

**PENGARUH PERSEPSI TENTANG TINGKAT PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI
DINAS PENDAPATAN KABUPATEN KARANGANYAR**



SKRIPSI

**Digunakan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret**

OLEH :

SA'UD ATH-THORA

F.1202061

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA**

2004

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Proposal penelitian dengan judul :

**PENGARUH PERSEPSI TENTANG TINGKAT PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI DINAS PENDAPATAN KABUPATEN KARANGANYAR**

Surakarta,
Disetujui dan diterima oleh
Pembimbing

(Drs. Djoko Purwanto, MBA)
NIP.131472193

ABSTRAK

SA'UD ATH-THORA
F.1202061

PENGARUH PERSEPSI TENTANGTINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN KABUPATEN KARANGANYAR

Pegawai Negeri Sipil adalah bagian dari aparat pemerintah yang mempunyai peranan yang menentukan terhadap jalannya roda pemerintahan baik di tingkat pusat maupun daerah. Dalam rangka membantu pimpinan melancarkan jalannya penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan, maka dibutuhkan adanya aparatur pemerintah yang mampu melaksanakan profesinya dengan sikap yang profesional . Maka untuk itulah perlu diadakan suatu penelitian guna mengungkap hal-hal apa sajakah yang dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Apakah persepsi tentang tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar. 2) Apakah persepsi tentang tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara parsial (individu) terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar. 3) Manakah diantara persepsi tentang tingkat pendidikan dan pelatihan yang berpengaruh dominan/lebih besar terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar. Hipotesis yang hendak dijawab dalam penelitian ini adalah : 1) Persepsi tentang tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar. 2) Persepsi tentang tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar. 3) Persepsi tentang tingkat pendidikan berpengaruh dominan/lebih besar terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar.

Penelitian ini menggunakan metode survey dan diperoleh 75 orang sebagai sampel dengan teknik pengambilan sampel penelitian populasi, yaitu apabila populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka semuanya diambil menjadi sampel. Analisa data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas , analisa deskriptif, analisa regresi linear berganda, uji F dan uji t. Dari hasil uji validitas dan reliabilitas dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan variabel persepsi tentang tingkat pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja adalah valid dan reliabel. Sedangkan dari analisa regresi linear berganda $Y = 11,904 + 0,453 X_1 + 0,351 X_2$

Uji regresi parsial (t_{test}) diketahui bahwa persepsi tentang tingkat pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t masing-masing variabel independen, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf kepercayaan 95 %. Sementara uji F diperoleh pengaruh antara persepsi tentang tingkat pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji

F pada kedua variabel independen, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf kepercayaan 95 %. Dari analisa data diinterpretasikan bahwa persepsi tentang tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang paling dominan/ lebih besar terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t, dimana dari hasil uji t $_{hitung}$ variabel persepsi tentang tingkat pendidikan lebih besar dari pada hasil uji t $_{hitung}$ variabel pelatihan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh persepsi tentang tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi kerja dapat dibuktikan melalui regresi linear berganda, uji F dan uji t pada taraf signifikansi 95 %. Dan saran yang dapat diberikan adalah hendaknya Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar memperhatikan faktor-faktor tersebut. Memberikan kemudahan dan subsidi kepada seluruh pegawai yang mengajukan ijin belajar dan memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai tanpa disertai perasaan *like and dislike* untuk mengikuti program pelatihan kedinasan yang ditawarkan, sehingga diharapkan tercipta iklim yang kompetitif tapi sportif sehingga setiap pegawai termotivasi dalam bekerja, karena semua mempunyai kesempatan yang sama untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr,wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul

“PENGARUH PERSEPSI TENTANG TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN KABUPATEN KARANGANYAR.”

Skripsi ini disusun dalam rangka melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sebelas Maret Surakarta. Penulis Menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan, bimbingan serta kerjasama yang baik dari berbagai pihak tidak bisa mewujudkan skripsi ini. Maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dra. Salamah Wahyuni, SU, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Bapak Drs. Imam Mahdi, selaku Ketua Program dan Bapak Heru Agustanto, SE, ME, selaku sekretaris Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
3. Bapak Drs. Imam Priyono, SU, selaku Pembimbing Akademik
4. Bapak Drs. Joko Purwanto, MBA, sebagai dosen pembimbing skripsi yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan dengan arif dan bijaksana, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Drs. Suseno sebagai ketua tim penguji skripsi saya. Terima kasih atas keputusannya yang bijaksana.
6. Ibu Retno Tanding Suryani, SE, MSi sebagai anggota tim penguji. Terima kasih telah sudi meluangkan waktunya untuk membimbing revisi saya.
7. Bapak Drs. Kastono DS MM, selaku Sekretaris Daerah Kabupaten Karanganyar yang telah memberikan ijin belajar kepada saya.
8. Bapak Ir. Joko Budiyanto, BE, MBA, MM, selaku Kepala Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar yang telah merekomendasikan saya untuk dapat memperoleh ijin belajar.
9. Bapak Hartono, SH, selaku Kepala Bagian Tata Usaha yang telah memberikan ijin penelitian.
10. Ibu Drs. Yuli Astuti, MM, selaku Kepala Sub Dinas Pendataan dan Pendaftaran yang telah memberikan kelongaran bagi saya setiap mengajukan ijin untuk bimbingan skripsi ke kampus.
11. Teman-teman di Sub Dinas Pendataan dan Pendaftaran yang selalu kompak dalam bekerja dan selalu peduli terhadap sesama rekannya. Terima kasih atas dukungannya selama ini.
12. Bapak & Ibuku Tercinta yang telah memberikan Do'a yang tak pernah putus demi keberhasilan studi penulis, serta kakak-kakakku: Mbak Ummy(yang berada di Semarang), Mbak Lelly & Mas Joko serta keponakankku Faraz Zidan (yang berada di Prawang, Riau) .
13. Anak-anak Kost Nurhidayah (Safri, Peni, Kiki, Emy, Meta, Okta, Sekti dan Eqi). Serta sobat-sobatku Ekstensi: Ade, Yopek, Fajar, Pak Beni, Sukri, Aris, Syaiful, Dian, Joko, Mbak Nike, Adi Ks, Darmadi, Rani, Endang, Yudo, Novi,

Ratna, Lia, Komet, Agus,Ati Bilem dan masih banyak lagi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

14. Sobat-sobatku yang berada di Singkawang, Pontianak dan Jogja yang masih tersisa.

15. Almamater Tercinta dan semua warga kampus Universitas Sebelas Maret Surakarta.

16. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-satu persatu yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.

