

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN PELATIHAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA MALANG.

MARTINUS M. KROWIN

Tenaga Pengajar Program Studi PGSD

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Manado

ABSTRACT

The aim of this research is to know the correlation between the working motivation , the level of the education and the experience of the training and the performance of he staff in the Education Service in Malang Regency. The problem formulations are : (1) How is the performance the staff of Education Service in Malang Regency ?, (2) How is the education level of the staff of Education Service in Malang Regency ? (3) How is the education level of the staff of Education Service in Malang Regency ? (4) How is the education level of the staff of Education Service in Malang Regency ? (5) How is the motivation of the staff of Education Service in Malang Regency ? (6) How is the education level of the staff of Education Service in Malang Regency ?, (7) How is the performance of the staff of Education Service in Malang Regency ?.

To solve the problems above this research is designed as follows (1).The descriptive problems will be solved in the descriptive report.(2).To solve the quantitative problems will be solved in statistical way.For the second problem the design is correlation one held in Malang.The sample is using Krejcie Table by Proportionate Stratified Random Sampling .It is , therefore , the sample is 103 persons among 135 persons as population.

The results of the research by SPSS are (1) The motivation of the staff of the Education Service in Malang is good.(2) The education level of the staff of the Education Service in Malang is good. (3) The training experience of the staff of the Education Service in Malang is very low. (4) The performance of the staff of the Education Service in Malang is good. (5) There is found it is a positive correlation between the motivation and the performance of the staff of the Education Service in Malang (6) There is a significant correlation between the education level and the performance of the staff of the Education Service in Malang dan (7) (6) There is a significant correlation between the training experience and the performance of the staff of the Education Service in Malang.

Based on the results above , the researcher suggests as in the following among are (1) The head of the education service in Malang always pays attention to the ability of the staff by as much as possible to send them to the training. (2) The head of the education service in Malang always pays attention to the ability of the staff by as much as possible to send them to continue their studies.(3) The head of the education service in Malang always pays attention to the ability of the staff by as much as possible to pay the finance of the training. (4) The head of the education service in Malang always pays attention to the ability of the staff by as much as possible to send them to the training. (5) The experience of the staff training is only to give a small effect to the performance so it is good to evaluate the training activities.

Keywords : education, experience, level, motivation, performance

PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 pasal 11 ayat (2) disebutkan bahwa bidang pemerintahan yang wajib dilaksanakan oleh daerah kabupaten dan daerah kota meliputi pekerjaan umum, kesehatan, pendidikan dan kebudayaan. Undang-Undang ini memberikan kewenangan kepada daerah untuk mengatur dan menyelenggarakan kehidupan rumah tangga daerahnya dengan memanfaatkan segala potensi yang ada di daerahnya masing-masing. Salah satu potensi yang harus mendapat perhatian serius dari pemerintah daerah adalah sumber daya manusia, khususnya sumber daya manusia yang mampu mengelola pendidikan di daerah. Pendidikan di daerah yang dikelola oleh Dinas Pendidikan harus memiliki tenaga yang profesional dalam bidangnya untuk melayani kebutuhan masyarakat sesuai dengan perkembangan ilmu, pelayanan yang memadai atau memuaskan dari aparatur Negara khususnya pegawai atau karyawan yang bekerja pada Dinas Pendidikan. Oleh sebab itu karyawan atau pegawai Dinas Pendidikan perlu ditingkatkan mutu dalam pelayanannya terhadap masyarakat dalam rangka mencapai tujuan nasional dan pelaksanaan otonomi daerah sebagaimana yang dimaksud pegawai negeri sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia, aparatur Negara mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintahan dan pembangunan di bidang pendidikan.

Pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan di bidang pendidikan dapat berjalan dengan baik manakala seorang manajer pendidikan terlihat berupaya mengatur karyawan, mendayagunakan dan melakukan pembinaan secara terus menerus terhadap mereka agar senantiasa mampu berpartisipasi sepenuhnya untuk mencapai tujuan organisasi lembaga pendidikan (Burhanuddin, 2002:1). Untuk dapat melaksanakan fungsi pokoknya sebagai manajer pendidikan, terdapat bermacam-macam langkah manajemen yang harus dikuasai oleh seorang pimpinan. Secara teoritis terdapat beberapa langkah atau proses manajemen pendidikan. Namun demikian, dalam prakteknya dikenal 4 (empat) langkah pokok manajemen pendidikan yakni: (1) Perencanaan,(2) Pengorganisasian,(3) Kepemimpinan, dan (4) Pengawasan (Burhanuddin, 2002 : 7).

Pimpinan organisasi akan berusaha semaksimal mungkin, agar tujuan tercapai sesuai yang diharapkan, maka suatu hal yang perlu ditekankan antara lain peningkatan kinerja pegawai. Agar kinerja pegawai meningkat maka masalah motivasi perlu mendapat perhatian utama.

Motivasi pada dasarnya merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan atau dengan kata lain motivasi merupakan dorongan dari luar terhadap seseorang agar melakukan sesuatu sesuai dengan yang diinginkan.

Pendidikan sangat menentukan tingkat keberhasilan ekonomi suatu negara. Terdapat banyak fakta yang telah membuktikan hal demikian. Bermula dari konsep tentang investasi sumber daya manusia (human capital) yang dapat menunjang pertumbuhan ekonomi. Hal ini sebenarnya telah mulai dipikirkan oleh Adam Smith dan para teoritis klasik lainnya sebelum abad ke 19 yang menekankan pentingnya investasi keterampilan manusia. Pada tahun 1960-an studi Theodore Schdlz (1961) dan Denison (1962) seperti yang dikutip oleh Tilaar dan Suryadi (1994) memperlihatkan bahwa pendidikan memberikan kontribusi langsung terhadap pertumbuhan pendapatan negara, melalui peningkatan keterampilan dan kemampuan produksi dari tenaga kerja. Penemuan ini telah mempengaruhi timbulnya sejumlah penelitian mengenai nilai ekonomis dari pendidikan

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian yang tak terpisahkan bagi pembinaan aparatur negara untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja, serta perubahan perilaku yang diinginkan. Hal ini ditegaskan oleh Siagian (1983: 45) bahwa pendidikan dan pelatihan bagi aparatur Negara, merupakan investasi yang harus dilaksanakan oleh suatu organisasi tidak saja meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja, juga dalam rangka mempercepat pematangan perwujudan perilaku yang diinginkan.

Pendayagunaan aparatur negara pada dasarnya tidaklah dapat dipisahkan dari pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh yang merupakan segenap aktivitas yang mempunyai keterkaitan dengan masalah penggunaan tenaga kerja dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu dengan masalah pokoknya terutama berkisar pada pembinaan, pengembangan, pemberian balas jasa dan pemberhentian (Gie, 1986:32). Pengelolaan yang profesional demikian itu tentunya menuntut adanya sistem pertanggung jawaban yang baik dan informasi yang relevan guna pengambilan keputusan, perencanaan maupun pengendalian personal yang ada. Untuk itulah kegiatan ini harus dikelola oleh mereka yang sangat profesional.

Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagaimana akibat kemajuan teknologi dan karena semakin ketatnya persaingan. Guna pembinaan aparatur negara diperlukan adanya pendidikan dan pengalaman pelatihan yang memadai agar dapat menunjang kemampuannya untuk menangani pekerjaan mereka pada saat ini dan juga untuk pekerjaan-pekerjaan mereka di masa yang akan datang. Artinya pendidikan dan pelatihan merupakan

investasi di dalam diri karyawan yang nantinya siap dipakai bila untuk meningkatkan efektivitas operasional suatu organisasi (Steers,1985:67).

Selanjutnya Gie (1986:35) mengatakan pembangunan negara memerlukan aparatur administrasi Negara yang mau dan mampu bekerja bagi aparat pelaksana negara. Peningkatan kemampuan pegawai negeri sipil sebagaimana dikemukakan di atas juga merupakan wujud pengembangan sumber daya manusia dan merupakan faktor yang sangat penting di setiap organisasi. Oleh karena itu keberadaan karyawan sebagai sumber daya manusia ditinjau dari kualitas dan kuantitas merupakan faktor pendorong atau penggerak bagi organisasi dalam proses pencapaian tujuannya, sebagaimana dikemukakan oleh Musanef (1986:24), berhasilnya suatu proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangat bergantung pada manusia yang memimpin dan melaksanakan tugas-tugas serta kegiatan-kegiatan dalam usaha yang bersangkutan sehingga dituntut adanya kegiatan-kegiatan yang akan ditakukan.

Sikula (1981), mengatakan bahwa pengembangan mengacu pada masalah staf dan personal adalah proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan yang umum. Latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Beberapapenelitian tentang pendidikan dan pelatihan antara lain menyimpulkan, "pengalaman pelatihan dan mengajar guru secara signifikan mempengaruhi peningkatan prestasi peserta didik" (Boediono,1986). Hal tersebut hampir senada dengan apayang dikemukakan oleh Budaya (1994) bahwa "semakin tinggi tingkat pendidikan semakin banyak pengalaman pelatihan juga akan diikuti dengan semakin positif persepsi ... dan selanjutnya akan diikuti dengan semakin tinggi unjuk kerja". Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin besar peluangnya untuk lebih berperan serta sebagai pelaku ekonomi dalam sektor-sektor remunerative atau industrial" (Djojonegoro,1996:12). Murbojono (1993:112) menyimpulkan "ada hubungan antara pelatihan dengan aspirasi pekerjaan dan motivasi berprestasi. Ini berarti melalui pelatihan dapat ditingkatkan aspirasi pekerjaan, motivasi berprestasi". Chiselli (dalam Steers, 1977:137) mengemukakan hasil riset menunjukkan bahwa," keberhasilan manajemen sangat erat hubungannya dengan tingkat kemampuan intelektual seseorang. Pada kenyataannya, dikemukakan bahwa makin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki organisasi, makin penting arti kemampuan intelektualnya bagi karya manajemen ". Dan akhirnya, "tidak bisa dibantah akan adanya keterkaitan kompleks yang kuat antara pendidikan dan keberhasilan ekonomi "(Ordonez, 1996: 8).

Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan/pegawai akan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja. Menurut Indrakusuma (1985) motivasi kerja adalah sikap atau perasaan yang timbul pada diri seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka memenuhi kebutuhannya yang dapat menyebabkan naik dan turunnya semangat dan kegairahan kerja.

Disamping itu tingkat pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan intelektual seseorang. Kemampuan intelektual seseorang ini akan mempengaruhi kinerja yang pada gilirannya akan membantu pencapaian prestasi organisasi secara keseluruhan.

Jadi, pada dasarnya motivasi kerja, tingkat pendidikan dan pengalaman pelatihan dilihat sebagai suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Namun demikian menurut pengamatan penulis sementara dan melalui wawancara, pegawai Dinas Pendidikan dalam menjalankan tugas sehari-hari selalu ada keluhan tentang kejenuhan, penempatan yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya hal ini akan menimbulkan kurang adanya motivasi kerja bagi pegawai untuk menjalankan tugas yang pada akhirnya produktifitas pegawai tidak mengalami peningkatan atau mungkin mengalami penurunan.

Selain itu, ada semacam pernyataan bahwa pegawai jarang diberi kesempatan untuk mengikuti petatihan-pelatihan dengan alasan kekurangan dana. Hal ini pun menjadi hambatan bagi pegawai dalam menjalankan tugas karena mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang kurang mendukung. Dengan pengetahuan dan keterampilan yang kurang menunjang tersebut dapat pula mengakibatkan kinerja pegawai tidak mengalami peningkatan dan pihak pimpinan yang akan mengadakan penilaian pelaksanaan pekerjaan kurang baik juga. Tapi sebaliknya bila pegawai ada motivasi dalam bekerja dan sering dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan pelatihan, maka pegawai akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja pegawai akan meningkat dan pihak pimpinan akan mengadakan penilaian yang baik pula.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih lokasi penelitian di Malang dengan pertimbangan bahwa Kota Malang merupakan salah satu pusat pendidikan di Jawa Timur semakin hari pertumbuhan dan perkembangan khususnya pendidikan menengah ke bawah semakin maju dengan pesatnya. Dengan melihat kenyataan seperti itu ketika daerah Kabupaten dan Kota diberikan kewenangan untuk mengatur dan menyelenggarakan pendidikan di tingkat daerah, maka Dinas Pendidikan semakin menghadapi kerumitan dan masalah yang berhubungan dengan pendidikan di sekolah-sekolah yang menjadi wilayah binaannya. Hal semacam itulah yang menarik perhatian peneliti untuk menjadikan Dinas Pendidikan Kota Malang sebagai lokasi penelitian.

Kondisi yang digambarkan di atas akan memberikan dampak yang luas bagi Dinas Pendidikan Kota Malang dalam mencapai tujuan organisasinya. Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka diduga ada hubungan antara motivasi kerja, tingkat pendidikan dan pengalaman pelatihan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang tadi, maka peneliti mengajukan permasalahan yang masih bersifat umum yaitu : Apakah ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja, tingkat pendidikan dan pengalaman pelatihan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang ? Dari masalah yang masih bersifat umum tersebut peneliti mencoba merincinya ke dalam masalah-masalah khusus yaitu :

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang ?
2. Bagaimana tingkat pendidikan pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang ?
3. Bagaimana pengalaman pelatihan pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang?
4. Bagaimana kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang ?
5. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang ?
6. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang ?
7. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman pelatihan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang?
8. Apakah terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja, tingkat pendidikan dan pengalaman pelatihan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas" maka secara umum tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan dan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja, tingkat pendidikan dan pengalaman pelatihan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang. Tujuan penelitian ini kemudian dijabarkan lagi menjadi tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang.
2. Untuk mendeskripsikan tingkat pendidikan pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang.
3. Untuk mendeskripsikan pengalaman pelatihan pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang.

