

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN TULUNGAGUNG

THE INFLUENCE OF WORKING MOTIVATION, EDUCATION AND TRAINING ON THE EMPLOYEES WORKING PERFORMANCE AT THE OFFICE OF REGIONAL EMPLOYMENT, TULUNGAGUNG REGENCY

ABSTRACT

By

DWI AMBARWATI

Based on the formulation of the problem, then the objectives of the study that would be reached are as follows: 1) to know the level of employees' working performance at the Office of Regional Employment, Tulungagung Regency, 2) to know how far the influence of working motivation, education and training on the employees' working performance at the Office of Regional Employment, Tulungagung Regency. The research is done from September 28, 2011 to January 15, 2012 or as long as 5 months, from the proposal submission to the completion of the final draft. While the location of the research is at the Office of Regional Employment, Tulungagung Regency.

In relevant with the objectives that would be reached in this study which proving that the motivation, the education and the training have influence on the employees' working performance at the Office of Regional Employment, Tulungagung Regency, then the study that would be carried out is a quantitative research which is based on an analysis of multiple linear regression.

Based on the results of the study and the theoretical analysis that have been examined in the previous chapters, then the researcher could pose the conclusions as follows: 1) the working performance of the employees at the Office of Regional Employment, Tulungagung Regency which related to the quality, quantity and the punctuity in finishing their job shows that 62% of the repondents have done good working performance and this has a relation with their Motivation, Education, and Training, 2) Motivation, Education, and Training simultaneously have influence on the employees' working performance at the Office of Regional Employment, Tulungagung Regency. This can be seen from $R^2 = 0.52$ ($p < 0.005$). while the close relationship between variables is $r = 0.551$, ($p < 0.01$).

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendayagunaan aparatur negara tidak bisa lepas dari pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh yang merupakan segenap aktifitas yang bersangkutan paut dengan masalah penggunaan tenaga kerja dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu dengan masalah pokoknya terutama pada penerimaan, pengembangan, pemberian balas jasa dan pemberhentian.

Pengembangan, karyawan sering dikaitkan dengan usaha untuk meningkatkan ketrampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dalam mengartikan ini maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian latihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana untuk peningkatan ketrampilan pengetahuan dan keahlian pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia aparatur dalam rangka untuk mewujudkan cita-cita dan tujuan

bernegara dan keberimtahan yang baik (good governance) sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global, diperlukan Sumber Daya Manusia aparatur yang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan Negara dan pembangunan sebagaimana tertera dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian dan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. Untuk membentuk Sumber Daya Manusia aparatur yang memiliki kompetensi sebagaimana dimaksud diperlukan pembinaan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil yang lebih efektif (Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil).

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas tugas pemerintahan dan pembangunan sebaik baiknya.

Untuk pembinaan Aparatur Negara diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan yang dapat mengembangkan kemampuan pegawai bukan saja untuk menangani pekerjaan mereka pada saat itu tetapi juga untuk pekerjaan - pekerjaan mereka di masa mendatang. Artinya pendidikan dan pelatihan merupakan investasi di dalam diri pegawai yang nantinya siap untuk dipergunakan dalam meningkatkan efektifitas operasional suatu organisasi.

Pembangunan Negara memerlukan Aparatur Negara yang mau dan mampu bekerja sebagai aparat pelaksana negara. Dalam rangka meningkatkan pegawai negeri sipil sebagaimana dikemukakan di atas yang juga merupakan wujud pengembangan sumber daya manusia yang merupakan faktor yang sangat penting didalam setiap organisasi, baik pemerintah maupun organisasi swasta, organisasi sosial maupun dalam bentuk organisasi proses pencapaian tujuannya. Berhasilnya suatu proses pencapaian tujuan organisasi yang

ditetapkan sangat tergantung dari pada manusia yang memimpin dan melaksanakan tugas - tugas serta kegiatan - kegiatan dalam usaha yang bersangkutan sehingga dituntut adanya kemampuan, pengetahuan dan ketrampilan serta keahlian dari para pemimpin.