Semoga segala amal kebaikan Bapak, Ibu, dan rekan-rekan semua mendapat imbalan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun demi perbaikan di masa mendatang.

Wassalamualaikum, wr, wb.

Surakarta, Desember 2004

Penulis

Sa'ud Ath-Thora

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR	
1. Kerangka Pemikiran.....	41
2. Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Uji F.....	54
3. Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Uji t	55
4. Struktur Organisasi Dipenda Kab. Karanganyar.....	59

DAFTAR TABEL

TABEL	Halaman
1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.....	67
2. Distribusi Frekuensi Responden Berdaarkan Jenis Kelamin.....	67
3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Kawin.....	68
4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan...	68
5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	69
6. Uji Validitas Variabel Pendidikan.....	70
7. Uji Validitas Variabel Pelatihan.....	70
8. Uji Uji Reliabilitas Variabel Motivasi.....	71
9. Estimasi Regresi Linear Berganda.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil adalah bagian dari aparat Pemerintah yang mempunyai peranan menentukan terhadap jalannya roda Pemerintahan, baik yang berada ditingkat pusat maupun di daerah. Dalam rangka membantu pimpinan melancarkan jalannya penyelenggaraan di bidang pemerintahan pelaksanaan pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan, maka di butuhkan adanya aparatur pemerintah yang mampu melaksanakan profesinya dengan sikap profesionalisme.

Terlebih dalam era globalisasi ini Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk mampu menjadi pioneer disegala bidang untuk mewujudkan Indonesia yang mandiri dan tidak ketinggalan degan negara lainnya. Pemerintah semakin sadar akan arti pentingnya pendidikan dan latihan untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional dan produktif, untuk itu diperlukan ketrampilan yang sesuai dengan bidang tugasnya. Hal ini berarti pemerintah semakin menyadari bahwa organisasi tidak dapat lepas dari lingkungannya yang selalu berubah setiap saat.

Pemberian otonomi bagi Pemerintah Daerah yang telah dilaksanakan dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor : 22 tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah. Dimana untuk penyelenggaraan otonomi Daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab, diperlukan keuangan dan kemampuan untuk menggali sumber-sumber pendapatan sendiri dengan didukung oleh dana perimbangan

keuangan baik dari Pusat maupun Propinsi yang merupakan prasarat bagi suatu Pemerintah Daerah.

Untuk Kabupaten Karanganyar dimana Dana Alokasi Umum tahun 2003 sebesar Rp 266.550.000.000 hanya cukup untuk memberikan gaji bagi lebih dari 18.000 orang, sehingga untuk dana pembangunan sangatlah mengandalkan pada Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Sesuai dengan Struktur Organisasi dan tata Kerja yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Nomor: 9 Tahun 2001 yaitu tentang Pembentukan Dinas Daerah, struktur organisasi pada Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar. Dilihat dari beban kerja yang dihadapi Dinas Pendapatan selain sebagai Dinas pengelola *In-Come* juga sebagai koordinator pendapatan bagi Pemerintah Kabupaten Karanganyar.

Dari Pendapatan Asli Daerah sebesar Rp 24.999.337.372 separo lebih ditangani sendiri oleh Dinas Pendapatan dan selebihnya ditangani oleh Dinas Teknis di luar Dinas Pendapatan. Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka diperlukan kiat – kiat khusus dan harus sering studi banding dengan daerah lain. Sehingga potensi yang ada bisa tergali secara optimal tanpa memberikan beban yang lebih berat bagi masyarakat, selain itu peranan pimpinan dalam mengkoordinasikan pegawai sangatlah diperlukan. Selain hal tersebut pelayanan kepada masyarakat harus selalu ditingkatkan, karena dengan adanya otonomi daerah diharapkan masyarakat akan dengan suka rela dan sadar dalam membayar Pajak maupun Retribusi.

Organisasi dapat hidup survival dengan menggunakan kesempatan untuk mengatasi tantangan-tantangan dari lingkungan yang kompleks, maka konsekuensinya organisasi akan selalu menghadapi perubahan di dalamnya, secara lebih khusus mereka akan menggunakan investasi agar para anggota organisasi (Pegawai Negeri Sipil) dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang selalu terjadi. Oleh karena itu para pimpinan semakin menyadari bahwa Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri sipil adalah salah satu proses yang berkesinambungan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja. Adapun manfaat yang ingin diperoleh dari pendidikan dan pelatihan adalah :

1. Meningkatkan kedisiplinan sehingga mampu berperilaku lebih baik.
2. Kenaikan moral kerja, bila pendidikan dan latihan sesuai dengan kebutuhan maka akan menciptakan hubungan yang harmonis dan meningkatkan semangat kerja.
3. Menurunnya pengawasan, jika kedisiplinan dan moral kerja yang tinggi telah dimiliki oleh para karyawan maka pimpinan tidak perlu membuang-buang waktu hanya untuk mengawasi setiap gerak-gerik karyawan.
4. Menaikkan stabilitas dan fleksibilitas pegawai.
5. Mengembangkan pertumbuhan pribadi.

Peningkatan motivasi dapat dipelajari dari hasil pelaksanaan tugasnya, artinya semakin tinggi hasil yang dapat dicapai dalam tugasnya, semakin tinggi pula motivasi kerjanya.

Motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil itu, perlu dipelajari lebih lanjut karena merupakan kunci keberhasilan pembangunan, artinya bahwa berhasil tidaknya penyelenggaraan suatu organisasi akan sangat tergantung pada peningkatan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Motivasi kerja pegawai erat hubungannya dengan kondisi Pegawai Negeri Sipil, terutama yang berkaitan dengan kualitasnya yaitu pendidikan. Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting bagi kehidupan seseorang, hal ini disebabkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, akan semakin luas pengetahuannya dan semakin tinggi daya analisisnya, sehingga pada akhirnya akan mampu memecahkan masalah-masalah yang dihadapinya, dengan kata lain pendidikan memberikan prasyarat bagi kemampuan seorang pegawai untuk memperbaiki kualitasnya yaitu kualitas untuk menjalankan tugas yang diembannya tersebut. Oleh karena itu guna mempelajari lebih lanjut tentang motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil, serta pengaruhnya antara pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi kerja perlu dilakukan penelitian.