4. Untuk mendeskripsikan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang.
5. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang.
6. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang.
7. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara pengalaman pelatihan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang.
8. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara motivasi kerja, tingkat pendidikan dan pengalaman pelatihan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang.

Hipotesis Penelitian

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman pelatihan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja, tingkat pendidikan dan pengalaman pelatihan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Malang, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam mengkaji dan sekaligus meningkatkan dan memperbaiki motivasi kerja, tingkat pendidikan dan pengalaman pelatihan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Diharapkan temuan penelitian ini dapat menjadi informasi masukan bagi pihak departemen Pendidikan Nasional dan pihak terkait dalam bidang pendidikan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai
3. Diharapkan temuan penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang menaruh minat pada kinerja pegawai dengan meneliti variabel-variabel yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong penelitian korelasional yaitu penelitian yang sifatnya melukiskan hubungan antara variabel motivasi kerja, tingkat pendidikan dan pengalaman pelatihan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri atas data primer, karena pengukuran langsung dilakukan pada responden. Data yang diperoleh tersebut dianalisis secara linier, selanjutnya untuk mencari (1) hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja (2) hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja, (3) hubungan antara pengalaman pelatihan dengan kinerja, (4) hubungan secara bersama-sama antara motivasi kerja, tingkat pendidikan dan pengalaman pelatihan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan kota Malang.

Oleh karena itu penelitian ini menggunakan pendekatan empiris, maka variabel yang ada di luar pengamatan tidak bisa dikontrol dengan sempurna.

A. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya oleh peneliti (Sugiyono,1999:57). Dengan demikian yang dimaksudkan dengan populasi dalam penelitian ini adalah kumpulan sejumlah individu yang memiliki kuantitas dan ciri-ciri tertentu yang telah ditetapkan, dirumuskan dengan baik serta menjadi perhatian peneliti. Dalam penelitian ini populasi obyek adalah Dinas Pendidikan kota Malang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (1999) sampel adalah "sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Seperti disebutkan di atas bahwa populasi subyek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang dan menurut data pegawai yang ada berjumlah 135 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari anggotapopulasi penelitian.

Untuk menentukan ukuran dan jumlah sampel peneliti menggunakan tabel Krejcie (lampiran 1) dengan teknik proportionate stratified random sampling. Teknik ini digunakan karena populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Dengan mengacu pada teknik tersebut maka sampel yang digunakan adalah 103 orang pegawai.

B. Instrumen Penelitian

1. Jenis dan proedur Pengembangan Instrumen Penelitian

Seperti kita ketahui bahwa ada dua macam instrumen penelitian, yaitu" instrumen yang berbentuk tes untuk mengukur prestasi belajar dan instrumen yang berbentuk non tes seperti angket, observasi, wawancara" (Ruseffendi, 1994:107). Instrumen penelitian yang berbentuk tes dapat dibagi menjadi dua yaitu tes uraian dan tes obyektif. Tes yang berbentuk obyektif ini dapat dikelompokkan ke dalam bentuk tes: benar-salah, pilihan ganda, menjodohkan dan isian singkat. Sedangkan untuk data yang tidak dapat diperoleh melalui tes maka dapat digunakan instrumen penelitian yang berupa non tes (Ruseffendi, 1994).

Dalam penelitian ini alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan adalah tes dan non tes. angket digunakan untuk mendapatkan data terhadap motivasi kerja (X1), tingkat pendidikan (X2), pengalaman pelatihan (X3), dan kinerja (Y) yang bersumber dari seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang. Dengan demikian terdapat empat macam instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: (1) angket I untuk variabel motivasi kerja berbentuk "skala likert", dengan lima skala penilaian yaitu: (a) sangat setuju skalanya 5 dan memiliki skor 5, (b) setuju skalanya 4 dan memiliki skor 4 (c) ragu-ragu skalanya 3 dan memiliki skor 3, (d)tidak setuju skalanya 2 dan memiliki skor 2 dan sangat tidak setuju skalanya 1 dan memiliki skor 1, (2) angket II untuk variabel tingkat pendidikan berbentuk " multiple choice ", (3) angket III untuk variabel pengalaman pelatihan yang berbentuk uraian dan melengkapi, (4) angket IV untuk variabel kinerja yang berbentuk "skala likert" dengan lima skala penilaian yaitu: (a) sangat memuaskan skalanya 5 dan memiliki skor 5, (b) memuaskan skalanya 4 dan memiliki skor 4, (c) hampir memuaskan atau cenderung memuaskan skalanya 3 memiliki skor 3, (d)kurang memuaskan atau cenderung tidak memuaskan skalanya 2 dan memiliki skor 2 dan tidak memuaskan skalanya 1 dan memiliki skor 1.

2. Proses validasi Instrumen

Agar dapat memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel, maka sangat diperlukan instrumen penelitian yang valid dan reliabel di dalam pengumpulan data. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur dan reliabel berarti instrumen tersebut jika digunakan

beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono,1999). Terdapat berbagai macam validasi instrumen penelitian, antara lain: “validitas konstruksi, validitas isi, validitas eksternal, sedangkan pengujian reabilitas instrumen penelitian meliputi: test – retest, pengujian reliabilitas instrumen dengan membuat dua instrumen yang ekuivalen, gabungan keduanya, dan internal consistency (Sugiyono, 1999: 94) ”. Sedang Ruseffendi (1999: 133) membagi validitas menjadi 4 macam yaitu “validitas isi, ramal, dopleng, konstruk”. Dalam penelitian ini, uji validitas konstruksi dilakukan dengan berkonsultasi kepada berbagai pihak, antara lain para dosen pembimbing dan dosen-dosen yang mempunyai keahlian di bidang manajemen pendidikan. Setelah pengujian validitas konstruksi selesai dilaksanakan, maka dilanjutkan dengan uji coba instrumen penelitian pada anggota populasi dimana sampel penelitian diambil. Untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen ini, maka perlu dilakukan uji coba pada 30 pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang. Pegawai yang telah menjadi subyek dalam uji coba instrumen ini tidak akan dijadikan sebagai responden pada saat penelitian dilakukan. Uji coba yang dimaksud di atas adalah uji coba terhadap instrumen tentang variabel motivasi kerja (X1), dan variabel kinerja (Y). Validitas instrumen yang akan diuji adalah validitas eksternal, dan dalam uji coba ini digunakan rumus korelasi Pearson atau korelasi product moment. Agar dapat mengetahui tingkat validitas suatu instrumen, maka koefisien korelasi yang diperoleh dengan menggunakan rumus tersebut dikonsultasikan dengan nilai r tabel product moment. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel pada tingkat kepercayaan 95%, maka instrumen tersebut dinyatakan valid, dan apabila r hitung lebih kecil dari r tabel pada tingkat kepercayaan 95%, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

3. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul kemudian dilakukan analisis data. Uraian yang dilakukan pada analisis data ini didasarkan pada: (1) analisis deskriptif (2) uji persyaratan analisis (3) analisis statistik inferensial, dan (4) analisis regresi

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan dengan tujuan menjawab rumusan masalah yang bersifat deskriptif. Rumusan masalah dari masing-masing variabel akan di Deskripsikan menggunakan data hasil penelitian ini. Pengujian terhadap variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai, dilakukan melalui pengelompokan data ke dalam kelas-kelas. Hal ini didasarkan atas pendapat Hakim dan Kumadji (1977:23) yang menyatakan bahwa “pengelompokan data kedalam kelas-kelas disebut dengan distribusi frekuensi”. Penyusunan distribusi frekuensi dilakukan melalui langkah-langkah sebagai

berikut: (a) menentukan jumlah kelas dengan menggunakan pedoman konferensi suara (2003), (b) mencari frekuensi dari tiap-tiap kelas.

Statistik deskriptif digunakan juga untuk membuat daftar distribusi frekuensi dari variabel pengalaman pelatihan dengan panjang kelas yang sama, maka akan dilakukan sebagai berikut : (a) tentukan rentang, dalam hal ini data terbesar dikurangi data terkecil, (b) tentukan banyaknya kelas interval yang diperlukan dengan menggunakan aturan Sturges yaitu : $K=1 + 3,3 \log n$, (c) tentukan panjang kelas interval $P = \frac{\text{rentang}}{\text{banyaknyakelas}}$ dan (d) pilih ujung bawah kelas interval pertama (Sudjana, 1989 :47).

2. Uji Persyaratan Analisis

Sebelum menguji hipotesis dengan analisis statistik parametris, maka perlu menguji normalitas dan linieritas. Uji persyaratan dilakukan dengan cara menguji normalitas sampel dan uji linieritas. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Arikunto (1989) bahwa salah satu syarat yang perlu diperhatikan dalam analisis data dengan teknik statistik parametris adalah data yang dianalisis paling kurang mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan cara mengamati kesesuaian probabilitas normal, sebaran kumulatif residual teramati (Z Residu) terhadap sebaran kumulatif distribusi normal.

Uji linieritas dengan membuat diagram pencar probabilitas normal dengan standar residual dari nilai-nilai variabel bebas (X) dengan nilai-nilai variabel terikat (Y). Setelah membuat diagram pencar probabilitas normal tersebut, maka dapat ditarik garis lurus pada pencaran titik-titik kedua variabel tersebut. Untuk menguji normalitas dan linieritas data, maka digunakan jasa computer program SPSS/PC

3. Analisis Statistik Inferensial

Dalam melakukan analisis data ini peneliti menggunakan korelasi parsial dan analisis regresi, di mana keduanya mempunyai hubungan yang erat. Korelasi parsial digunakan untuk menganalisis kuatnya hubungan antara variabel. Sedangkan regresi digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah (Sugiyono, 1999)

Korelasi parsial untuk mengetahui seberapa besar terdapat hubungan antara variabel-variabel motivasi kerja (X1), tingkat pendidikan (X2), pengalaman latihan (X3) sebagai variabel bebas dengan variabel kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Korelasi parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat

dengan mempertimbangkan hubungan variabel bebas lainnya terhadap variabel terikat yang juga dicari kontribusinya (Irianto: 1998).

4. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar terdapat hubungan serentak dari sejumlah variabel bebas dengan variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Dalam melaksanakan penelitian ini diawali dengan penyebaran instrumen penelitian berupa angket sebanyak 125 eksemplar kepada pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang yang sebenarnya terdiri dari pegawai yang bekerja pada kantor Dinas Pendidikan Kota Malang dan pegawai yang bekerja di 5 (lima) Cabang Dinas Pendidikan yaitu (1) Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Klojen, (2) cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kedung Kandang, (3) cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Sukun, (4) Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Blimbing dan (5) Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Lowokwaru . Dan 125 eksemplar angket yang disebarkan ternyata angket yang dikembalikan sebanyak 118 eksemplar. Angket yang dikembalikan ini diperiksa secara teliti ternyata terdapat 19 eksemplar angket yang tidak diisi secara lengkap. Instrumen angket yang tidak diisi secara lengkap tidak dapat dianalisis dan dinyatakan gugur. Oleh karena itu, angket yang dapat dianalisis adalah sebanyak 103 eksemplar.

Pengujian terhadap keempat variabel tersebut dapat dilakukan melalui 2 cara yaitu (1) pengelompokan data ke dalam kelas-kelas, dan (2) tabulasi data berdasarkan frekuensi dan prosentasenya. Pengelompokan data ke dalam kelas-kelas ini sesuai dengan pendapat Hakim dan Kumadji (1997:23) yang menyatakan bahwa:

“Pengelompokan data kedalam kelas-kelas disebut dengan distribusi frekuensi”. Pengelompokan data ke dalam kelas-kelas ini berlaku pada variabel motivasi kerja (X1) dan variabel kinerja (Y) yang menggunakan skala likert dengan 5 (lima) skala penilaian, sehingga memudahkan dalam penentuan skor tertinggi dan terendah. Penyusunan distribusi frekuensi dapat dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut: (a) menentukan jumlah kelas dengan menggunakan pedoman konferensi suara (2003) “0,0 % - 39,9 %, 40 % - 54,0 %, 55,0 % - 64 %, - 65,0 %, -89,0 %, dan 90 % - 100 %”. Dengan demikian jumlah kelas interval adalah lima (5), (b) mencari frekuensi dari tiap-tiap kelas, yaitu berapa jumlah responden yang terdapat dalam satu kelas interval. Untuk kelompok data variabel tingkat pendidikan (X2) dan pengalaman pelatihan (X3) merupakan data interval juga dan skor maksimal untuk masing-masing item sangat terbuka, maka kemungkinan untuk mendapatkan skor tertinggi tidak dapat ditentukan terlebih dahulu.