Dengan melihat besarnya peranan sumber daya manusia atau pegawai negeri sipil dalam pencapaian tujuan organisasi, maka hadirnya para pegawai yang memiliki kecakapan dan ketrampilan serta motivasi dalam diri masing masing individu sangatlah dibutuhkan supaya tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak hanya menjadi dokumen historis saja tetapi juga harus dilaksanakan. Perhatian dan pembinaan terhadap pegawai negeri sangatlah penting demi kelangsungan dan kemajuan organisasi, karena tanpa atau kurangnya perhatian dan pembinaan pegawai dalam suatu organisasi akan menimbulkan berbagai efek yang dapat mengancam hidup organisasi yang bersangkutan. Kebesaran harkat suatu bangsa dihadapan bangsa - bangsa lain di tingkat persaingan ekonomi dan politik global akan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Banyak contoh yang dapat kita lihat bahwa negara - negara kaya sekarang terdiri dari negara yang berpenduduk sedikit tapi penduduknya memiliki kualitas yang dapat diandalkan. Memberikan suatu konsep tentang manusia Indonesia di masa depan adalah bentuk manusia yang memiliki idealisme kuat, manusia profesional yang mampu memberikan sumbangan berarti bagi masyarakat serta manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Khaliknya.

Dalam rangka mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan organisasi inilah, maka menjadi suatu kewajiban bagi suatu perusahaan atau organisasi pemerintah untuk membina karyawan dari segi keahlian sehingga dapat memperbaiki kualitas dan meningkatkan prestasi karyawan. Melalui pembinaan tersebut maka organisasi secara tidak langsung akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan

kompetensinya, sehingga karyawan yang terlatih akan sesuai dengan kebutuhan organisasi yaitu karyawan yang terampil, mandiri, beretos kerja, profesional, disiplin serta sangat menghargai waktu. Efek positif dari pelatihan ini adalah organisasi yang mampu menjalankan efektifitas dan efisiensi dalam setiap aktifitas kerja organisasi.

Pelatihan dan pendidikan tidak akan berjalan dengan baik tanpa didukung oleh keinginan masing - masing individu untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh masing - masing karyawan. Sesuai dengan era sekarang ini dimana pemerintah melaksanakan Otonomi Daerah, sehingga pelaksanaan kegiatan akan terpengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Keberhasilan suatu organisasi akan dipengaruhi juga oleh faktor kecakapan dari pimpinan dalam mengelola anak buah.

Dan dalam Undang - undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Pendidikan dan latihan jabatan struktural pada jajaran Kementerian Dalam Negeri adalah pendidikan dan pelatihan yang memberikan pengetahuan dan ketrampilan secara bertingkat bagi Pegawai Negeri Sipil yang akan diangkat dalam jabatan tertentu, sehingga pada akhirnya dapat melaksanakan tugas - tugas pemerintahan dan pembangunan yang merupakan tugas pokok dalam organisasi Pemerintahan.

Dari pendapat diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa setiap kementerian, instansi atau lembaga negara baik yang ada ditingkat pusat maupun yang ada ditingkat daerah dapat melaksanakan sendiri pendidikan dan latihan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang - undangan yang ada. Demikian halnya dengan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat dan mengembangkan potensi yang ada maka diperlukan adanya motivasi, pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai. Hal ini juga untuk menghadapi permasalahan yang makin kompleks pada Badan

Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung.

1.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian yang akan dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk seberapa besar pengaruh motivasi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung.

METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan 28 Setember 2011 sampai dengan 15 Januari 2012 dalam jangka waktu 5 bulan, dari pengajuan proposal sampai dengan penyusunan hasil penelitian ini. Sedangkan lokasi penelitian di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung.

2.2. Jenis Penelitian.

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yang membuktikan bahwa motivasi, pendidikan dan pelatihan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada organisasi, maka penelitian yang dilaksanakan adalah suatu penelitian kuantitatif yang didasarkan pada suatu analisa regresi linear berganda. Dengan menggunakan bantuan perhitungan program Software SPSS Wiindows 2000.

