

**ANALISIS PENDIDIKAN PELATIHAN STRUKTURAL DAN MOTIVASI KERJA
SERTA KEPUASAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA KEDIRI**

ARIEF ANDI WIJAYA U.D¹, ARISYAHIDIN²

¹Dinas Pendidikan Kota Kediri

²Magister Manajemen Universitas Islam Kediri

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja Pegawai; (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai; (3) mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai ; (4) mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan antara Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai; dan (5) mengetahui dan menganalisis pengaruh dominan diantara Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai Struktural Di Kantor Dinas Pendidikan Kota Kediri.

Obyek penelitian ini adalah Dinas Pendidikan Kota Kediri dengan sampel penelitian seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Kediri sebanyak 80 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) secara parsial, variabel independen Pendidikan pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), dan Kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai; (2) secara simultan, seluruh variabel independen Pendidikan pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), dan Kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai; (3) Variabel pendidikan pelatihan dalam hal ini mempunyai pengaruh yang lebih dominan (dibanding dengan variabel yang lain) terhadap kinerja; dan (4) Nilai koefisien determinasi yang disesuaikan atau *Adjusted R. Squared* (R^2) sebesar 0,273 ini menunjukkan bahwa sebesarnya pengaruh semua variabel independent adalah 0,273 atau 27,3% sedangkan sisanya 72,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PENDAHULUAN

Bahwa sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan.

Bahwa untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan Negara, semangat prsatuan dan kesatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil melalui pendidikan dan pelatihan Jabatan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh.

Seiring dengan perkembangan dunia kerja pada era modern seperti sekarang ini membuat dunia kerja khususnya Dinas Pendidikan banyak dituntut mengadakan perubahan sesuai dengan perkembangan stakeholder. Kinerja sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sangat vital di

dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Keadaan tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap sikap sosial yang melandasi semangat kerja di kalangan karyawan di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Maka sangat diperlukan kepribadian yang sangat kompleks, di mana mereka berkumpul dan bekerja sama dalam suatu instansi.

Dalam lingkungan instansi pemerintah dikenalkan adanya budaya kerja aparatur negara. Sesuai Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/Kep/M.PAN/04/2002 Tanggal 25 April 2002, sebagai budaya, maka budaya kerja Aparatur Negara dapat dikenali wujudnya dalam bentuk nilai-nilai yang terkandung di dalamnya, institusi atau system kerja, serta sikap dan perilaku SDM aparatur yang melaksanakannya, sehingga budaya kerja Aparatur Negara dalam keputusan tersebut diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok Aparatur Negara yang di dasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan

pekerjaan sehari-hari.

Budaya kerja aparatur negara diharapkan akan bermanfaat bagi pribadi aparatur negara maupun unit kerjanya, di mana secara pribadi memberi kesempatan berperan, berprestasi dan beraktualisasi diri, sedangkan dalam kelompok dapat meningkatkan kualitas kinerja bersama.

Hal terpenting yang harus diperhatikan agar tujuan organisasi dapat tercapai, antara lain adalah pemeliharaan hubungan antar pegawai, menyangkut motivasi, kepuasan kerja, pendidikan dan pelatihan dan pengembangan organisasi serta peningkatan mutu hidup pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamid (2002) bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marcoulides dan Heck (1993) menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini memberikan informasi yang bermanfaat untuk menuntun arah organisasi, dengan memiliki budaya yang kuat melalui pola perilaku, kepercayaan, nilai-nilai khusus yang efektif dan diintegrasikan dengan baik akan menghasilkan kepuasan kerja dan produktivitas yang tinggi.

Komitmen organisasi didefinisikan oleh beberapa peneliti sebagai ukuran dari kekuatan identitas dan keterlibatan karyawan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi didapatkan sebagai indikator yang lebih baik dari "leavers" dan "stayers" daripada kepuasan kerja (porter, steers, mowday, dan boulian, 1974 dalam Mc. Neese-Smith, 1996). Penelitian lain mendapatkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan lingkungan tugas, sementara komitmen organisasi berkaitan dengan pencapaian pada pemberdayaan organisasi (Gilson dan Durick, 1988 dalam Mc. Neese-Smith, 1996). Dengan komitmen yang diberikan, diharapkan kinerja dari awayan akan meningkatkan, sebagai Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan sesuatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengucapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan.