Berdasarkan hal tersebut maka untuk membuat daftar distribusi frekuensi dari variabel tingkat pendidikan dilakukan menurut tingkat atau jenjang pendidikan Pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang, sedangkan untuk membuat daftar distribusi frekuensi dari variabel pengalaman pelatihan akan dilakukan sebagai berikut : (a) tentukan rentang, dalam hal ini data terbesar dikurangi data terkecil, (b) tentukan banyaknya kelas interval yang diperlukan dengan menggunakan aturan Sturges yaitu : $K = 1 + 3,3 \log n$, (c) tentukan panjang kelas interval pelatihan dan (d) pilih ujung bawah kelas interval pertama (Sudjana 1989 : 47)

Bertitik tolak dari penjelasan diatas, maka distribusi frekuensi dan histogram dari masing-masing variabel dapat ditampilkan. Untuk itu, lebih jelasnya berikut ini disajikan tampilan data-data dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Motivasi kerja

Berdasarkan data yang terkumpul mengenai motivasi kerja (X1) jumlah itemnya sebanyak 34 dan skor maksimal untuk masing-masing item adalah 5 (lima), maka kemungkinan untuk mendapatkan skor tertinggi untuk variabel motivasi kerja (X1) adalah 170.

Berdasarkan perhitungan tertentu, selanjutnya ditetapkan kelas interval untuk mengetahui frekuensi masing – masing kelas, yang kemudian dapat ditafsirkan kriteria motivasi kerja dalam hubungannya dengan kinerja pegawai.

Dari perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa motivasi kerja pegawai Dinas pendidikan Kota Malang hanya 2 kategori yaitu Motivasi Kerja tertinggi sebanyak 83 orang (80,58 %) dengan kategori baik dan Motivasi Kerja terendah sebanyak 20 orang (19,42%) dengan kategori sedang.

2. Tingkat Pendidikan

Data tentang tingkat pendidikan Dinas Pendidikan Kota Malang bervariasi. Dari data yang ada terlihat bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang tingkat pendidikannya sangat bervariasi dan terbanyak berpendidikan S1 (Sarjana) yakni 48 orang (46,60 %) dan berpendidikan terendah hanya 7 orang (6,80 %) yakni lulusan SLTP. Sedangkan pendidikan tertinggi yakni S2 sebanyak 3 orang (2,90 %). Dan terlihat juga bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang yang berpendidikan SLTA sebanyak 39 orang (37,86 %), D1 1 orang (0,97 %) dan D2 1 orang (0,97 %) dan D3 sebanyak 4 orang (3,88 %).

3. Pengalaman Pelatihan

Data tentang tingkat pengalaman pelatihan pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang memiliki pengalaman petatihan terendah sebanyak 43 orang (41,75 %) dan pengalaman pelatihan tertinggi sebanyak 2 orang (7,94 %).

4. Kinerja

Berdasarkan data yang terkumpul mengenai kinerja (Y) pegawai Dinas Pendidikan kota Malang jumlah item-itemnya adalah sebanyak 22 butir dan skor maksimal yang dapat dicapai untuk masing-masing item adalah 5 (lima), maka kemungkinan untuk mendapatkan skor maksimal untuk variabel Y adalah 110.

Berdasarkan hasil penghitungan tertentu, selanjutnya ditetapkan kelas interval untuk mengetahui frekuensi masing-masing kelas, sehingga dapat ditafsirkan kriteria kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang.

Berdasarkan pengolahan data menunjukkan bahwa Pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang yang memiliki tingkat kinerja dengan kategori baik sebanyak 76 orang (73,39 %) dan tingkat kinerja kategori sedang sebanyak 27 orang (26,21 %).

B. Pengujian Persyatan Analisis

Penelitian yang dilaksanakan ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan atau tehnik korelasional, karena penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk dapat menggunakan teknik korelasional, maka harus memenuhi beberapa persyaratan. Persyaratan-persyaratan yang dimaksud antara lain adalah bahwa: (1) normalitas sebaran data dari semua variabel yang ada baik variabel bebas dan variabel terikat,(2) adanya linieritas hubungan antara masing-masing variabel bebas dan variabel terikatnya. Dengan demikian sebelum menggunakan pendekatan korelasional pertama-tama kedua persyaratan itu harus dipenuhi terlebih dahulu yaitu dengan membuat uji normalitas dan ujilineritas dari data yang ada.

1. Uji Normailitas

Uji Normalitas terhadap data yang diperoleh dari penelitian yang dimaksud untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti, yaitu variabel motivasi kerja, tingkat pendidikan, pengalaman pelatihan dan kinerja pegawai penyebarannya dalam populasi berdistribusi normal.

Uji normalitas sebaran data dari semua variabel yang ada menggunakan bantuan SPSS seri 10. Berdasarkan diagram tersebut dapat dilihat bahwa data menyebar mendekati garis normalnya, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah normal. Oleh karena itu salah satu syarat yang menyatakan bahwa untuk dapat menggunakan teknik korelasional, maka harus adanya normalitas sebaran data terpenuhi.

2. Uji Linieritas

Persyaratan kedua yang harus dipenuhi agar dapat menggunakan teknik korelasional adalah uji linieritas dari data yang ada. Uji linieritas ini pada dasarnya dimaksudkan untuk mengetahui linier tidaknya hubungan antar variabel motivasi Kerja, tingkat pendidikan, pengalaman pelatihan dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang.

Untuk mengetahui linieritas antar variabel, dilakukan uji linieritas dengan menggunakan scatter diagram dan garis besfit (Sudjana, 2002). Dalam uji linieritas ini menggunakan bantuan SPSS seri 10, dan dengan bantuan SPSS maka diperoleh diagram scatter dan garis besfit yang menunjukkan linier tidaknya hubungan antar variabel itu. Dua buah variabel berhubungan secara linier jika kedua variabel tersebut bila dihubungkan atau ditarik garis, akan membentuk sebuah garis lurus. Sebaliknya dua variabel tidak akan berhubungan secara linier bila kedua variabel itu dihubungkan tidak membentuk garis lurus.

a. Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS diperoleh data bahwa variabel ini membentuk sebuah garis lurus. Dengan demikian variabel motivasi kerja memenuhi syarat sebagai sebuah variabel yang linier.

b. Variabel Tingkat Pendidikan

Data mengenai variabel tingkat pendidikan ini setelah dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS diketahui bahwa variabel ini membentuk sebuah garis lurus. Dengan demikian variabel ini telah memenuhi syarat sebagai sebuah variabel yang linier.

c. Variabel Pengalaman Pelatihan

Berdasarkan hasil analisis data variabel pengalaman pelatihan dengan bantuan program SPSS dinyatakan bahwa variabel ini membentuk sebuah garis lurus. Dengan demikian variabel pengalaman pelatihan dinyatakan telah memenuhi syarat sebagai sebuah variabel yang linier.

d. Variabel Kinerja Pegawai

Data mengenai kinerja pegawai setelah dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS diketahui bahwa variabel membentuk sebuah garis lurus. Dengan demikian variabel ini telah memenuhi syarat sebagai variabel yang linier.