Bertolak dari latar belakang masalah diatas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul: **Pengaruh Persepsi Tentang Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar.**

B. Perumusan Masalah

Masalah adalah setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya. Secara singkat perumusan masalah yang diambil adalah :

- 1) Adakah pengaruh persepsi tentang tingkat pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar ?
- 2) Adakah pengaruh persepsi tentang tingkat pendidikan dan pelatihan secara parsial (individu) terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar ?
- 3) Apakah pengaruh persepsi tentang tingkat pendidikan lebih dominan/lebih besar dibanding pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

Mengetahui besarnya pengaruh persepsi tentang tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Membantu memberikan masukan pada pimpinan Kantor Dinas Pendapatan dalam merumuskan kebijaksanaan-kebijaksanaan untuk pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kedinasan bagi Pegawai Negeri Sipil.

2. Bagi pihak lain, sebagai acuan pihak lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia sebagai faktor penggerak dalam suatu organisasi terdiri dari individu-individu dimana masing-masing memiliki pola pemikiran dan tingkah laku serta kepentingan sendiri-sendiri. Agar terbentuk suatu kesatuan kerja yang efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan organisasi maka dibentuk manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia ini diperlukan untuk membina dan mengarahkan Sumber Daya Manusia yang ada agar dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan (Ranupandojo dan Husnan, 1990:5)

Sedangkan Edwin (1993 : 55) mendefinisikan manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemisahan sumber daya manusia, dengan tujuan untuk mencapai sasaran perorangan dan organisasi masyarakat.

Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengakuan, terhadap pentingnya suatu tenaga kerja organisasi sebagai sumber

daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan pemanfaatannya sebagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu organisasi dan masyarakat (Handoko, 1992:5).

Sumber Daya Manusia sebagai salah satu faktor produksi yang harus mendapat perhatian yang cukup besar dibandingkan dengan faktor produksi yang lain. Berguna dan tidaknya alam bagi kehidupan tergantung sumber daya manusia, dengan sumber daya manusia akan mengatur dan mengolah alam ini menjadi seefisien mungkin. Setiap perusahaan/lembaga mempunyai cara-cara yang berbeda-beda dalam mengembangkan sumber daya manusia, yang dilakukan perusahaan secara umum mempunyai tujuan yang jelas yaitu memperbaiki tingkat efisiensi kegiatan Pegawai dalam mencapai hasil-hasil yang telah ditetapkan. Program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan akan memberi manfaat kepada lembaga berupa peningkatan produktivitas, moral, biaya dan fasilitas serta keluwesan organisasi dalam menyesuaikan diri dengan persyaratan eksternal yang berubah.

1. Peranan Sumber Daya Manusia Bagi Perusahaan

Berguna tidaknya alam bagi kehidupan tergantung pada sumber daya manusianya. Adanya sumber daya manusia akan mengatur dan mengolah alam ini beserta manusia dapat digunakan seefisien mungkin. Tugas manajemen personalia adalah mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif ke dalam berbagai organisasi yang diperlukan oleh masyarakat (Ranupandojo dan Husnan, 1990: 3).

Ilmu manajemen personalia senantiasa berubah sesuai dengan perkembangan jaman. Mula-mula ilmu ini hanya berperan untuk mencari dan memperoleh suatu angkatan kerja bagi suatu organisasi. Karena faktor seperti meningkatnya pendidikan, organisasi masyarakat, meningkatnya ukuran dan kerumitan organisasi dan teknologi serta tuntutan-tuntutan dari golongan/anggota masyarakat yang merasa kurang diperhatikan, maka peranan sumber daya manusia semakin memegang kedudukan yang sangat penting dalam perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia mengemukakan fungsi-fungsi personalia yaitu periklanan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia. Seorang manajer mengemban tanggung jawab atas fungsi-fungsi tersebut sebagai bagian pekerjaan mereka selain kegiatan-kegiatan lain.

Ada tiga permasalahan yang harus dihadapi oleh seorang manajer personalia, yaitu :

a. Kepentingan Perusahaan

Membutuhkan tenaga yang mampu dan mau bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Kepentingan Pegawai

Menginginkan agar kebutuhan fisik dan psikis yang terpenuhi.

c. Kepentingan Masyarakat Umum

Menginginkan agar perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk mengemban dan melindungi sumber daya manusia dari perlakuan diskriminatif.

2. Fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi sumber daya manusia, menurut Fillippo B. Edwin terdiri dari dua fungsi yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional. Adapun uraian dari fungsi-fungsi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Fungsi Manajemen, meliputi :

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah menetapkan tujuan dan standar, mengembangkan aturan dan prosedur; mengembangkan rencana dan peramalan, meramalkan atau memproyeksikan beberapa peristiwa di masa depan (Dessler, 1997:2).

Perencanaan merupakan proses untuk menentukan tujuan yang akan dicapai serta langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapainya. Lewat perencanaan, seorang manajer mengidentifikasi hasil kerja yang diinginkan serta mengidentifikasi cara-cara untuk mencapainya (Schermerhorn, 2003: 12).

Didalam perencanaan sebagai awal dari proses manajemen dapat dianggap sebagai suatu sesi dari langkah-langkah yang dapat diikuti secara sistematis, yaitu:

- a) Menentukan tujuan perencanaan.
- b) Menentukan tindakan untuk mencapai tujuan.
- c) Mengembangkan dasar pemikiran tentang masa depan.
- d) Menganalisa alternatif tindakan dan membuat suatu rencana untuk mencapai tujuan.
- e) Mengimplementasikan rencana dan mengevaluasi hasilnya.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan proses penempatan orang-orang dan sumber daya lainnya untuk melakukan tugas-tugas dalam pencapaian tujuan biasa (Schermerhorn, 2003:238).

Pengorganisasian dibagi menjadi empat bagian, yaitu :

- a) Penentuan sumber daya manusia dan kegiatan mencapai tujuan organisasi.
- b) Perancangan dan pengembangan organisasi / kelompok kerja yang akan dapat membawa hal tersebut ke arah tujuan.
- c) Penugasan tanggung jawab tertentu.
- d) Pendelegasian wewenang.