2.3. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diselidiki sebagai sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian (Nawawi, 1995;62). Sedangkan menurut Arikunto (1998;32) mengatakan bahwa untuk sekedar acuan - acuan maka apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Selanjutnya apabila jumlah subyeknya diatas 100 dapat diambil sampel antara 10- 15% atau 20-30% atau lebih. Karena populasi kurang dari 100 orang maka sampel diambil keseluruhan dari populasi yang ada.

for Windows dan Excell for Office 2000.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

2.4. Analisis Data

Dalam hal ini data yang diperoleh akan diolah dan dianalisa untuk mendapatkan hasil dari apa yang diteliti dengan menggunakan rumus Regresi berganda, yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dan skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval. Dengan pengolahan data yang dipergunakan adalah dengan sistem komputerisasi dengan program SPSS

3.1. Validitas dan Reliabilitas.

Berdasarkan perhitungan uji validitas (Validity Curve Fit) dan analisis reliabilitas (Reliability Analysis) antara Kinerja Pegawai dengan variable Motivasi dan Pendidikan - Pelatihan terhadap 28 responden pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung maka didapat hasil pada tabel sebagai berikut :

Tabel .1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | B | SEB | Beta | T | Sign. T |
|---------------|-------|--------|--------|-------|---------|
| Motivasi (X1) | 0,236 | 0,1074 | 0,3959 | 2,199 | 0,0370 |
| Diklat (X2) | 0,254 | 0,116 | 0,3947 | 2,190 | 0,0377 |

Sumber : Data Primer diolah

Data diatas menunjukkan bahwa hitung masing - masing variable bebas (Motivasi dan Pendidikan - Pelatihan) adalah 2,199 dan 2,190 dengan tingkat signifikansi 0,0370 dan

0,0377. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka hal tersebut menunjukkan bahwa hasil pengujian menunjukkan validitas yang tinggi.

Tabel .2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Sun of Square | Df | Meanb Square | F | Prob. |
|---------------------------------|---------------|----|--------------|-------|--------|
| Kinerja Pegawai Motivasi Diklat | 23,174 | 1 | 23,174 | 7,489 | 0,0084 |

Sumber : Data Primer diolah.

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.10 didapat bahwa F hitung sebesar 7,489 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,0084. Karena tingkat probabilitas jauh lebih kecil dari pada 0,05 maka dinyatakan bahwa hasil pengujian menunjukkan reliabilitas yang relatif sangat tinggi ($p < 0,01$).

3.2. Analisis Hasil Penelitian

Dalam menganalisis hasil penelitian dikaitkan dengan tujuan penelitian sebagaimana yang dikemukakan pada Bab I maka dapat diuraikan dengan deskripsi dan uji regresi hasil - hasil penelitian.

Adapun hasil penelitian dimaksud adalah sebagai berikut :

3.2.1. Motivasi.

Motivasi sebagaimana yang dikemukakan pada kerangka konseptual dalam tulisan ini menyangkut karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Dari data yang ada setelah peneliti menyebarkan angket serta melaksanakan wawancara dengan pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung dapat penulis sampaikan gambaran bahwa rata - rata pegawai yang ada mempunyai motivasi dalam melaksanakan kegiatan yang diberikan pada diri masing -

masing individu. Namun hal ini perlu juga disadari bahwa pemenuhan kebutuhan dalam organisasi akan sangat membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu motivasi yang berkaitan dengan minat dan kemampuan individu serta adanya dukungan rencana kerja yang jelas dalam organisasi akan sangat membantu, namun juga perlu diingat bahwa hal ini tidak terlepas dari adanya iklim organisasi yang sangat membantu, hal ini berkaitan dengan model yang digambarkan oleh Sudjak (1990:67).

Berdasarkan gambaran hasil penelitian yang ada dapat dilihat bahwa baik karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dari karakteristik organisasi sangat mendukung hal ini dilihat dengan jawaban responden rata - rata diatas 50 % dalam arti baik pada motivasi yang mereka miliki.

3.2.2. Pendidikan dan Pelatihan

Dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung tidak terlepas dari program pendidikan dan pelatihan yang telah disusun pada setiap tahun anggaran oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Tulungagung

Terdapat 2 (dua) program pendidikan dan pelatihan kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung :

- 1) Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur
- 2) Program pembinaan dan pengembangan aparatur

Untuk mendukung kedua program tersebut, telah disusun berbagai kegiatan yaitu antara lain :

- a) Pendidikan dan pelatihan prajabatan

- b) Pendidikan dan pelatihan teknis/fungsional bagi PNS daerah
- c) Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan
- d) Penyelenggaraan tugas belajar dan ikatan dinas
- e) Penyelenggaraan penerimaan praja IPDN

Kesemua kegiatan diarahkan pada peningkatan pengetahuan, ketrampilan, keahlian, pola pikir dan pandang serta kompetensi pegawai dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Tulungagung.