C. Pengujian Hipotesa

Serangkaian kegiatan dalam pengolahan data dengan menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) seri 10 telah menghasilkan data analisis statistik. Secara matematis angka-angka itu akan menjadi bermakna dan dapat dimengerti, maka setiap hasil analisis data mestinya diberikan penjelasan atau diberikan interpretasi. Dengan memberikan penafsiran terhadap data-data tersebut maka memungkinkan bagi orang lain untuk dapat membaca print out dari analisa data dengan menggunakan program SPSS tersebut.

Penafsiran data hasil analisis dengan menggunakan program SPSS berguna untuk pengujian hipotesa. Hipotesa bisa dapat diterima atau ditolak bilamana hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesa itu diterima atau ditolak. Jadi, penerimaan atau penolakan atas sebuah hipotesa berdasarkan hasil analisis data sebagaimana terlampir pada lampiran penelitian ini. Oleh karena itu penerimaan atau penolakan sebuah hipotesa yang telah diajukan tersebut dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

1. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang

Berdasarkan analisis data dengan bantuan program SPSS seri 10 tentang hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang diperoleh koefisien korelasi r_{x_1-y} sebesar 0,587. Sementara itu r tabel pada taraf kesalahan 5 % untuk n=103 sebesar 0,197. Dengan demikian r_{x_1-y} lebih besar r tabel dan ini berarti perhitungan data tersebut dinyatakan signifikan.

Dalam penelitian suatu hipotesa dinyatakan diterima atau dinyatakan ditolak manakala hasil analisis data menunjukkan tingkat signifikan dan tidak signifikan. Suatu hasil analisis data dinyatakan signifikan bilamana hasil analisis (r hitung) lebih besar dari r tabel, dan dinyatakan tidak signifikan apabila hasil analisis (r hitung) lebih kecil dari r tabel. Berdasarkan kriteria tersebut, maka hipotesis nihil yang berbunyi tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang ditolak kebenarannya.

Dengan ditolaknya kebenaran dari hipotesis nihil (H₀) tersebut berarti ditemukan adanya korelasi yang signifikan antara. Motivasi kerja (X₁) dengan kinerja (Y) pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang. Ini

megandung arti bahwa motivasi kerja pegawai mempunyai hubungan yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang.

2. Hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang

Setelah melakukan analisis data dengan bantuan program SPSS seri 10 tentang hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai Dinas pendidikan Kota Malang diketahui koefisien korelasi r_{x_2-y} sebesar 0,683. Sementara itu r tabel pada taraf kesalahan 5 % untuk n=103 sebesar 0,197. Dengan demikian r_{x_2-y} lebih besar dari r tabel dan ini berarti perhitungan data tersebut dinyatakan signifikan.

Suatu hipotesa dinyatakan diterima atau ditolak apabila hasil analisis data menunjukkan tingkat signifikan dan tidak signifikan. Suatu analisis data dinyatakan signifikan apabila hasil analisis (r hitung) lebih besar dari r tabel, dan sebaliknya dinyatakan tidak signifikan apabila hasil analisis menunjukkan (r hitung) lebih kecil dari r tabel. Berdasarkan kriteria tersebut maka hipotesa nihil yang berbunyi tidak terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang ditolak kebenarannya.

Berdasarkan ditolaknya kebenaran dari hipotesis nihil (HO) tersebut berarti ditemukan adanya korelasi yang signifikan antara tingkat pendidikan (X2) dengan kinerja (Y) pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang. Ini berarti tingkat pendidikan para pegawai mempunyai hubungan positif dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang.

3. Hubungan Antara Pengalaman Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang

Setelah melakukan analisis data dengan menggunakan bantuan program SPSS seri 10 tentang hubungan antara pengalaman pelatihan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang diketahui koefisien korelasi r_{x_3-y} sebesar 0,488. Sementara itu r tabel pada taraf kesalahan 5 % untuk n = 103 sebesar 0,19. Dengan demikian r_{x_3-y} hitung lebih besar dari r tabel, dan ini berarti perhitungan data tersebut dinyatakan signifikan.

Suatu hipotesa dinyatakan diterima atau ditolak apabila hasil analisis data menunjukkan tingkat signifikan dan tidak signifikan. Suatu analisis data dinyatakan signifikan manakala hasil analisis (r hitung) lebih besar dari r tabel, dan dinyatakan tidak signifikan manakala hasil analisis (r hitung) lebih kecil dari r tabel. Berdasarkan kriteria tersebut, maka hipotesa nihil yang berbunyi tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman pelatihan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan ditolak kebenarannya. Berdasarkan ditolaknya kebenaran dari hipotesis nihil (HO) tersebut berarti ditemukan adanya korelasi yang signifikan antara pengalaman pelatihan (X3) dengan kinerja (Y) Pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang. Ini

berarti tingkat pengalaman pelatihan para pegawai mempunyai hubungan yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang.

4. Menghitung Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Besarnya sumbangan relatif dan sumbangan efektif masing-masing variabel sebagai berikut:

- a. Sumbangan relatif masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut: motivasi kerja (X1) sebesar 57,45 %, tingkat pendidikan (X2) sebesar 39,61 %, dan pengalaman pelatihan (X3) sebesar 2,94 %. Dengan demikian sumbangan relatif bersama-sama sebesar 100 %.
- b. Sumbangan efektif masing-masing variabel bebas sebagai berikut: motivasi kerja (X1) sebesar 33,20 %, tingkat pendidikan (X2) sebesar 22,89 %, dan pengalaman pelatihan (X3) sebesar 1,70 %. Dengan demikian sumbangan efektif bersama-sama sebesar 57,79 %.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembuktian terhadap hipotesa yang diajukan, maka sejumlah temuan telah diperoleh yang merupakan jawaban atas masalah-masalah yang diajukan dalam penelitian ini. Masalah utama dalam penelitian ini pada dasarnya telah terjawab, dan masalah yang dimaksud adalah hubungan antara motivasi kerja, tingkat pendidikan dan pengalaman pelatihan dalam kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang.

Hasil penelitian dan temuan-temuan yang diperoleh dalam kajian ini kiranya dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi kepala Dinas Pendidikan Kota Malang dalam rangka menggerakkan, mendayagunakan personel yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya serta memanfaatkan karyawan yang ada untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang diperlukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga yang bersangkutan.

A. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang

Dalam suatu penelitian dengan menggunakan pendekatan secara kuantitatif, maka dalam membuktikan kebenaran sebuah hipotesa digunakan statistik, artinya bahwa sebuah hipotesis baru

dapat terbukti kebenarannya atau sebaliknya melalui proses uji statistik. Dalam penelitian ini seluruh uji statistik menggunakan bantuan Program SPSS seri 10. Uji statistik dalam penelitian ini menggunakan formula parsial dan dari hasil analisis data dengan menggunakan formula tersebut membuktikan bahwa hipotesis nihil (H_0) ditolak kebenarannya, sedangkan hipotesis alternatifnya diterima kebenarannya.