Setiap karyawan dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Dalam organisasi sektor publik ikatan batin antara karyawan dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan visi, misi dan tujuan organisasi, bukan sekedar ikatan kerja. Ikatan mereka untuk bekerja di instansi pemerintah bukan hanya sekedar gaji, namun lebih pada ikatan batin misalnya ingin menjadi abdi negara dan abdi masyarakat, status sosial, dan sebagainya. Sehingga bila setiap karyawan memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaik bagi negara dan pelayanan terbaik pada masyarakat, maka tentunya kinerja sektor publik akan meningkat.

Banyak faktor-faktor yang berperan penting terhadap kinerja pegawai dan karyawan yang dapat mempengaruhi kemajuan suatu instansi salah satunya adalah motivasi, kepemimpinan dan kompensasi yang diberikan oleh pimpinan sekolah terhadap pegawai dan karyawannya.

Kinerja pegawai dan karyawan adalah bagian dari instansi yang terpenting dalam usaha peningkatan prestasi kerja instansi secara keseluruhan, karena pegawai dan karyawan merupakan subyek sekaligus bagian dalam sebuah organisasi instansi. Kinerja pegawai dan karyawannya yang dipengaruhi oleh kualitas dari tenaga kerja sehingga di dalam mengatur pegawai dan karyawan harus ada seorang pimpinan. Pemimpin yang terbuka dan bisa mempengaruhi bawahannya untuk bisa bekerja lebih baik adalah meningkatkan kinerja pegawai dan karyawan.

Pemberian motivasi, kepemimpinan dan kompensasi merupakan usaha dalam meningkatkan produktivitas kerja, sehingga tujuan dari instansi akan tercapai. Dalam pemberian motivasi kerja supaya meningkatkan kinerjanya, instansi harus memperhatikan faktor-faktor penunjang dari suatu bentuk motivasi yang dapat dinyatakan dalam bentuk kompensasi, dimana dengan adanya faktor penunjang tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, terutama pada kebutuhan primer (seperti: sandang, pangan, papan dan kesehatan).

Ketidakpuasan terhadap kompensasi akan berdampak pada menurunnya daya tarik pekerjaan. Menurutnya daya tarik pekerjaan

ini akan mengakibatkan perputaran pegawai/guru ketidakpuasan terhadap pekerjaan akan meningkatnya absensi. Selanjutnya ketidakpuasan terhadap pekerjaan ini, pada akhirnya akan berakibat pada stress karyawan (Lawler, 1971).

Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut, maka pegawai dan karyawan dapat lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya, dengan pemberian motivasi tersebut dapat mendorong pegawai dan karyawan untuk bekerja lebih giat lagi, sehingga dengan semakin tinggi suatu motivasi maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai dan karyawan.

Dilihat dari penerapan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan karyawan, maka instansi harus mampu menyediakan pemimpin yang profesional di setiap bagian bidang dan seksi, dan pimpinan tersebut juga harus memberikan contoh-contoh yang baik kepada pegawai/staf dan karyawan yang dipimpinya serta dapat memberikan pengaruh agar pegawai dan karyawan mempunyai jiwa kepemimpinan seperti yang dimilikinya.

Seorang pemimpin, pegawai dan karyawan dalam melaksanakan tugasnya harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi, hal ini disebabkan agar citra instansi di mata masyarakat stake holder, instansi harus menerapkan tata tertib tersebut dengan baik dan benar.

Dari gambaran di atas maka setiap tugas di instansi memerlukan tingkat motivasi, kepemimpinan serta kompensasi terhadap kinerja, untuk masalah tersebut perlu mendapatkan perhatian yang serius. Hal ini disebabkan karena ketidakpuasan, tidak adanya motivasi, kepemimpinan serta kompensasi kerja akan besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dan karyawan suatu instansi.