Dalam pendidikan dan pelatihan teknis/fungsional, anatar lain dalam bentuk diklat teknis substantif, baik berupa in house training maupun off house training, seminar ataupun lokakarya. Sedangkan untuk penyelenggaraan tugas belajar dan ikatan dinas, diarahkan pada peningkatan kualitas dan tingkat pendidikan aparatur, mulai dari Diploma 1 sampai pascasarjana (S-2).

Harus diakui bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, hal ini dapat dibuktikan dari jawaban responden secara keseluruhan tentang pendidikan dan pelatihan baik bersifat On The Job Training ataupun Off The Job Training yang telah diikuti oleh pegawai rata – rata hasil jawaban yang diberikan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan 50 % yang berarti baik. Hal ini berkaitan dengan penelitian - penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu sebagaimana dikemukakan Swasto (1996:45), bahwa pelatihan ditujukan untuk memperbaiki berbagai ketrampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu untuk memenuhi kebutuhan masa yang akan datang.

3.2.3. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung didasarkan pada program dan rancangan kerja yang telah dibuat setiap tahunnya secara terstruktur.

Disamping itu kinerja pegawai dijabarkan langsung dari visi, misi dan program serta rencana kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung, yang kemudian dibagi menjadi rencana kerja masing-masing bidang dan selanjutnya menjadi sasaran kerja individu pegawai di Badan Kepegawaian Daerah, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, dilakukan penilaian kinerja oleh atasan langsung pegawai, baik dalam bentuk dokumen Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) maupun penilaian yang menyangkut tentang kuantitas, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dan biaya, sebagai bahan pertimbangan untuk

pengembangan dan pembinaan karier pegawai dan peningkatan kinerja organisasi.

3.2.4. Model Regresi Berganda Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam analisis berikut ini hipotesis - hipotesis yang diajukan akan diuji dengan regresi berganda, dimana pada uji ini akan melihat 2 (dua) variable tanpa menghiraukan variable lainnya. Adapun hipotesis yang dimaksud adalah sebagai berikut : "Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama - sarna antara motivasi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai".

Pada pembahasan berikut ini dapat dilihat hipotesis akan diuji dengan regresi berganda. Regresi berganda antara motivasi, pendidikan dan pelatihan serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada, tabel .15. dan Tabel .3.

Tabel .3. Regresi Berganda Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Secara Parsial)

| Variabel Tergantung | Vriabel Bebas | SS | Df | MS | F | Sign p |
|---|---------------|--------|-------|--------|-------|--------|
| Kinerja Pegawai : Motivasi R ² = 0,157 Diklat R ² = 0,202 | Motivasi | 12,560 | 1 | 12,560 | 4,834 | 0,037 |
| | Diklat | 16,143 | 0,138 | 8,071 | 3,155 | 0,060 |

Sumber : Data Primer diolah.

Dari model analisis regresi berganda diatas secara parsial ditemukan bahwa motivasi, pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai relatif rendah.

Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil perhitungan bahwa R square (R²) masing - masing variable bebas yaitu Motivasi dan Pendidikan - Pelatihan menunjukkan angka 0.157 (15,7%) dan 0,202 (20,2%),

karena R² masing - masing variable bebas menunjukkan kurang dari 50%, maka dapat dijelaskan bahwa Motivasi dan Pendidikan - Pelatihan secara partial mempunyai hubungan yang relatif lemah dengan kinerja pegawai. Namun demikian dari uji Analisis of Variance atau uji F test didapat F hitung masing - masing variable yaitu Motivasi dan Pendidikan Pelatihan adalah 4,834 dan 3,155 dengan tingkat signifikansi 0,037 dan

0,060. Karena probabilitas (0,000) rata – rata lebih kecil dari 0,05 maka model regresi berganda ini dapat menjelaskan bahwa antara Motivasi dan Pendidikan

Pelatihan secara partial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai walaupun kontribusinya relatif rendah/lemah.