Penolakan hipotesis nihil dalam penelitian ini didasarkan pada hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi r_{x_1-y} lebih besar dari koefisien r tabel pada taraf kesalahan 5 %, atau $0,620 > 0,197$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif secara signifikan dengan kinerja pegawai.

Terbuktinya hipotesis tersebut secara statistik pada dasarnya karena motivasi kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja dan hal ini telah sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa keberadaan karyawan sebagai sumber daya manusia ditinjau dari kualitas dan kuantitas merupakan faktor pendorong atau penggerak bagi organisasi dalam proses pencapaian tujuannya. Hal itu senada dengan yang dikemukakan oleh Musanef (1986), berhasilnya suatu proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada manusia yang memimpin dan melaksanakan tugas-tugas tersebut.

B. Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat pendidikan formal terakhir Pegawai Dinas pendidikan Kota Malang paling banyak adalah tingkat sarjana sebanyak 48 orang atau sebesar 46,60 %. Ini berarti, bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh Dinas Pendidikan Kota Malang memiliki keunggulan di bidang pendidikan.

Untuk membuktikan apakah ada hubungan antara tingkat pendidikan dan kinerja pegawai, maka dalam menganalisis data tingkat pendidikan ini dengan menggunakan bantuan program SPSS seri 10 untuk menghitung koefisien korelasi dengan formula korelasi parsial memperoleh hasil koefisien korelasi r_{x_2-y} hitung sebesar 0.667. Sedangkan koefisien korelasi yang ditunjukkan oleh tabel pada taraf kesalahan 5 % dengan $n = 103$ adalah sebesar 0,197 %. Ini berarti r hitung lebih besar dari pada r tabel atau $0,667 > 0,197$.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS seri 10 tersebut, maka dapat dikatakan bahwa perhitungan data dinyatakan signifikan. Oleh karena itu,

hipotesis yang berbunyi tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja ditolak kebenarannya.

Ditolaknya hipotesis nihil berdasarkan statistik tersebut karena tingkat pendidikan mempunyai hubungan yang sangat berarti dalam hal ini sesuai dengan pendapat umum yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan formal dapat menunjukkan kualitas seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi tingkat kemampuannya untuk berpikir secara kritis, analitis dan rasional dalam memecahkan masalah. Rochmad (1990: 50) menyatakan bahwa “petugas yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat menjelaskan program-program yang telah direncanakan dalam langkah-langkah pelaksanaannya, serta hal-hal yang diperlukan untuk mempermudah pelaksanaan program tersebut”. Senada dengan pendapat tersebut Rogers dan Shoemaker (1981:13) menyatakan bahwa “semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin luas pengetahuannya, semakin mudah menerima hal-hal baru”.

Dengan demikian, tingginya tingkat pendidikan pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang dapat ditafsirkan bahwa para pegawai akan mampu memberikan kontribusi yang sangat berarti bagi kemajuan atau keberhasilan lembaga Dinas Pendidikan Kota Malang, karena dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, yang pada gilirannya membawa keberhasilan dan kemajuan pendidikan di Kota Malang pada khususnya dan Indonesia pada Umumnya.

C.

Hubungan Antara Pengalaman Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa sebanyak 43 orang (41,75 %) pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang memiliki tingkat pengalaman pelatihan yang sangat rendah. Hal ini berarti bahwa partisipasi pegawai Dinas Pendidikan terhadap program pelatihan baik yang diadakan Dinas Pendidikan maupun instansi lain masih rendah.

Agar dapat membuktikan bahwa memang ada hubungan antara pengalaman pelatihan dengan kinerja pegawai Dinas pendidikan Kota Malang, maka perlu melakukan uji statistik, sebab dengan menggunakan statistik menunjukkan suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak kebenarannya.

Dengan mengacu pada hasil analisis data dengan menggunakan bantuan program SPSS seri 10 untuk menghitung koefisien korelasi dengan formula korelasi parsial, diperoleh koefisien r_{x_3-y} hitung

sebesar 0,507. Sementara itu disisi lain r tabel pada taraf kesalahan 5 % untuk n = 103 sebesar 0,197. Ini berarti bahwa r hitung lebih besar dari r tabel atau $0,507 > 0,197$.

Apabila r hitung lebih besar dari r tabel, ini menunjukkan bahwa perhitungan data tersebut dinyatakan signifikan. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan berbunyi tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman pelatihan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang Ditolak kebenarannya.

Ditolak hipotesis nihil tersebut karena pengalaman pelatihan dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan teori yang menyatakan umumnya agar pelaksanaan tugas mencapai tujuan efisien (Heidjarachman, 1986). Hal itu senada yang dikemukakan oleh Siagian (1987: 173) mengatakan bahwa "pendidikan formal yang telah ditempuh memang merupakan modal yang amat penting, akan tetapi telah umum dimaklumi dan disadari bahwa pendidikan formal bersifat umum dan hanya mengakibatkan penguasaan suatu disiplin ilmu pengetahuan yang tidak dikaitkan pada suatu jabatan atau tugas tertentu".

Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan bahwa pendidikan formal perlu dilengkapi dengan pelatihan-pelatihan tertentu sebagai kebijakan lembaga, sehingga kemampuan atau skill pegawai bertambah meningkat yang pada gilirannya nanti dapat memajukan dan mencapai tujuan lembaga seperti yang diharapkan. Jadi hubungan antara pengalaman pelatihan dengan kinerja bersifat positif artinya semakin ditingkatkan pelaksanaan pelatihan, maka makin meningkat pula kinerja pegawai dan sebaliknya makin diturunkan pelaksanaan pelatihan makin turun pula kinerja pegawai. Oleh sebab itu apabila akan meningkatkan kinerja pegawai maka pelaksanaan pelatihan perlu ditingkatkan.

KESIMPULAN

Setelah memperhatikan masalah-masalah dalam penelitian ini, hipotesa yang telah diajukan dan hasil analisis data yang telah dipaparkan, maka dapatlah diambil suatu kesimpulan umum bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman pelatihan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang. Berdasarkan kesimpulan tersebut maka dapatlah dirinci beberapa kesimpulan khusus sebagai berikut:

1. Motivasi kerja dalam hubungannya dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang dapat dinyatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang telah mencapai 80,85 % baik, dan ini berarti bahwa motivasi kerja pegawai mempunyai hubungan yang positif dalam meningkatkan kinerja

pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang. Jadi, semakin tinggi tingkat Motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya.