3) Pengarahan (*Directing*)

Fungsi ini pada dasarnya mengandung empat unsur, yaitu:

- a) Penetapan standar pelaksanaan.
- b) Penetapan ukuran-ukuran pelaksanaan.
- c) Pengukuran nyata dan membandingkan dengan standar yang telah ditentukan.
- d) Pengambilan tindakan korektif.

b. Fungsi Operasional, meliputi :

1) Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Beberapa langkah yang diperlukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang diperoleh, yaitu:

- a) Melakukan analisis beban kerja dan angkatan kerja untuk menjamin kuantitas tenaga kerja.

b) Melakukan jabatan sehingga diperoleh diskripsi untuk menjamin kualitas tenaga kerja, baik didalam maupun di luar perusahaan.

2) Pengembangan (*Development*)

Ada tiga taraf kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan perusahaan, yaitu:

a) Kebutuhan dalam taraf organisasi untuk mengetahui pada bagian /seksi/ kelompok jabatan mana, latihan dan pengembangan diperlukan.

b) Kebutuhan pada tingkat jabatan sehingga dijalankan tugas tertentu dalam jabatan itu.

c) Kebutuhan taraf penguasaan metode kerja dan pendidikan untuk memperbaiki kemampuan Pegawai menghadapi persoalan-persoalan perusahaan.

3) Kompensasi (*compensation*)

Yaitu pemberian penghargaan yang adil dan layak bagi kehidupan kemanusiaan kepada Pegawai atas pekerjaan/jasa yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan (Ranupandojo dan Husnan, 1990:

7). Bila kompensasi diberikan secara benar kepada Pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Kompensasi penting bagi Pegawai sebagai Individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran kerja mereka diantara Pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya sering merupakan kompensasi-kompensasi biaya yang paling besar dan penting. Upah adalah jumlah

keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu (Poerwono, 1989:135). Pada dasarnya, pegawai akan menerima perbedaan-perbedaan kompensasi yang berdasarkan pada kegiatan-kegiatan manajemen. Ada beberapa metode komponen:

a) Tanpa Evaluasi Jabatan

Non insentif plan (upah yang tidak memberikan Insentif) dan insentif plan.

b) Time Bonus (bonus yang berdasarkan atas waktu).

4) Integrasi (*Integration*)

Sehubungan dengan penyesuaian keinginan individu Pegawai dengan organisasi dan masyarakat, maka dalam fungsi ini perlu memahami perasaan dan sikap para Pegawai yang dipertimbangkan dalam membuat berbagai kebijakan organisasi. Fungsi ini adalah seluruh aktivitas untuk memahami motif dan sifat-sifat Pegawai sekaligus mengetahui hubungan mereka agar dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka/mengadakan penyesuaian antara kepentingan perusahaan dengan individu sebagai Pegawai perusahaan sehingga mereka mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

5) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Usaha untuk mengabdikan angkatan kerja yang memiliki kemampuan dan kemauan untuk bekerja. Dua kelompok kegiatan/ program perusahaan untuk membatu menciptakan suasana tersebut, yaitu:

- a) Program keselamatan kesehatan Pegawai untuk mempertahankan fisik Pegawai.
- b) Program pelayanan untuk mempertahankan sikap bekerja sama dengan berbagai bentuk kegiatan.

6) Pemisahan (*Separation*)

Memutuskan hubungan kerja dengan mengendalikan orang-orang tersebut kepada masyarakat dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan dan menjamin bahwa warga masyarakat yang dikembalikan itu dalam keadaan yang sebaik mungkin. Jenis-jenis pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan berbagai bentuk seperti pensiun, pemberhentian sementara, mutasi dan pemecatan.

3. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan, secara umum mempunyai arah dan tujuan yang jelas meliputi:

a. Tujuan Pengembangan

Memperbaiki tingkat efisiensi kegiatan Pegawai dalam mencapai hasil-hasil yang telah ditetapkan.

b. Manfaat Pengembangan

Program-program pengembangan yang akan direncanakan / dilaksanakan yang akan memberi manfaat kepada organisasi berupa peningkatan produktivitas, moral, biaya, dan fasilitas serta keluwesan organisasi dalam menyesuaikan eksternal yang berubah.

c. Sifat Pengembangan

Sifat dari pengembangan sumber daya manusia itu meliputi :

1) Pengembangan Keterampilan

Penambahan dan peningkatan ketrampilan yang bersifat kontinuitas bagi tenaga kerja dalam melaksanakan suatu tugas.

2) Pengembangan Sikap

Sikap yang ditujukan pada diri seorang Pegawai bukanlah seperti robot-robot yang bergerak kaku melainkan sikap seorang manusia pekerja yang tahu akan tujuan perusahaan yang hendak dicapai, oleh karena itu pengembangan sikap tidak terlepas dari kegiatan perusahaan.

d. Metode Pengembangan

Penggunaan metode untuk pengembangan potensi Pegawai penerapannya diupayakan seefektif mungkin menyangkut bermacam-macam karakter dan tingkat pemikiran yang berbeda-beda dari kumpulan individu yang bekerja memajukan perusahaan. Pendekatan yang lebih mendalam tentang personality oleh pimpinan/manajer personalia pada suatu unit bagian dalam perusahaan untuk terlaksananya efisiensi dan efektivitas diperlukan waktu, tenaga, biaya dalam rentang periode yang lebih lama. Sesuai dengan adanya kelompok fungsi manajemen dan personalia, maka pengembangan ini ditujukan bagi kelompok manajer eksekutif dan bagi pengembangan pekerja operasional. Pemisahan ini dilakukan mengingat

perbedaan jenis dan hakekat tugas yang amat kompleks dari pekerjaan itu sendiri. Beberapa metode pengembangan adalah sebagai berikut:

1) Pengembangan Manajer Eksekutif

Ada enam metode untuk menghasilkan manajer yang potensial dan terampil, yaitu:

a) Keterampilan Dalam Pengembangan Keputusan

Melatih para manajer untuk mengambil keputusan yang cepat dan tepat dengan sudut pandang yang luas terhadap sistem dunia usaha yang rumit dan berkaitan antara satu dengan yang lain.

b) Keterampilan Antar Pribadi

Mengembangkan pemahaman para eksekutif terhadap perilaku dari diri sendiri dan orang lain sehingga dalam pengembangan keputusan terdapat unsur-unsur rasional dengan berorientasi pada pola perilaku tertentu.

