

# PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SEMEN KABUPATEN KEDIRI

*MOCH. NOOR SETYO WARDONO*

## ABSTRAK

Salah satu instrumen dalam pengembangan sumber daya aparatur atau peningkatan kualitas aparatur adalah melalui pendidikan pelatihan. Disamping itu untuk meningkatkan kinerja aparatur maka Pemerintah Daerah perlu menetapkan berbagai kebijakan seperti pemberian motivasi baik bersifat material maupun non material. Pemberian motivasi itu dimaksudkan agar anggota organisasi bersedia untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian, ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1) Sejauh mana pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri; (2) Faktor manakah diantara pendidikan pelatihan dan motivasi kerja yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Adanya pengaruh dan hubungan yang signifikan antara variabel pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diketahui dari koefisien korelasi ganda (Multiple R = 0,609), koefisien determinasi ( $R^2 = 0,370$ ) dengan F hitung = 7,940 dan Sign F (p) = 0,002; (2) Dari temuan ini dapat diketahui bahwa kontribusi teori yang ada sangat kecil pada model yang diuji. Rendahnya kontribusi teori ini ditunjukkan dengan R square = 37,0% dari pengaruh variabel pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat variabel intervening (faktor lain) yang berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 63,0%; dan (3) Pendidikan pelatihan dan motivasi keduanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti hipotesa yang diajukan dapat diterima atau telah terbukti. Hasil empirik menunjukkan bahwa pemberian pendidikan pelatihan kepada pegawai mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai ( $\beta = 0,524$ ) dibandingkan dengan motivasi ( $\beta = 0,366$ )

## PEDAHULUAN

### Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta semakin kritisnya masyarakat terhadap kebijakan pemerintah maka tugas aparatur Pemerintah Daerah semakin berat karena daerah diberi kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat sendiri, berdasarkan aspirasi masyarakat

sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemberian otonomi kepada daerah dimaksudkan untuk meningkatkan dayaguna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintah di daerah, terutama dalam pelaksanaan pembangunan dan pelayanan terhadap masyarakat serta untuk meningkatkan pembinaan kestabilan politik dan kesatuan bangsa.

Kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan Pembangunan Nasional, baik fisik maupun non fisik. Hal ini dilandasi suatu kenyataan bahwa Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung negara, sehingga tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 banyak ditentukan oleh pelaksanaan tugas yang dibebankan pada Pegawai Negeri Sipil.

Untuk mewujudkan cita-cita tersebut dibutuhkan aparatur negara yang senantiasa konsisten dan konsekwen, bersih, bertanggung jawab, berorientasi ke masa depan serta memiliki semangat pengabdian dan kemampuan profesionalisme dalam penyelenggaraan Negara dan Pembangunan.

Salah satu instrumen dalam pengembangan sumber daya aparatur atau peningkatan kualitas aparatur adalah melalui pendidikan pelatihan. Melalui pendidikan pelatihan ini tujuan yang hendak dicapai pada dasarnya adalah sebagai berikut :

- 1) Peningkatan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945,
- 2) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi,
- 3) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa,
- 4) Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat,

- 5) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Disamping melalui pendidikan pelatihan untuk meningkatkan kinerja aparatur maka Pemerintah Daerah perlu menetapkan berbagai kebijakan seperti pemberian motivasi baik bersifat material maupun non material. Pemberian motivasi itu dimaksudkan agar anggota organisasi bersedia untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian, ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Untuk mengetahui efektivitas pendidikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri perlu adanya evaluasi yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Ada beberapa unsur atau faktor lain yang mendukung kinerja pegawai misalnya; *pertama*, adanya etos kerja, yang merupakan sikap hidup yang bersedia kerja keras, demi masa depan yang lebih baik (*hard working*), semangat untuk mampu menolong diri sendiri (kemampuan untuk mandiri), berpola hidup sederhana, mampu untuk bekerjasama dengan sesama manusia dan selalu berfikir maju dan kreatif; *kedua*, mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan diri sendiri dalam arti mampu melakukan pengendalian diri terhadap ketentuan atau peraturan yang merupakan hasil kesepakatan bersama juga disiplin terhadap tugas dan tanggung

jawabnya sebagai manusia; *ketiga*, motivasi dan orientasi ke masa depan yang lebih baik, bekerja keras, bekerja dengan produktif oleh dorongan atau motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik. Dengan keyakinan hanya dengan kerja keras dan produktif inilah dapat dicapai masa depan yang lebih baik.