2. Tingkat pendidikan dalam hubungannya dengan pegawai Dinas pendidikan Kota Malang dinyatakan baik, hal ini dapat dibuktikan oleh hasil analisis data yang telah mencapai 46,60 % baik, dan ini mengandung arti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka semakin tinggi kemampuannya untuk meningkatkan produktivitas kerja, yang pada gilirannya nanti akan membawa keberhasilan dan kemajuan pendidikan.
3. Pengalaman pelatihan dalam hubungannya dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang dikatakan sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang mencapai 41,75 % sangat rendah, dan ini mengandung arti bahwa semakin ditingkatkan pelaksanaan pelatihan maka makin meningkat kinerja pegawai dan sebaliknya makin diturunkan pelaksanaan pelatihan makin turun juga kinerja pegawai.
4. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang dapat dinyatakan baik. Hal ini dapat diperoleh dari hasil analisis data yang telah mencapai 73,75 %, dan ini mengandung arti bahwa prestasi dan kemampuan kerja pegawai Dinas pendidikan kota Malang telah memadai, atau dapat dikatakan bahwa tujuan dari organisasi atau lembaga pendidikan yaitu Dinas Pendidikan Kota Malang telah tercapai dengan baik.
5. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang. Hal ini mengandung arti bahwa koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja menunjukkan signifikan, artinya koefisien tersebut dapat digeneralisasikan atau dapat berlaku untuk seluruh populasi dalam hal ini seluruh pegawai Dinas pendidikan Kota Malang.
6. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja Pegawai Dinas pendidikan Kota Malang. Hal ini mengandung arti bahwa koefisien korelasi antara tingkat pendidikan dengan kinerja menunjukkan signifikan, artinya koefisien tersebut dapat digeneralisasikan atau dapat berlaku untuk seluruh populasi dalam hal ini pegawai pendidikan Kota Malang.
7. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara pengalaman pelatihan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Malang. Hal ini mengandung arti bahwa koefisien korelasi antara pengalaman pelatihan dengan kinerja menunjukkan signifikan, artinya koefisien tersebut dapat digeneralisasikan atau dapat berlaku untuk seluruh populasi dalam hal ini pegawai pendidikan Kota Malang.

SARAN

Sehubungan dengan beberapa kesimpulan dan hasil analisis data yang telah ditampilkan, maka dapat diajukan saran sebagai berikut:

1. Hasil analisis data dari variabel pengalaman pelatihan didapati bahwa pelatihan yang sesungguhnya telah diperoleh pegawai Dinas pendidikan Kota Malang masih sangat rendah. Padahal pelatihan merupakan salah satu faktor utama yang perlu diperhatikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan harus dikategorikan sama baiknya dengan variabel yang lain. Dengan didaptainya kenyataan ini, maka disarankan kepada pihak kepala Dinas Pendidikan Kota Malang agar selalu memperhatikan kemampuan karyawan dengan mengikutsertakan mereka dalam kegiatan-kegiatan pelatihan.
2. Berdasarkan hasil analisis data dari variabel tingkat pendidikan didapati bahwa masih ada beberapa pegawai yang tingkat pendidikannya dikategorikan masih rendah (tingkat SLTP). Padahal merekapun mempunyai hak yang sama yaitu mendapatkan kesejahteraan yang setara dengan pegawai-pegawai lainnya dan memberikan kontribusi yang berarti pada Dinas Pendidikan Kota Malang. Oleh karena itu, disarankan kepada kepala Dinas Pendidikan Kota Malang untuk memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada pegawai dengan tingkat pendidikan SLTP agar dapat meningkatkan kemampuannya minimal setara SLTA, agar mampu bekerja dan memperoleh kesejahteraan yang setara dengan pegawai yang lain.
3. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai dikatakan bahwa para pegawai Dinas Pendidikan kota Malang jarang diberikan pelatihan disebabkan karena kurangnya dana. Untuk itu, disarankan kepada kepala Dinas Pendidikan Kota Malang sedapat mungkin mengalokasikan dana untuk pelatihan bagi karyawan atau pegawai.
4. Hasil penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja. Untuk itu, pada penelitian berikutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor yang memiliki pengaruh di luar faktor motivasi kerja. Dengan ditemukannya faktor-faktor tersebut diharapkan akan mempermudah pembinaan atau tindak lanjut yang perlu dilakukan oleh pihak-pihak yang berkepentingan.
5. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau rujukan bagi penelitian lanjutan maupun praktisi dibidang pendidikan dan latihan. Dengan diketahui bahwa pengalaman pelatihan hanya memberikan sumbangan efektif terkecil bagi keberhasilan kinerja, diharapkan para praktisi dibidang pelatihan untuk mengevaluasi kembali program yang telah dilaksanakan guna meningkatkan mutu program di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhaniddin dkk. (2002). Manajemen Pendidikan: wacana. Proses dan aplikasinya di sekolah. Malang: Penerbit Universitas Negeri Malang.
- Tilaar, H.A.R. & Suryadi, A.1994. Analisis Kebijakan Pendidikan suatu pengantar, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Siagian, S.P 1983. Kerangka Dasar Ilmu Administrasi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Steers, M.R. 1985. Efektifitas organisasi. Terjemahan oleh Magdalena Jamin 1980. Jakarta: kerjasama lembaga pendidikan dan pembinaan manajemen dengan peberbit Erlangga.
- Musanef. 1986. Manajemen Kepegawaian di Indonesia. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Sikula, A.F. 1981. Personal Administration and Human Resources management. New York: A Willey Frans Editions, By John Willey and sons Inc.
- Djoyonegoro, W. 1996. Visi dan Strategi pembangunan pendidikan untuk tahun 2020 Tuntutan pada kualitas. Cerama mendikbud di sampaikan pada Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia III di ujung Pandang. Ujung Pandang: tanggal 4-7 maret 1996
- Ordonez, V. 1996. Towards Life Education for All. Makalah disajikan dalam Interparliamentary Conference on Education, Science, Cultur and Communication on the eve of 21 st century, paris,, 3-6 June 1996, UNESCO.
- Gie, T.L. 1986. Ensiklopedi Administrasi. Jakarta: CV. Mas Agung MCML
- Indrakusuma, A. 1985. Faktor-Faktor motivasi dan hubungannya dengan keefektifan kerja Dosen IKIP. Tesis tidak diterbitkan. Malang: PPS IKIP malang.
- Sugiyono, 1999. Metode penelitian Administrasi.
Bandung: Alfabeta.
- Russefendi & Sanusi, A. 1994. Dasar-dasar Penelitian Pendidikan dan Bidang Non Eksakta lainnya. Semarang: IKIP Semarang press.
- Suara,I.M. 2003. HUBungan Antara Budaya Lokal (Bali) dan iklim sekolah dasar Negeri di Kota Denpasar. Malang: Tesis tidak dipublikasikan.S