c) Pengetahuan Tentang Pegawai

Pemecahan masalah di tempat kerja dan interaksi dengan teman-teman sekerja merupakan syarat penting bagi pertumbuhan sikap profesional eksekutif sebagai sumber utama motivasi dan informasi bagi Pegawai.

d) Pengetahuan Tentang Organisasi

Program-program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan tentang keseluruhan organisasi melibatkan informasi dan peristiwa-peristiwa di luar batas-batas pekerjaan.

e) Pengetahuan Umum

Pengembangan ini cenderung mengutamakan aspek pendidikan. Menggali konseptual yang lebih besar untuk merangsang cara-cara baru dalam melihat persoalan-persoalan bisnis baik internal dan eksternal dan pada umumnya untuk memperluas pemikiran secara eksekutif.

f) Kebutuhan Khusus Secara Perorangan

Perbedaan dalam hal kebutuhan yang bersifat khusus.

2) Pengembangan Pekerja Operasional

Metode dasar dalam pengembangan kemampuan pekerja operasional secara umum adalah:

a) Pelatihan Kedinasan di Tempat Kerja

Memberikan motivasi yang besar secara fisik dan psikologis kepada para Pegawai yang dilatih karena dijalankan pada tempat kerja yang seharusnya.

b) Sekolah *Vestibule*

Sekolah ini dibentuk untuk mengatasi masalah pelatihan kedinasan, pada umumnya sama yang dihadapi dalam pelatihan kedinasan ditempat kerja pada jenis-jenis kerja yang sama pula.

c) Program Magang

Merupakan proses belajar dari seseorang / beberapa orang yang lebih pengalaman.

B. Pendidikan

Pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya (Siagian, 1984:175).

Dari pengertian tersebut terdapat tiga hal pokok pendidikan, yaitu:

1. Merupakan suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode.
2. Sebagai suatu proses, pendidikan merupakan serangkaian kegiatan yang berlangsung relatif lama dan diselenggarakan dengan pendekatan yang formal dan *structured*. *Structured* artinya pendidikan diselenggarakan oleh satuan kerja yang melembaga dan kegiatannya diarahkan kepada seseorang atau sekelompok orang yang dipandang menguasai materi yang hendak dialihkan kepada orang lain yang mengikuti program pendidikan yang bersangkutan.
3. Melalui serangkaian kegiatan, baik sifatnya kurikuler maupun ekstra kurikuler, yang telah disusun dan dipersiapkan, standar pengetahuan tertentu yang ingin dialihkan kepada yang akan diajar oleh yang mengajar, artinya sesuatu program pendidikan diarahkan kepada pemenuhan standar pengetahuan dan akademik tertentu.

Comb dan Achmad (1984:9) mengartikan pendidikan adalah sama dengan belajar, entah di mana, bagaimana dan bilakah berlangsung pelajaran itu. Dari pengertian tersebut terdapat tiga cara seseorang memperoleh pendidikan :

1. Pendidikan informal adalah sebutan untuk proses seumur hidup bagi setiap orang dalam mencari dan menghimpun pengetahuan, ketrampilan. Sikap dan pengertian yang diperoleh dari pengalaman sehari-hari dan dari pengaruh lingkungan dirumah, pada waktu kerja, waktu bermain, teladan kaum kerabat dan sahabat, dari perjalanan, membaca koran dan buku, mendengar atau melihat televisi dan film. Pada umumnya pendidikan informal ini tidak terorganisasi dan kurang sistematis pula namun ia merupakan sumber terbesar dari segala apa yang dipelajari setiap orang seumur hidupnya, sekalipun orang yang berpendidikan tinggi.
2. Pendidikan formal adalah sistem pendidikan yang sangat dilembagakan, bertahap, kronologis dan bertata tingkat mulai dari sekolah dasar sampai tingkat pendidikan tinggi.
3. Pendidikan non formal adalah kegiatan pendidikan yang berorganisasi dan sistematis yang berlangsung diluar kerangka sistem pendidikan formal untuk menyediakan aneka ragam pelajaran tertentu, baik dalam golongan dewasa maupun remaja.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut diatas, dapat diketahui bahwa pendidikan merupakan proses kegiatan untuk memberikan bekal pengetahuan, keterampilan dan kecakapan tertentu, juga pembentukan sikap atau kepribadian seseorang dalam jangka waktu yang relatif lama, baik secara formal maupun non formal. Tujuan pendidikan menurut Siagian (1984:177) mempunyai pendapat yang sejalan dengan ahli-ahli lainnya, yaitu : Pendidikan yang sifatnya siap tahu itu bukannya tanpa manfaat, bahkan sesungguhnya

dapat dikatakan bahwa manfaatnya sungguh besar, paling sedikit ditinjau dari lima sudut pandang yaitu :

1. Penguasaan atas sesuatu disiplin ilmiah tertentu.
2. Cakramala pandangan tidak sempit.
3. Menumbuhkan rasa ingin tahu.
4. Kemampuan berpikir secara teratur, logis dan sistematis.
5. Daya analisa yang tinggi.

Dengan demikian dapat dimengerti bahwa pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting bagi kehidupan seseorang, bahkan bagi suatu bangsa. Semakin tinggi pendidikan seseorang, akan semakin luas pengetahuan seseorang, akan semakin tinggi daya analisisnya, sehingga pada akhirnya mampu memecahkan masalah yang dihadapinya, juga semakin tinggi tingkat kesadarannya.

C. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan/pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya (Ranupandojo dan Husnan, 1990:77).

Dengan demikian pelatihan merupakan suatu proses untuk membantu para pegawai dan tenaga kerja untuk memperoleh efektifitas mereka yang sekarang atau yang akan datang dan berjalan terus menerus dan bukan kegiatan sekali tembak. Efisiensi organisasi manapun tergantung secara

langsung pada bagaimana baiknya para anggota dilatih. Pegawai baru biasanya memerlukan sedikit pelatihan sebelum mereka memulai pekerjaannya, pegawai lama juga memerlukan pelatihan untuk tetap siap menghadapi tuntutan pekerjaan sekarang dan perlu mempersiapkan diri untuk pemindahan dan kenaikan pangkat.