Tabel .4. Regresi Berganda Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Secara Bersama -sama).

| Variabel | R | R Square | F | Sign p | SE of the Estimate |
|--|-------|----------|-------|--------|--------------------|
| Variabel Bebas : Motivasi dan diklat | 0,721 | 0,519 | 0,743 | 0,714 | 1,87 |
| Variabel tergantung : Kinerja Pegawai | | | | | |

Sumber : Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara bersama - sama didapat hasil bahwa variable Motivasi dan Pendidikan Pelatihan menunjukkan kontribusi pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja Pegawai ($R^2 = 0,519$; koefisien detenninasinya sebesar 0,52%). Hal ini dapat diterangkan bahwa Kinerja Pegawai bisa dijelaskan oleh variable Motivasi dan Pendidikan Pelatihan. Sedangkan sisanya (100% 52% 48%) dipengaruhi oleh faktor - faktor atau sebab -sebab lain. Sedangkan dari uji ANOVA atau f test, didapat F hitung sebesar 0,743 dengan tingkat signifikansi 0,714. Karena probabilitasnya lebih

besar dari 0,05, maka model regresi berganda secara bersama - sama tidak bisa memprediksi variable Kinerja Pegawai. Atau dapat dikatakan bahwa Motivasi dan Pendidikan - Pelatihan walaupun secara bersama - sama menunjukkan pengaruh hubungan namun hubungan tersebut tidak bersifat signifikan (nyata).

3.3. Tingkat Koefisien Korelasi (Coefficient Correlations)

Dari hasil empirik berikut ini dapat disajikan data koefisien korelasi (Coefficient Correlations) antara variable bebas Motivasi dan Pendidikan Pelatihan terhadap variable tergantung Kinerja Pegawai secara parsial. Informasi koefisien korelasi ini dapat dipergunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini.

Tabel .5. Matriks Koefisien Korelasi

| Variabel | Kinerja Pegawai | Motivasi | Diklat |
|-----------------|-----------------|----------|--------|
| Kinerja Pegawai | 1,000 | 0,396 | 0,395 |
| Motivasi | 0,396 | 1,000 | 0,551 |
| Diklat | 0,395 | 0,551 | 1,000 |

Sumber : Data Primer diolah.

Berdasarkan data table diatas dapat dijelaskan bahwa besarnya hubungan parsial antar variable tergantung (Kinerja Pegawai) dengan variable bebas (Motivasi dan Pendidikan - Pelatihan) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

- o Motivasi = 0,396

- o Pendidikan dan Pelatihan 0,395.

Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa hubungan antara variable kinerja pegawai dengan Motivasi sebesar 0,396 menunjukkan hubungan yang kurang great (jauh mendekati angka 1 atau kurang dari 50%), sedangkan hubungan kinerja pegawai dengan variable Pendidikan

dan Pelatihan juga menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,395 (dapat dikatakan kurang mempunyai hubungan yang erat). Namun arah hubungan yang terjadi antara variable tergantung dengan masing - masing variable bebas adalah positif (tidak ada tanda negatif pada angka 0,396 dan 0,395), hal ini membuktikan bahwa semakin besar motivasi yang diberikan dan semakin seringnya kegiatan Pendidikan dan Pelatihan yang diikuti oleh para pegawai akan membuat Kinerja Pegawai cenderung semakin meningkat pula dan sebaliknya. Diantara variable bebas sendiri (Motivasi dan Pendidikan Pelatihan) terjadi korelasi yang cukup kuat yaitu sebesar 0,551 = 0, (hampir mendekati 1 atau lebih dari 50%), hal ini menandakan bahwa adanya multikolinieritas atau korelasi diantara variable bebas itu sendiri.

3.4. Pembahasan

3.4.1. Motivasi

Pada uji hipotesis dengan menggunakan model regresi berganda secara parsial terhadap pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Tulungagung khususnya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung walaupun terlihat relatif kecil (15,7% = 16%), namun sifat pengaruh tersebut berdasarkan uji tingkat signifikansi bersifat positif artinya makin tinggi motivasi pada diri pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi sebagaimana yang dikemukakan Maslow dan Amstrong (1990:72) mengatakan lima tingkatan atau hierarki kebutuhan adalah sebagai berikut :

- Fisiologis : kebutuhan makan, minum dan hal - hal lain yang penting untuk kehidupan (sandang, pangan, papan).
- Keselamatan / keamanan
Kebutuhan perlindungan dari bahaya dalam tidak hanya fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- Sosial : Kebutuhan cinta, kasih sayang dan diterima sebagai kelompok social.