Menurut Mangkunegara (2004:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Kediri yang

beralamat di Jalan Mayor Bismo Kota Kediri. Adapun pelaksanaan penelitian dimulai dari bulan Maret 2014 sampai dengan selesai.

Responden Penelitian

Mengingat jumlah populasi yang tidak lebih dari 100 orang, maka sampel dalam penelitian ini diambil seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Kediri sebanyak 80 orang.

Teknik Analisis Data

Analisis statistik inferensial, sering juga disebut statistik induktif dan statistik probabilitas, adalah statistik yang dipergunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberikan untuk populasi (Soegiyono,1992). Metode ini bertujuan untuk menguji antara variabel bebas terhadap variabel tergantung. Statistik inferensial yang digunakan dalam analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Adapun persamaan regresi berganda yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana:

Y = variabel terikat (kinerja pegawai)

A = konstanta

b1, b2, b3 = koefisien regresi

X1 = variabel bebas (pendidikan pelatihan)

X2 = variabel bebas (motivasi)

X3 = variabel bebas (kepuasan kerja)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

a. Pendidikan pelatihan (X₁)

1. Tanggapan responden tentang pertanyaan apakah diberi pendidikan dan pelatihan dalam pelaksanaan pekerjaan, diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 56,3% menjawab sering diberi pendidikan dan pelatihan dalam pelaksanaan pekerjaan
2. Tanggapan responden tentang pertanyaan apakah setelah diberi pendidikan dan pelatihan dipindah tempat kerja, diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 56,3% menjawab sering dipindah tempat kerja setelah diberi pendidikan dan pelatihan.
3. Tanggapan responden tentang pertanyaan apakah setelah diberi pendidikan dan pelatihan dilaksanakan

penugasan sementara, diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 41,3 menyatakan sering dan selalu setelah diberi pendidikan dan pelatihan dilaksanakan penugasan sementara.

4. Tanggapan responden tentang pertanyaan apakah selalu dilibatkan dalam program magang, diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 43,8 menyatakan selalu dilibatkan dalam program magang.
5. Tanggapan responden tentang apakah ada manfaatnya dengan adanya pendidikan dan pelatihan, diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 50% menyatakan sering bermanfaat dengan adanya pendidikan dan pelatihan.

b. Motivasi (X₂)

1. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah dalam setiap melaksanakan pekerjaan selalu melakukan cara-cara baru dan berkreatif, menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sering, yaitu 47,5% bahwa dalam setiap melaksanakan pekerjaan selalu melakukan cara-cara baru dan berkreatif.
2. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah selalu aktif untuk memberikan masukan kepada pimpinan sebelum pimpinan mengambil kebijakan, diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 51,3% menyatakan selalu aktif memberikan masukan kepada pimpinan sebelum pimpinan mengambil kebijakan.
3. Tanggapan responden tentang apakah dalam setiap melaksanakan tugas selalu mengadakan kerja sama dengan karyawan lainnya, menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 51,3% menyatakan sering melakukan kerja sama dengan karyawan lainnya setiap melaksanakan tugas.

c. Kepuasan kerja (X₃)

1. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah merasa puas secara individual yang meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan dalam

menjalankan pekerjaan selama ini, diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 55% menjawab sering puas secara individual yang meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan dalam menjalankan pekerjaan selama ini.

2. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah secara sosial merasa puas yang meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, dan hubungan kemasyarakatan, menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 60% menjawab sering puas secara sosial yang meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah merasa puas dalam pekerjaan meliputi gaji, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju, diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 46,3% menjawab sering merasa puas dalam pekerjaan meliputi gaji, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

d. Variabel Kinerja (Y)

1. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah selalu menyelesaikan jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus selesai, diketahui sebagian besar responden yaitu 53,8% menjawab sering menyelesaikan jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus selesai.
2. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah selalu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan, menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 63,8% menjawab sering menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

3. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah dalam menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu, menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 57,5% mempunyai sering menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	R	Sig	Ket.
Pendidikan pelatihan (X ₁)	X _{1.1}	0,240	0,032	Valid
	X _{1.2}	0,500	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,523	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,548	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,262	0,019	Valid
Motivasi (X ₂)	X _{2.1}	0,748	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,810	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,440	0,000	Valid
Kepuasan kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,599	0,000	Valid
	X _{3.2}	0,770	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,608	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{.1}	0,458	0,000	Valid
	Y _{.2}	0,622	0,000	Valid
	Y _{.3}	0,481	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi terendah adalah sebesar 0,240 (dengan signifikansi korelasi 0,032) dan tertinggi 0,810 (signifikansi korelasi 0,000). Dengan demikian keempatbelas item dari empat variabel yang diuji adalah valid karena memiliki signifikansi korelasi di bawah 0,05 (5%), sehingga dapat digunakan analisis tahap selanjutnya.

Hasil perhitungan reliabilitas instrumen dengan menggunakan alpha Cronbach ditunjukkan tabel di bawah ini :

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Alpha	Ket.
Pendidikan pelatihan (X ₁)	0,6355	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,7322	Reliabel
Kepuasan kerja (X ₃)	0,6635	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,6988	Reliabel

Sumber : Data primer diolah

Dari hasil reliabilitas di atas menunjukkan keenam variabel diteliti nilai alpha seluruhnya adalah reliabel karena memiliki alpha di atas 0,6 sehingga seluruh variabel yang diteliti adalah reliabel dan dapat digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

4. Prediksi Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Tergantung

Berdasar hasil perhitungan atau analisa regresi melalui SPSS 11.5 (terlampir) dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Beta	t _{hitung}	Sig t
Pendidikan pelatihan (X ₁)	0,339	0,345	3,361	0,001
Motivasi (X ₂)	0,127	0,236	2,369	0,020
Kepuasan kerja (X ₃)	0,172	0,257	2,506	0,014
Konstanta	1,716		3,598	0,001
t _{tabel}	= 1,950			
R	= 0,549			
R Square	= 0,301			
Adjusted R Square	= 0,273			
F _{hitung}	= 10,906			
Sig f	= 0,000			
F _{tabel}	= 3,114			

Sumber : Data primer diolah

1. Persamaan Regresi Berganda

$$Y = 1,716 + 0,339 X_1 + 0,127 X_2 + 0,172 X_3$$

Interprestasi dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut : $a = 1,716$

Artinya bahwa jika nilai variabel pendidikan pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja sama dengan nol maka rata- rata nilai kinerja sebesar 1,716.

$$b_1 = 0,339$$

Artinya bahwa jika nilai varaibel bebas yang lain dianggap tetap, maka diprediksikan peningkatan satu unit nilai pendidikan pelatihan (X_1) akan menaikkan kinerja (Y) sebesar 0,339.

$$b_2 = 0,127$$

Artinya bahwa nilai variabel yang lain dianggap tetap, maka diprediksikan peningkatan satu unit nilai Motivasi (X_2) akan menaikkan Kinerja (Y) sebesar 0,127.

$$b_3 = 0,172$$

Artinya bahwa jika nilai variabel yang lain dianggap tetap, maka diprediksikan peningkatan satu unit nilai kepuasan kerja (X_3) akan menaikkan kinerja (Y) sebesar 0,172.

2. Pengaruh Secara Parsial Variabel Bebas Terhadap Variabel Tergantung.

Nilai beta dari masing- masing variabel adalah sebagai berikut :

Pendidikan Pelatihan (X_1) : 0,345

Motivasi (X_2) : 0,236

Kepuasan Kerja (X_3) : 0,257

Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai beta dari variabel Pendidikan pelatihan sebesar 0,345.

Artinya bahwa dominasi pengaruh variabel pendidikan pelatihan terhadap kinerja sebesar 0,345 atau 34,5%.

2. Nilai beta dari variabel Motivasi sebesar 0,236.

Artinya bahwa dominasi pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 0,236 atau 23,6%.

3. Nilai beta dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,257.

Artinya bahwa dominasi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,257 atau 25,7%.