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Dessler, 1997:263). Pelatihan juga memberikan motivasi kepada karyawan/pegawai untuk bekerja lebih keras. Karyawan yang mengerti liku-liku pekerjaannya mungkin mempunyai semangat juang yang lebih tinggi, ia mampu melihat hubungan yang lebih erat antara usaha dan prestasi (Strauss dan Sayles, 1991:77).

Pelatihan kedinasan adalah untuk meningkatkan tindakan, kecakapan, pengetahuan, sikap yang layak dan kemampuan melaksanakan tugas baru dimasa depan. Dengan kata lain pelatihan kedinasan adalah bentuk investasi jangka pendek sedangkan pengembangan adalah merupakan investasi sumber daya manusia jangka panjang. Pelatihan kedinasan kerja dan pengembangan perlu dilakukan yang kemudian akan tergambar pada berbagai jenis manfaat yang dapat dipetik daripada pemeliharaan hubungan yang serasi antara berbagai kelompok kerja dalam suatu organisasi, berarti kesemuanya bermuara dalam peningkatan produktifitas kerja.

1. Manfaat Program Pelatihan Kedinasan Kerja

Manfaat dan arti pentingnya pelatihan kedinasan adalah :

- a. Peningkatan produktivitas kerja perusahaan secara keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai kesatuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik dan meningkatnya tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga perusahaan sebagai salah satu kesatuan yang bulat dan kokoh.
- b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik teknisi maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
- c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, cepat dan tepat karena melibatkan para Pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh manejer.
- d. Meningkatkan semangat kerja seluruh Pegawai dalam Perusahaan untuk komitmen pengorganisasional yang lebih tinggi.
- e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manejerial yang partisipasif.

Sedangkan manfaat pelatihan kedinasan kerja bagi pegawai adalah :

- a. Membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik.
- b. Meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan suatu masalah.
- c. Timbulnya dorongan untuk meningkatkan kemampuan kerjanya.

- d. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan para pegawai dalam rangka pertumbuhan teknis maupun intelektual.
- e. Meningkatkan kepuasan kerja.
- f. Memperbesar pengakuan atas kemampuan seseorang.
- g. Memperbesar tekad pegawai untuk lebih mandiri.

- h. Mengurangi kekuatan menghadapi tugas-tugas baru dimasa depan.

Manfaat besar lainnya yang dapat diambil dari penyelenggaraan pelatihan kedinasan secara baik adalah dalam rangka menumbuhkan dan memelihara hubungan yang serasi antara para anggota organisasi. Hal ini dapat terjadi karena beberapa sebab, yaitu :

- a. Terjadi proses komunikasi yang efektif.
- b. Adanya persepsi yang sama dengan tugas-tugas yang harus diselesaikan.
- c. Ketaatan semua pihak pada berbagai ketentuan yang bersifat normatif, baik yang berlaku umum maupun yang ditetapkan oleh instansi pemerintah yang berwenang maupun yang berlaku khusus di lingkungan perusahaan tertentu.
- d. Terdapat iklim yang baik bagi pertumbuhan seluruh Pegawai.
- e. Menyelenggarakan perusahaan sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berikutnya.

Dari berbagai manfaat yang dikemukakan di atas, yang sifatnya masih ilustratif dan kurang akomodatif, dapat ditarik kesimpulan bahwa penyelenggaraan pelatihan kedinasan dan pengembangan Pegawai sebagai investasi perusahaan bukan hanya wajar tetapi mutlak dilakukan. Pelatihan yang efektif bisa membantu orang untuk menaiki tangga promosi ke pekerjaan yang lebih baik dan lebih bertanggung jawab (Strauss dan Sayles, 1991:84).

2. Langkah Program Pelatihan Kedinasan

Pelatihan kedinasan dan pengembangan dapat diambil semaksimal mungkin, agar bermanfaat berbagai langkah perlu diterapkan antara lain :

a. Penentuan Kebutuhan

Merupakan kenyataan bahwa anggaran yang harus disediakan untuk membiayai kegiatan pelatihan kedinasan dan pengembangan merupakan beban bagi perusahaan, oleh karena itu perlu adanya jaminan terlebih dahulu bahwa kegiatan pelatihan kedinasan dan pengembangan Pegawai hanya diselenggarakan bila kebutuhan untuk itu memang ada. Penentuan kebutuhan tersebut mutlak harus didasarkan pada analisis yang tetap, analisis itu harus mampu mendiagnosa paling sedikit dua hal yaitu masalah yang diperkirakan akan timbul dimasa depan.

b. Penentuan Sasaran

Sasaran yang ingin dicapai dapat bersifat teknikal dan perilaku atau mungkin juga keduanya. Dalam perencanaan pelatihan kedinasan dan

pengembangan akan berguna untuk menentukan program pelatihan kedinasan dan pengembangan.

c. Penentuan Program

Bentuk dan sifat program pelatihan kedinasan dan pengembangan ditentukan paling sedikit dua faktor yaitu hasil analisa penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak dicapai.

d. Prinsip-prinsip Belajar

Dalam prinsip-prinsip ini diharapkan dapat terjadi berlangsungnya proses belajar mengajar dengan cepat karena peserta program pelatihan kedinasan dan pengembangan merasa bahwa prinsip belajar yang diterapkan tepat pada dasarnya prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal yaitu :

1) Partisipasi

Pada umumnya proses belajar akan berlangsung lebih cepat apabila pengetahuan/keterampilan tersebut diingat lebih lama.

2) Repetisi

Semua informasi hasil pelatihan kedinasan dan pengembangan agar dapat dipergunakan perlu diangkat kepermukaan dengan cara pengulangan, misalnya ujian.

3) Relevansi

Kegiatan belajar berlangsung lebih efektif apabila bahan yang dipelajari mempunyai relevansi tertentu, bermakna kongkret dan relevan dengan kebutuhan seseorang.

4) Penyalinan Pengetahuan dan Keterampilan

Penyalinan pengetahuan dan keterampilan bisa terjadi bila terjadi penerapan teori dalam situasi nyata.

5) Umpan Balik

Melalui sistem umpan balik serta latihan dalam mengetahui apakah tujuan tercapai baik dalam bentuk pengetahuan baru maupun keterampilan yang belum dinilai sebelumnya.