Faktor-faktor tersebut di atas lebih bersifat internal individual, artinya lebih banyak ditimbulkan oleh dorongan yang muncul dari diri para pekerja itu sendiri. Sementara peningkatan kinerja pegawai juga tidak terlepas dari faktor eksternal, yaitu segala sesuatu yang ditimbulkan oleh dorongan dari luar diri mereka sendiri. Dalam hal ini, misalnya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai serta adanya motivasi yang diberikan kepada pegawai.

Pendidikan pelatihan dimaksudkan untuk memberikan tambahan bekal ketrampilan serta pengetahuan pegawai, agar dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Sedangkan motivasi dimaksudkan untuk merangsang pegawai untuk lebih giat dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan adanya pendidikan pelatihan dan motivasi tersebut diharapkan pegawai memiliki kemauan dan kemampuan yang lebih dalam bekerja sehari-hari, sehingga kinerja pegawai dapat dikatakan meningkat.

Kinerja bukanlah hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan masalah yang kompleks yaitu individu karyawan, pemimpin dan faktor eksternal lainnya. Kinerja adalah suatu pendekatan inter disiplinier untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Kinerja mengikut sertakan

pendayagunaan secara terpadu, sumberdaya manusia, ketrampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi dan sumber lain.

Dengan demikian uraian di atas merupakan suatu topik yang menarik untuk diteliti secara ilmiah, yang disusun dalam tesis dengan judul " Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri".

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian yang telah disampaikan di atas, dapat dirumuskan suatu permasalahan, yaitu :

1. Sejauh mana pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri?
2. Faktor manakah diantara pendidikan pelatihan dan motivasi kerja yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan maka dapat ditetapkan tujuan penelitian, yaitu :

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri.
2. Untuk mengetahui faktor yang dominan pengaruhnya diantara pendidikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan atas pertimbangan bahwa lokasi tersebut adalah tempat di mana penyusun bekerja. Dengan demikian hasil penelitian diharapkan lebih konkrit dan dapat memberikan manfaat yang lebih besar, khususnya penyusun dan umumnya bagi para pegawai yang lain.

### Teknik Pengambilan Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik total sampling, karena sampel yang diambil adalah semua populasi yaitu seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri.

### Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data primer adalah sebagai berikut :

- 1) Wawancara
- 2) Kuesioner

### Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Adapun masing-masing dari variabel yang akan digunakan dalam penelitian dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pendidikan pelatihan ( $X_1$ )  
Variabel pendidikan pelatihan diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:
  1. On the job training ( $X_{1,1}$ ), yang meliputi:
    - a. Frekuensi pegawai rotasi jabatan dalam 5 tahun
    - b. Frekuensi pegawai penugasan sementara dalam 5 tahun

- c. Frekuensi pegawai melaksanakan program magang dalam 5 tahun

2. Off the job training ( $X_{1,2}$ )

- a. Frekuensi pegawai yang mengikuti pendidikan struktural dalam 5 tahun
- b. Frekuensi pegawai yang kuliah (tugas belajar) dalam 5 tahun
- c. Frekuensi pegawai yang mengikuti program pengembangan eksekutif dalam 5 tahun
- d. Frekuensi pegawai yang mengikuti seminar dan konferensi dalam 5 tahun

- 2) Motivasi ( $X_2$ )

Variabel motivasi diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Motivasi Material ( $X_{2,1}$ ), yang terdiri dari:
  - a. Kesesuaian intensif yang diterima dengan hasil kerja
  - b. Kesesuaian fasilitas kerja
  - c. Kesesuaian pemberian jaminan hari tua
2. Motivasi Non Material ( $X_{2,2}$ ), yang terdiri dari:
  - a. Frekuensi pemberian pujian
  - b. Frekuensi pemberian penghargaan
  - c. Kesempatan promosi

- 3) Kinerja (Y)

Variabel Kinerja diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas Hasil Kerja ( $Y_1$ ), yang terdiri dari:
  - a. Banyaknya hasil kerja dibanding dengan standar
  - b. Banyaknya hasil kerja dibanding dengan teman
  - c. Banyaknya hasil kerja dibanding dengan waktu-waktu sebelumnya

2. Kualitas Hasil Kerja ( $Y_2$ )
  - a. Kualitas hasil kerja dibanding dengan standar
  - b. Kualitas hasil kerja dibanding dengan teman
  - c. Kualitas hasil kerja dibanding dengan waktu sebelumnya
3. Ketepatan Waktu Kerja ( $Y_3$ )
  - a. Ketepatan waktu kerja dibanding dengan standar
  - b. Ketepatan waktu kerja dibanding dengan teman
  - c. Ketepatan waktu kerja dibanding dengan waktu sebelumnya

### Uji Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data primer berupa kuesioner. Kuesioner dikembangkan menggunakan landasan teori dan konsep yang relevan, untuk menjamin validitas isi instrumen tersebut. Skala rating yang digunakan adalah Skala Likert dengan 5 skala.

