Penerbit Rineka Cipta, Yogyakarta, (1990).

- Buchori Z Administrasi Manajemen Kepegawaian” Penerbit PT. Gunung Agung Jakarta Tahun (1990)
- Dale, Yoder dalam bukunya Personnel Management and Industrial Relations, (1990).
- Dendasurono Prawiroatmojo, Teori Belajar (Jakarta Depdikbud dan IKIP Jakarta (1988)
- Flippo, Edwin, Principles of Personnel Management, McGraw-Hill, Kogakusha, Tokyo, (1976).
- Handoko, T. Hani, Drs., Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, Liberty, Yogyakarta, (1985).
- Hasibuan, Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Haji Masagung, Jakarta, (1994).
- Hedjraachman dan Suad Husnan, Manajemen Personalia, BPFE UGM, Yogyakarta, (1983).
- Hedjraachman Ranupandojo, Manajemen Personalia, BPFE UGM, Yogyakarta, (1984).
- Irawan Ptasetya, Dr., MSc., Motik, Suryani S.F., Dra., MGA., dan Sakti, Sri Wahyu Krida SH., Manajemen Sumber Daya Manusia, STIA LAN Press, Jakarta (1997).
- Mardiatmadja Orasi Ilmiah “Dies Natalis XXVII IKIP Sanatadharma (Jakarta, Kompas (1982).
- Martoyo, S, Kolonel Kal., Susilo, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3, BPFE Yogyakarta, tahun (1997).
- McClelland, The Achieving Society, Princenton, New York, (1987).
- Nashir Ali, Dasar-Dasar Ilmu Mendidik : 100 Soal Pokok Pendidikan (Jakarta, Kalam Mulia, Jakarta (1992)
- Pidarta, DR., Made, Manajemen Pendidikan Indonesia, Penerbit PT. Bina Aksara, Jakarta, (1990)
- Prijono, Tjiptoherijanto, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Prisma, No. 12/12, Edisi Nopember- Desember, 1983
- Siagian, Prof. Dr. MPA., Sondang P., Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Gunung Agung, 1984.
- Sikula, Andrew E., Personnel Administration and Human Resources Management, A Wiley Trans Edition, John Wiley & Sons, Inc, Santa Barbara, (1982).
- Simons, Robert, Performance Measurement and Control Systems Implementing Strategy, (1993).
- Soebijanta, J.M., Artikel : Nilai, Pelimpahan Nilai dan Penjernihan Nilai dalam Atma nan Jaya, Universitas Atma Jaya, Jakarta, Desember (1988).
- Sudjana Prof. DR. M.A, M.Sc., Metoda Statistika, Penerbit Tarsito, Bandung, (1996)
- Sugiyono, Statistik Untuk Penelitian, Cetakan Ketiga, CV. Alfabeta, Bandung, (2000).
- Sumadi Suryabrata. Psikologi Pendidikan Jakarta Rajawali Pers (1990)
- Umar, Husein, Drs., SE., MM., MBA, Riset Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, (1998).
- Whittaker, James B., The Government Performance Results Act, (1993).
- Winardi” Organisasi Perkantoran dan Motivasi” Penerbit Alumni Bandung (1982)