3. Prinsip-prinsip Pelatihan

Prinsip yang berguna sebagai pedoman proses perubahan keterampilan, pengetahuan dan sikap diantaranya :

a. Motivasi

Semakin tinggi motivasi seorang pegawai akan semakin cepat ia akan mempelajari keterampilan akan pengetahuan baru, latihan sebagai alat harus dihubungkan dengan kemajuan yang ingin dicapai para pegawai.

b. Laporan Kemajuan

Laporan kemajuan diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh para pegawai telah memahami peraturan yang baru.

c. *Reinforcement*

Proses belajar diikuti dengan hadiah ataupun hukuman.

d. Praktek

Sedapat mungkin para pegawai yang dilatih mengadakan praktek keterampilan pada suasana pekerjaan yang sebenarnya.

e. Perbedaan Individual

Walaupun latihan keterampilan mempunyai keunggulan ekonomis, namun perlu disadari adanya perbedaan antara pegawai satu dengan yang lainnya.

4. Perlakuan Program Pelatihan Kedinasan dan Pengembangan

Dalam menerapkan program pelatihan kedinasan dan pengembangan kita harus memperhatikan berbagai teknik pelatihan kedinasan. Berikut ini adalah berbagai teknik pelatihan kedinasan dan pengembangan yaitu :

a. Pelatihan Kedinasan Dalam Jabatan

Para peserta dilatih langsung ditempatnya bekerja, sasarannya adalah meningkatkan kemampuan peserta dalam mengerjakan tugasnya sekarang.

b. Rotasi Pekerjaan

Para Pegawai dilatih untuk mengerjakan berbagai macam tugas, untuk menjamin kontinuitas kegiatan meskipun ada yang cuti maupun berhenti.

c. Sitem Ceramah

Ceramah dapat diberikan dalam berbagai variasi tanya jawab, tanpa atau dengan alat peraga.

d. Pelatihan Kedinasan *vestibule*

Pelatihan kedinasan ini mempunyai tujuan meningkatkan keterampilan terutama yang bersifat festibul. Pelatihan kedinasan dilaksanakan dalam perusahaan dengan menyediakan lokasi

tertentu sesuai dengan bentuk lokasi sebenarnya tanpa mengganggu kegiatan sebenarnya.

e. *Role Playing*

Tehnik ini digunakan apabila yang menjadi sasaran adalah meningkatkan kemampuan menyelesaikan konflik dan melakukan interaksi positif dengan orang lain. Tehnik penggunaannya dengan mengharuskan peserta pelatihan kedinasan terlibat dalam suatu permainan.

f. Studi Kasus

Penggunaan studi kasus mempunyai dua makna :

- 1) Peserta pelatihan kedinasan mempelajari situasi problematika tertentu dan cara lain mengatasi situasi.
- 2) Peserta menganalisis sendiri situasi problematika itu dan mengambil keputusan tentang cara-cara terbaik untuk mengatasinya.

g. Simulasi

Tehnik ini merupakan suatu bentuk pelatihan kedinasan dengan menggunakan alat mekanikal yang identik dengan alat yang akan digunakan dalam tugas yang sebenarnya.

h. Belajar Sendiri

Perusahaan mempersiapkan lahan pelajaran yang dibutuhkan dan peserta pelatihan kedinasan diminta untuk mempelajarinya sendiri dengan dorongan bimbingan dan pantauan dari atasan langsung.

i. Penilaian Pelaksanaan Program

Pelaksanaan suatu program pelatihan kedinasan dan pengembangan dapat dikatakan berharga apabila dalam diri peserta pelatihan kedinasan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu peningkatan kemampuan dalam sikap, disiplin dan etos kerja. Untuk mengetahui terjadi tidaknya perubahan tersebut dilakukan penilaian yang efektif baik segi tehnik maupun keperilakuan. Dengan demikian

harus dilakukan secara sistematis yang berarti mengambil langkah sebagai berikut :

- 1) Penentuan kriteria evaluasi ditetapkan sebelum program pelatihan kedinasan diselenggarakan dengan tolok ukur yang jelas berkaitan dengan peningkatan kemampuan dengan produktivitas kerja dalam posisi jabatan sekarang maupun dalam rangka mempersiapkan para Pegawai menerima tugas baru dimasa yang akan datang.
- 2) Penyelenggaraan suatu test untuk mengetahui tingkat pengetahuan keterampilan dan kemampuan peserta.

3) Pelaksanaan ujian paska pelatihan kedinasaan untuk melihat apakah terjadi transformasi yang diharapkan atau tidak. Dan apakah terjadi transformasi tersebut tercermin dalam pelaksanaan pekerjaan para peserta.

5. Pendidikan dan Pelatihan Kedinasaan Jabatan Pegawai Negeri Sipil

Dalam rangka mencapai tujuan nasional, Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsur aparatur negara mempunyai peran yang sangat strategis guna melaksanakan, memelihara dan mengembangkan tugas umum pemerintah dan pembangunan secara menyeluruh. Adapun sosok Pegawai Negeri Sipil yang diharapkan dalam rangka upaya pencapaian tujuan nasional adalah Pegawai Negeri Sipil yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Negara, Pemerintah yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat. Untuk dapat membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil seperti tersebut di atas perlu dibina melalui pendidikan dan pelatihan kedinasaan yang mengarah kepada :

- a. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada masyarakat.
- b. Meningkatkan mutu dan kemampuan baik dalam bidang substansi maupun kepemimpinannya.
- c. Dapat melaksanakan tugasnya dengan semangat dan tanggung jawab dan kerjasama sesuai dengan lingkungan kerja organisasinya.

Berdasarkan landasan pemikiran tersebut di atas maka arah kebijaksanaan pendidikan dan pelatihan yang ditetapkan dalam peraturan pemerintah Nomer 14 Tahun 1994, menggariskan asas-asas sebagai berikut :

- a. Pendidikan dan pelatihan kedinasan merupakan bagian integrasi dari sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil.
- b. Pendidikan dan pelatihan kedinasan mempunyai keterkaitan dengan pola perencanaan dan pola karier Pegawai Negeri Sipil.
- c. Sistem pendidikan dan pelatihan kedinasan meliputi proses identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan kedinasan dan evaluasi purna dan pelatihan kedinasan.
- d. Pendidikan dan pelatihan kedinasan diarahkan untuk mempersiapkan Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan dan kebutuhan organisasi termasuk pengadaan kader pimpinan dan staf.