Konstruksi kuesioner berdasarkan landasan teori yang relevan juga harus menjamin validitas dan reliabilitas konstruks. Hal ini mengingat ketepatan pengujian suatu hipotesis tidak akan mengenai sasaran bila data yang dipakai tidak reliabel dan tidak menggambarkan secara tepat variabel yang diukur. Untuk itu perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

### Teknik Analisa Data

Setelah data diperoleh selanjutnya akan dianalisis dengan metode sesuai Analisis Statistik yang dipakai adalah sebagai berikut :

- 1) Analisis Deskriptif  
Analisi deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang diperoleh. Analisis ini digunakan untuk menggambarkan

secara lebih mendalam tentang variabel-variabel yang diteliti.

### 2) Analisis Inferensial

Statistik inferensial yang digunakan dalam teknik analisis adalah menggunakan analisis regresi berganda. Dengan menggunakan teknik analisis tersebut maka sekaligus dapat diketahui informasi tentang berbagai hal yang menyangkut analisis korelasi dan regresi baik parsial maupun berganda.

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *correlations matrix*. Apabila koefisien ( $r$ ) lebih dari 0,3 maka item tersebut dianggap valid. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Apabila nilai Alpha lebih dari 0,6 maka dianggap reliabel. Hasil pengujian item-item dalam masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pendidikan Pelatihan

No	Sub Variabel	Item	r	Ket
1.	On The Job Training ( $X_{1.1}$ )	$X_{1.1.1}$	0.695	Valid
		$X_{1.1.2}$	0.711	Valid
		$X_{1.1.3}$	0.754	Valid
		Alph a	0.781	Reliabel
2.	Off The Job Training ( $X_{1.2}$ )	$X_{1.2.1}$	0.570	Valid
		$X_{1.2.2}$	0.717	Valid
		$X_{1.2.3}$	0.791	Valid
		$X_{1.2.4}$	0.486	Valid
		Alph a	0.751	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2012

Terdapat tiga item masing-masing dalam sub variabel motivasi material dan motivasi non material yang dikembangkan pada instrumen kuesioner. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas keseluruhan item

mempunyai hubungan yang signifikan dengan total skor variabelnya. Sehingga dapat dikatakan valid. Demikian juga dengan reliabilitasnya yaitu Alpha Cronbach terbukti reliabel seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi

No	Sub Variabel	Item	r	Ket
1.	Motivasi Material (X <sub>2.1</sub> )	X <sub>2.1.1</sub>	0.676	Valid
		X <sub>2.1.2</sub>	0.801	Valid
		X <sub>2.1.3</sub>	0.777	Valid
		Alpha	0.804	Reliabel
2.	Motivasi Non Material (X <sub>2.2</sub> )	X <sub>2.2.1</sub>	0.807	Valid
		X <sub>2.2.2</sub>	0.768	Valid
		X <sub>2.2.3</sub>	0.697	Valid
		Alpha	0.805	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2012.

Hasil kerja yang dilakukan dengan mengkorelasikan, setiap item dengan total skornya menunjukkan bahwa koefisien korelasi yang dicapai adalah lebih besar dari 0,3 yang berarti hasil uji valid. Demikian juga dengan uji reliabilitasnya yang berdasarkan pada koefisien Alpha Cronbach hasilnya adalah reliabel seperti pada tabel berikut:

Tabel 3  
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja

No	Sub Variabel	Item	R	Ket.
1.	Kuantitas Hasil Kerja (Y <sub>1</sub> )	Y <sub>1.1</sub>	0.400	Valid
		Y <sub>1.2</sub>	0.567	Valid
		Y <sub>1.3</sub>	0.722	Valid
		Alpha	0.659	Reliabel
2.	Kualitas Hasil Kerja (Y <sub>2</sub> )	Y <sub>2.1</sub>	0.376	Valid
		Y <sub>2.2</sub>	0.463	Valid
		Y <sub>2.3</sub>	0.807	Valid
		Alpha	0.652	Reliabel
3.	Ketepatan Waktu Kerja (Y <sub>2</sub> )	Y <sub>3.1</sub>	0.476	Valid
		Y <sub>3.2</sub>	0.525	Valid
		Y <sub>3.3</sub>	0.645	Valid
		Alpha	0.632	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2012

### Pengujian Hipotesis

Analisis berikut ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan model korelasi dan regresi linier sederhana dengan maksud untuk mengetahui hubungan dan pengaruh setiap variabel bebas terikatnya. Selanjutnya untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan menggunakan model korelasi dan regresi linier berganda.