3. Pengaruh Secara *Simultan* (bersama-sama) Variabel Bebas Terhadap Variabel Tergantung.

Untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas (independen) secara bersama-sama (*Simultan*) terhadap variabel tergantung

(Dependen) dapat diketahui dengan melakukan pengujian terhadap variasi nilai variabel yang terdapat dalam *regression Analysis*.

Hasil perhitungan dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$\text{Adjusted R. Squared (R)} = 0,273$$

$$\text{R. Squared (R}^2) = 0,301$$

$$\text{Multiple} = 0,549$$

Penjelasan :

1. Koefisien determinasi yang disesuaikan atau *Adjusted R. Squared (R²)* sebesar 0,273 atau 27,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kuatnya pengaruh variabel Pendidikan pelatihan (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan kerja (X_3) secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja (Y) sebesar 0,273 atau 27,3%, sedangkan sisanya 72,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. Koefisien korelasi berganda atau *Multiple R* sebesar 0,549. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan yang cukup kuat antara variabel Pendidikan pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), dan Kepuasan kerja (X_3) dengan kinerja (Y).

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Statistik

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama- sama (*stimultan*) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian yang dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai kritis F dengan nilai F_{hitung} (*F. Ratio*) yang terdapat pada *Analysis of Variance Table* dari perhitungan komputer. Pengujian ini dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan (*explained*) oleh perubahan nilai semua variabel independen.

Menurut uji statistik dengan uji F diketahui bahwa :

Degree of Freedom :

Numerator : 3

Denominator : 76

F. Ratio : 10,906

Probabilitas : 0,000

Untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang diajukan, maka dilakukan

anlisis dengan langkah- langkah sebagi berikut :

- a. Besarnya F Table
Degree of Freedom sebesar
Numerator = $K - 1$
= $3 - 1 = 2$
Denominator = $n - K$
= $80 - 3 = 77$
Tingkat signifikan yang digunakan 0,05 atau 5%, maka $F = 3,114$.
- b. Besarnya F Hitung
Besarnya F hitung atau F ratio dari perhitungan komputer adalah sebesar 10,906
- c. Kriteria
 H_0 ditolak apabila F hitung $>$ F table
 H_0 diterima apabila F hitung $<$ F table
- d. Daerah kritis nampak sebagi berikut :
Bahwa F hitung terletak di daerah penolakan H_0 . Hal ini ditunjukkan bahwa F hitung $>$ F table yaitu $10,906 > 3,114$ sehingga H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa yang diajukan bahwa : Pendidikan pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), dan Kepuasan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Kediri.
Hal ini dipertegas lagi bahwa tingkat probabilitas atau tingkat kesalahan sebesar 0,000 atau 0% yang jauh lebih kecil dibanding dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 atau 5%.

b. Uji Statistik T

Berdasarkan hasil perhitungan komputer, nilai-nilai T dan Probabilitas nampak sebagai berikut :

Nilai – Nilai T dan Probabilitas Masing – Masing Variabel Bebas terhadap Kinerja

Variabel Bebas	Probabilitas	T (DF = 81)
Pendidikan pelatihan	0,001	3,361
Motivasi	0,020	2,369
Kepuasan kerja	0,014	2,506

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Untuk menguji dan membuktikan pengaruh variabel-variabel Pendidikan pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), dan Kepuasan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja (Y) dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Besarnya T Tabel

Degree of Freedom sebesar

Denominator = $n - K = 80 - 3 = 77$

Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 atau 5% maka $T = 1,950$.

- b. Kriteria

H_0 ditolak apabila t hitung $>$ t tabel

H_0 diterima apabila t hitung $<$ t tabel

Dari perhitungan di atas, maka dapat dilakukan pengujian masing-masing variabel bebasnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Pendidikan pelatihan (X_1)

T hitung sebesar 3,361

Ternyata bahwa t hitung terletak di daerah penolakan H_0 karena besarnya t hitung 3,361 ternyata lebih besar dari t tabel 1,950 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pendidikan pelatihan (X_1) terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini dipertegas lagi dengan kesalahan atau probabilitas yang terjadi sebesar 0,001 yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 atau 5%.