- Penghargaan : Kebutuhan memiliki harga diri yang stabil dan tinggi (harga diri) dan kebutuhan untuk dihormati orang lain (prestise). Kebutuhan ini meliputi keinginan untuk berkecukupan presrise, reputasi dan status.
- Pemenuhan Kebutuhan untuk mengembangkan potensi dan kecakapan, untuk menjadikan orang yang dipercayai orang lain bahwa mampu berbuat (pengungkapan diri).

Memang disadari pada saat sekarang ini banyak organisasi yang memperhatikan arti pentingnya manusia yang berada dalam suatu organisasi baik dalam perusahaan – perusahaan bisnis maupun dalam organisasi pelayanan publik. Dengan diperhatikannya unsur manusia ini akan berakibat pada peningkatan motivasi pegawai terhadap pelaksanaan suatu tugas pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Heizirachman (1996 197), yang mengemukakan bahwa motivasi dapat dikatakan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Jadi setiap perubahan perilaku tentu ada sasaran yang ingin dicapai untuk mengejar suatu tujuan dan arah hubungan atau berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan performansi pekerjaan. Disamping itu pendapat tersebut juga sejalan dengan konsep Armstrong (1989; 75), bahwa hubungan motivasi dan kinerja pegawai adalah suatu yang positif, artinya meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dan kinerja yang baik.

3.4.2. Pendidikan dan Pelatihan

Sebagaimana yang dikemukakan pada pembahasan terdahulu dapat dilihat bahwa hipotesis telah diuji dengan menggunakan regresi berganda secara partial (sendiri - sendiri) maupun secara bersama - sama. Pada pengujian hipotesis secara regresi berganda partial tampak bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja Pegawai sebesar 20 %, namun demikian tingkat probabilitas yang didapat

menunjukkan arah yang positif yang berarti makin tinggi atau makin banyak tingkat Pendidikan dan Pelatihan yang diikuti oleh Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung akan diikuti pula dengan adanya peningkatan Kinerja Pegawai.

Sesuai dengan pendapat Faustino Carlos (1988), bahwa pendidikan dan pelatihan adalah upaya pengembangan yang merujuk kepada pemberian kesempatan kepada karyawan/pegawai untuk belajar yang didesain guna pengembangan pegawai itu sendiri. Disamping itu pendidikan dan pelatihan adalah sebagai upaya perbaikan reformasi pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggungjawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitan dengan pekerjaannya. Pendidikan dan Pelatihan yang diarahkan untuk pengembangan pegawai memang terasa sangat diperlukan sebagaimana halnya pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung, bahwa pendidikan dan pelatihan baik secara struktural penjenjangan maupun fungsional bagi para pegawai diharapkan dapat meningkatkan keahlian teoritis konseptual dan moral pegawai disamping juga dapat meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan. Namun demikian agar didapat hasil yang diharapkan secara ideal pendidikan dan pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan - tujuan organisasi yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan - tujuan dari para pegawai secara individu (Blanchard dan Rusuzo, 1986:297).

3.4.3. Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan secara bersama sama berdasarkan uji hipotesis yang menggunakan regresi berganda dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung. Hasil penelitian di atas memberikan indikasi bahwa peranan Pendidikan dan Pelatihan serta

pengembangan Motivasi dalam setiap pegawai sangat mendukung dalam peningkatan karier dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung. Disamping itu dari hasil uji hipotesa juga dapat dijelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya tergantung pada motivasi kerja tetapi perlu diikuti dengan pengembangan Pendidikan dan Pelatihan, karena upaya Pendidikan dan Pelatihan adalah untuk meningkatkan ketrampilan, keahlian dan perilaku seorang pegawai.

Pada dasarnya Pemerintah Kabupaten Tulungagung yang dalam hal ini bertanggungjawab dalam program pengembangan pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai yang ada di pemerintah Kabupaten Tulungagung telah menyadari bahwa disamping untuk meningkatkan motivasi pegawai, pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang harus berjalan terus menerus dan tidaklah hanya proses sesaat saja, ini berkaitan dengan masalah - masalah baru, prosedur - prosedur baru, pengetahuan dan jabatan baru dan selalu timbul dalam organisasi publik yang dinamis dan merupakan kebutuhan suatu organisasi dalam pemberian instruksi bagi para pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian teoritis yang telah dikemukakan pada bab terdahulu, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dalam tulisan ini sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung, yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas menunjukkan bahwa rata-rata 62% responden telah melaksanakan dan melakukan Kinerja yang baik dan hal ini berkaitan dengan Motivasi,

Pendidikan dan Pelatihan yang dimiliki oleh pegawai. Hal ini berkenaan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Randall (1997), pada Perusahaan Motorola di Amerika Serikat.

2. Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat bahwa $R^2 = 0,52$, $p < 0,005$), sedangkan keeratan hubungan masing-masing variable $r = 0,551$, $p < 0,01$). Hal ini juga berkaitan dan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mathieu (1992).

4.2. Saran

1. Sebagai lembaga teknis penghasil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung dituntut selalu mengembangkan peningkatan kualitas pelayanan prima dan peningkatan kualitas sumber daya manusianya. Peningkatan kualitas pelayanan didapat dari suatu hasil Kinerja pegawai yang tinggi dan konsisten. Oleh sebab itu antara pimpinan dan staf harus dapat menciptakan suatu hubungan yang harmonis dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kebijaksanaan system dan prosedur baku yang sudah ditentukan, guna menghadapi tantangan global yang mensyaratkan profesionalisme tugas yang bercirikan efisiensi, efektifitas dan produktivitas melalui pencapaian kinerja yang tinggi.
2. Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung dalam upaya pengembangan sumber daya aparatur melalui program pendidikan dan pelatihan, baik teknis maupun fungsional, utamanya dilingkup intern Badan Kepegawaian Daerah perlu lebih dioptimalkan, guna lebih mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai lembaga teknis di bidang kepegawaian, sekaligus

sebagai pengembangan dan pembinaan karier pegawainya.

3. Peningkatan pendekatan kesejahteraan perlu terus dibina dan dikembangkan guna menjaga iklim kerja yang kondusif (seperti pada saat sekarang ini) untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.
4. Diperlukan pelaksanaan penelitian yang lebih mendalam tentang Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja pegawai pada masa-masa yang akan datang guna lebih menyikapi atau memperkuat penelitian terdahulu khususnya pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Pandji, (1995) Perilaku Keorganisasian, penerbit PT. Dunia Pustakajaya Jakarta.
- Arikunto Suharsini, (1998), Prosedur penelitian, Suatu Pendekatan Praktis, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bina Aksara Jakarta.
- Dessler Gary, Dharma Aps, (1993) Manajemen Personalia, penerbit ; Erlangga Jakarta.
- Ermaya, dkk (1997) Manajemen dan Motivasi, penerbit Balai Aksara Jakarta.
- Faustino, (1997), Manajemen Suberdaya Manusia, penerbit ; Andi Offset Yogyakarta.
- Forster dan Lawler, (1968) Efektifitas Organisasi, Vrooffi 1964
- Gibson, Ivancevich, Donnely, (1996) Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Edisi Delapan, Binapura Aksara Jakarta.
- Handoko T. Hani (1997), Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, BPFE-UGM Yogyakarta.
- Hasibuan Melayu Sp, (1997) Manajemen Sumberdaya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, penerbit PT. Toko Gunung Agung Jakarta.
- Ivancevich dan Jaines H. Donnely, Jr. (1983) Organisasi Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses, edisi 4 Penerbit Erlangga Jakarta.

- Kartono - Kartini, (1996) Pengantar Metodologi Riset Sosial. Penerbit ; CV. Mandor Maju, Bandung.
- Koeswara F, (1989) Motivasi dan Penelitiannya, Angkasa Bandung
- Lukas Setia Atmaja, (1997) Memahami Statistika Bisnis, buku 2, Penerbit Andi Offset yogyakarta
- Luthans Fred, (1992) Organization Behavior, frouth edition. McGraw-hill book Company New York.
- Musanaf, (1993) Manajemen Kepegawaian di Indonesia, cetakan 1, PT. Gunung Agung Jakarta.
- Nawawi, Hadari, (1995) Metodologi Penelitian Bidang Sosial, Edisi Ketujuh, Gajah Mada University Yogyakarta.
- Robin, Stephen. P. (1996), Perilaku Organisasi, Pt. Prenhallindo Jakarta.
- Sarwoto, (1986), Dasar - dasar Organisasi dan Manajemen, Ghalia Indonesia Jakarta.
- Scott William G, (1962), Human Relation Instrument a Behavioral Science Approach, Richard D. Irw.in Inc. Homewood, Illionis.