#### 1) Koefisien Korelasi Sederhana

Koefisien korelasi sederhana menunjukkan besarnya hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat tanpa memperhatikan adanya variabel bebas yang lain dalam suatu pola hubungan. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa korelasi variabel X<sub>1</sub> terhadap Y mempunyai hubungan yang signifikan begitu juga variabel X<sub>2</sub> terhadap Y mempunyai hubungan yang signifikan.

Adapun perhitungan koefisien sederhana (satu sub variabel bebas dengan terikatnya) yang dimaksud, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.  
Hubungan Variabel-variabel Bebas Secara Sederhana dengan Variabel Terikatnya

Hub.	R	P
X <sub>1</sub> - Y	0,488	0,003
X <sub>2</sub> - Y	0,313	0,046

Sumber : data primer diolah, 2012

Keterangan :

X<sub>1</sub> = Pendidikan Pelatihan

X<sub>2</sub> = Motivasi

Y = Kinerja Pegawai

#### 2) Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui besar pengaruh setiap variabel bebas dengan variabel

tergantungnya. Hasil perhitungan regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  menunjukkan pengaruh yang signifikan, begitu juga variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  menunjukkan pengaruh yang signifikan pula, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.  
Pengaruh Variabel-variabel Bebas Secara Sederhana terhadap Variabel Terikatnya

Pengaruh	B	P
$X_1 - Y$	0,559	0,006
$X_2 - Y$	0,340	0,092

Sumber : data primer diolah, 2012.

### 3) Koefisien Korelasi dan Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel-variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikatnya. Demikian pul auntuk regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui besar pengaruh setiap variabel bebas bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Dari hasil analisis data penelitian, dengan menggunakan softwer SPSS Ver. 11,5 diperoleh sebagai dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 6  
Analisis Korelasi dan Regresi Berganda antara Variabel Pendidikan Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja

Variabel	B	Beta	t-hitung	Prob.
(Const)	-4,216		-0,630	0,534
$X_1$	0,601	0,524	3,416	0,002
$X_2$	0,398	0,366	2,385	0,024
Multiple R	= 0,609			
$R^2$	= 0,370			
F-hitung	= 7,940			
Prob	= 0,002			

Sumber : Data primer diolah, 2012

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi berganda (Multiple R) =

0,609 dengan F hitung 7,940 dan Signifikan  $F(p) = 0,002$  lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05 ( $p < 0,05$ ) berarti terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Dari analisa regresi berganda tersebut diketahui koefisien determinasi berganda  $R^2 = 0,370$ , berarti pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 37,0% sedangkan sisanya 63,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui. Dilihat dari signifikan ( $p$ ) masing-masing menunjukkan bahwa variabel pendidikan pelatihan ( $X_1$ ),  $p < 0,05$  dan variabel motivasi ( $X_2$ ),  $p < 0,05$  berarti kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Diantara kedua variabel ini dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah variabel pendidikan pelatihan ( $X_1$ ),  $\beta = 0,524$ .

### Pembahasan Pengaruh Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Adanya pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai ditinjau dari hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan dan pengaruh ini dijelaskan bahwa pendidikan pelatihan merupakan proses pembelajaran dan mempersiapkan individu untuk pekerjaan yang berbeda pada masa yang akan datang, sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk memperoleh ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk memenuhi kebutuhan masa sekarang.

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan erat dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan pelatihan, untuk melaksanakan pekerjaan dalam

organisasi tidaklah dapat mengandalkan pendidikan formal saja, tetapi harus ditunjang dengan pendidikan informal. Dengan demikian pendidikan pelatihan akan memberikan bantuan kepada pegawai agar dapat memilih efektivitas dalam pekerjaan sekarang maupun pada masa yang akan datang dengan jalan mengembangkan pola berpikir dan bertindak terampil, berpengetahuan dan mempunyai sikap serta pengertian yang tepat untuk pelaksanaan pekerjaan.