2. Variabel Motivasi (X_2)

T hitung sebesar 2,369

Diketahui bahwa t hitung terletak di daerah penolakan H_0 karena t hitung sebesar 2,369 lebih besar dari t tabel 1,950 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X_2) dengan variabel kinerja (Y).

Hal ini dipertegas lagi dengan kesalahan atau probabilitas yang terjadi sebesar 0,020 atau 2,0% yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 atau 5%.

3. Variabel Kepuasan kerja (X_3)

T hitung 2,506

t hitung terletak di daerah penolakan H_0 karena besarnya t hitung 2,506 lebih besar dari t tabel 1,950, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja (Y).

Hal ini dipertegas lagi dengan kesalahan atau probabilitas yang terjadi sebesar 0,014 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 atau 5%.

c. Pengaruh Yang Paling Dominan Diantara Variabel Bebas Terhadap Variabel Tergantung

Untuk mengetahui diantara variabel Pendidikan pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), dan Kepuasan kerja (X_3) mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel motivasi kerja, terlebih dahulu harus diketahui masing-masing kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Kontribusi masing-masing variabel diketahui dari nilai beta terhadap variabel terikat.

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa variabel pendidikan pelatihan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel kinerja sebesar 0,345 atau 34,5% dibanding dengan variabel bebas yang lain.

6. Pembahasan

a. Pengaruh Pendidikan pelatihan Terhadap Kinerja

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 Dinas Pendidikan Kota 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.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

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.

c. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja. Dalam hal ini meliputi indikator; puas secara individu yang meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan dalam menjalankan pekerjaan selama ini; puas secara sosial yang meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, dan hubungan kemasyarakatan; dan puas dalam pekerjaan meliputi gaji, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis terhadap persamaan regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan mengenai pengaruh antara variabel Pendidikan pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), dan Kepuasan kerja terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dapat digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen yaitu kinerja (Y).

1. Hasil pengujian secara parsial, diperoleh kesimpulan bahwa setiap variabel independen Pendidikan pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), dan Kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri.
2. Hasil pengujian secara simultan, diperoleh kesimpulan bahwa seluruh variabel independen Pendidikan

pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), dan Kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri.

3. Variabel pendidikan pelatihan dalam hal ini mempunyai pengaruh yang lebih dominan (dibanding dengan variabel yang lain) terhadap kinerja.
4. Nilai koefisien determinasi yang disesuaikan atau *Adjusted R. Squared* (R^2) sebesar 0,273 ini menunjukkan bahwa sebesarnya pengaruh semua variabel independen adalah 0,273 atau 27,3% sedangkan sisanya 72,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiar, 2000, Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Pegawai (Suatu Studi tentang Pengembangan Karier Pegawai di Lingkungan Sekretariat Kabupaten Malang), *Tesis*, Pasca Sarjana, Universitas Brawijaya, Malang.
- Budiarsa, I Wayan, 2000, Pengaruh Pendidikan, pelatihan, Promosi Struktural dan Promosi Kenaikan Pangkat Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Terminal Petikemas Surabaya), *Tesis*, Pasca Sarjana, Universitas Brawijaya, Malang.
- Radiany Rahmady, 2006, *Pedoman Penyusunan Skripsi & Tesis*, Mahardhika Group, Pesona Karya Mandiri, Surabaya.
- Suharto, Edi, 2001, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Powergen Jatim, *Tesis*, Pasca Sarjana, Universitas Brawijaya, Malang.
- Sulaiman, Wahid, 2002, *Jalan Pintans Menguasai SPSS 10*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Biro Mental Spiritual Pemerintah Provinsi Jawa Timur, Surabaya.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.. Penerbit: Arkola. Surabaya.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor
33 Tahun 2004 Tentang
Perimbangan Keuangan Antara
Pemerintah Pusat dan Daerah.
Penerbit: Arkola. Surabaya.