Dari data yang ada menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan dapat memberikan dukungan terhadap pelaksanaan tugas-tugas pegawai yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri.

Dari hasil penelitian di atas memberikan gambaran bahwa peranan pendidikan pelatihan sangat menunjang serta mendukung dalam peningkatan karier dan kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat menjawab tuntutan-tuntutan masyarakat yang menginginkan agar pemerintah mampu menumbuhkan adanya *good governance* yaitu suatu sistem penyelenggaraan pemerintah yang bersih, bertanggung jawab dan profesional dengan mengedepankan terpenuhinya *public accountability and responsibility* yaitu dengan menekan sekecil mungkin pemborosan penggunaan sumber-sumber negara dan juga sekaligus memperkuat peraturan perundang-undangan yang berlaku (*the body of rules*) sebagai pondasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa konsep motivasi pada dasarnya adalah kekuatan-kekuatan yang

mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Dorongan ini atas dasar adanya kebutuhan dalam bentuk bertingkat-tingkat yang dikenal dalam teori hierarki kebutuhan A.H. Maslow, 1943 dimana seseorang berperilaku atau bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Seseorang yang keadaan sosial ekonominya lemah cenderung dimotivasi dengan material sedangkan yang sosial ekonominya tinggi cenderung dimotivasi dengan non material.

Mitchell, 1982 menyebutkan bahwa motivasi tidak dapat dipaksakan, motivasi harus datang dari diri sendiri, bersifat individual, sengaja dan bersegi banyak. Motivasi bersifat individual dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat, motivasi sengaja karena yang mengendalikan tingkat motivasinya sendiri. Dua sifat inilah yang penting untuk membangkitkan dan mengarahkan pada kinerja yang baik.

Selanjutnya Mitchell menambahkan bahwa sifat individual dari motivasi menurut para pemimpin untuk mengambil pendekatan tidak langsung, menciptakan motivasi melalui suasana organisasi yang mendorong karyawan untuk lebih produktif. Suasana ini dapat tercipta melalui sistem imbalan, menegakkan standar, peraturan, kebijakan yang ketat dan pemeliharaan komunikasi.

Motivasi non material merupakan peningkatan kebutuhan kedua, berbeda dengan motivasi material yang dapat dirasakan, oleh karena itu pemberian motivasi non material kurang memberikan dampak yang positif dalam peningkatan kinerja pegawai. Namun sebaliknya semakin tinggi nilai motivasi yang diberikan maka semakin tinggi kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan kajian teoritik yang disampaikan pada bab terdahulu, maka dapat ditulis beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh dan hubungan yang signifikan antara variabel pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diketahui dari koefisien korelasi ganda (Multiple R = 0,609), koefisien determinasi ( $R^2 = 0,370$ ) dengan F hitung = 7,940 dan Sign F (p) = 0,002.
2. Dari temuan ini dapat diketahui bahwa kontribusi teori yang ada sangat kecil pada model yang diuji. Rendahnya kontribusi teori ini ditunjukkan dengan R square = 37,0% dari pengaruh variabel pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat variabel intervening (faktor lain) yang berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 63,0%.
3. Pendidikan pelatihan dan motivasi keduanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti hipotesa yang diajukan dapat diterima atau telah terbukti. Hasil empirik menunjukkan bahwa pemberian pendidikan pelatihan kepada pegawai mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai ( $\beta = 0,524$ ) dibandingkan dengan motivasi ( $\beta = 0,366$ )

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2006), *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Amstrong M. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Elek Media Komputindo, Jakarta.
- Darma A, 1996. *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi Pertama, Rajawali, Jakarta. Gomel. C. F., 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Ofset, Yogyakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1993. *Organisasi dan Manajemen Prilaku, Struktur dan Proses*, Diterjemahkan oleh Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T.H. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia BPFE*, Yogyakarta.
- ,2003, *Manajemen*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, Robert & Jackson, John H, 2009, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.
- Meldona, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, UIN-Malang Press, Malang.
- Notoatmodjo dan Soekidjo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Robbin S.P. 1996, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Jilid 1 dan 2 Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*,

- Cetakan Keempat, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Singarimbun M. dan Effendi S. 1982. *Metodologi Penelitian Survey*, Jakarta.
- Stoner, James A.F. and Charles Warkel. 1986. *Management*, Third Edition, Prentice Hall International Inc. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Siagian S.P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- — — —, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat Belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, Rosidah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.