Pendidikan dan pelatihan kedinasan mencakup dua fungsi sekaligus yaitu fungsi pendidikan dan fungsi pelatihan kedinasan yang merupakan satu kesatuan pengertian yang tidak dapat dipisahkan.

1. Tujuan dan Sasaran Pendidikan dan Latihan

a. Tujuan Pendidikan dan Latihan adalah :

- 1) Meningkatkan kesetiaan dan ketaatan Pegawai Negeri Sipil kepada Pancasila, Undang Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintahan Republik Indonesia.

- 2) Menanamkan kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan yang komprehensif untuk melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan.
- 3) Memantapkan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan pengayoman dan pengembangan partisipasi masyarakat.
- 4) Meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan serta pembentukan sedini mungkin kepribadian Pegawai Negeri Sipil.

b. Sasaran Pendidikan dan Pelatihan

Sasaran pendidikan dan pelatihan adalah tersedianya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kualitas tertentu guna memenuhi salah satu persyaratan untuk diangkat dalam jabatan tertentu.

c. Jenis dan Jenjang Pendidikan dan Pelatihan Kedinasan

1) Pendidikan dan Pelatihan Kedinasan Prajabatan

Pendidikan dan Pelatihan kedinasan prajabatan yang dipersyaratkan dalam pengangkatan Pegawai Negeri Sipil. Peserta pendidikan dan pelatihan kedinasan prajabatan adalah Calon Pegawai Negeri Sipil, calon Pegawai Negeri Sipil yang berasal dari pendidikan dan pelatihan kedinasan kedinasan termasuk sekolah kedinasan sebelum diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil, wajib mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kedinasan prajabatan.

2) Pendidikan dan pelatihan kedinasan dalam prajabatan adalah pendidikan dan pelatihan kedinasan Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari :

a) Pendidikan dan pelatihan kedinasan yang dipersyaratkan bagi Pegawai Negeri Sipil yang akan diangkat dalam jabatan struktural, terdiri dari :

(1) Pendidikan dan pelatihan kedinasan Kepemimpinan Tingkat IV, yaitu pendidikan dan pelatihan kedinasan yang dipersyaratkan bagi Pegawai Negeri Sipil yang terpilih dan memiliki kemampuan untuk diangkat dalam jabatan Struktural eselon IV.

(2) Pendidikan dan pelatihan kedinasan Kepemimpinan Tingkat III, yaitu pendidikan dan pelatihan yang dipersyaratkan bagi Pegawai Negeri Sipil yang terpilih dan memiliki kemampuan untuk diangkat dalam jabatan eselon III.

(3) Pendidikan dan pelatihan kedinasan Kepemimpinan Tingkat II yaitu pendidikan dan pelatihan kedinasan yang dipersyaratkan bagi Pegawai Negeri Sipil yang terpilih dan memiliki kemampuan untuk diangkat dalam jabatan eselon II.

(4) Pendidikan dan pelatihan kedinasan Kepemimpinan Tingkat I yaitu pendidikan dan pelatihan kedinasan yang dipersyaratkan bagi Pegawai Negeri Sipil yang

terpilih dan memiliki kemampuan dalam jabatan struktural eselon I.

Peserta pendidikan dan pelatihan kedinasan Pegawai Negeri Sipil adalah Pegawai Negeri Sipil yang akan diangkat dalam jabatan struktural yang telah memenuhi syarat :

- 1) Menduduki pangkat sekurang kurangnya setingkat lebih rendah dari pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan yang akan diduduki.
- 2) Mempunyai pendidikan serendah rendahnya pendidikan menengah.
- 3) Memiliki potensi yang dapat dikembangkan, telah membuat prestasi dalam melaksanakan tugasnya, mampu menjaga reputasi baik bagi dirinya maupun instansinya dan memiliki kemauan keras untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kedinasan yang bersangkutan serta syarat-syarat lain yang ditentukan oleh instansi pemerintah.
- 4) Pendidikan dan pelatihan kedinasan fungsional adalah pendidikan dan pelatihan kedinasan yang dipersyaratkan bagi Pegawai Negeri Sipil yang akan dan telah menduduki jabatan fungsional.
Pendidikan dan pelatihan kedinasan ini dapat dilakukan secara berjenjang sesuai dengan tingkat jabatan fungsional. Peserta pendidikan dan pelatihan kedinasan ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang akan menduduki jabatan fungsional.
- 5) Pendidikan dan pelatihan kedinasan teknis adalah pendidikan dan pelatihan kedinasan yang diselenggarakan untuk memberi keterampilan atau penguasaan pengetahuan dibidang teknis tertentu kepada Pegawai Negeri Sipil, sehingga mampu melaksanakan tugas

dan tanggung jawab yang diberikan dengan sebaik baiknya. Pendidikan dan pelatihan kedinasan teknis dapat dilakukan secara berjenjang sesuai dengan tingkat dan jenis pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Peserta pendidikan dan pelatihan kedinasan ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang dipersiapkan untuk melaksanakan pekerjaan teknis yang dibebankan kepadanya.

D. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Sebagaimana diketahui bahwa setiap orang atau ahli di dalam menguraikan pengertian motivasi, mempunyai pendapat yang berbeda-beda, namun mempunyai maksud dan tujuan yang sama. Demikian pula penulis dalam menguraikan pengertian motivasi.

Menurut arti kata, motivasi itu berasal dari kata "*motif*" yang berasal dari bahasa Eropa. Motif adalah sebab-sebab yang menjadi dorongan, tindakan-tindakan seseorang (Darminto, 1995: 655).

Teori motivasi terbagi atas dua kategori, yaitu teori kebutuhan (*need theories*) dan teori proses (*prosess theories*). Dalam teori kebutuhan memusatkan perhatian pada faktor-faktor di dalam individu yang mendorong, mengarah, mempertahankan dan menghentikan perilaku.

Sedangkan menurut Manullang (1998:146) adalah: "Menurut arti katanya motivasi / *motivation* berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat diartikan pula sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu."

Sedangkan As'ad (1997:220) menyebut motivasi sebagai suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Dengan demikian motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan segala kemampuan dan keterampilannya, untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi ini diharapkan bahwa setiap individu pegawai mau bekerja keras dengan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi.

Menurut Pareek (1996:125) motivasi kerja terdapat pada 3 tingkatan yaitu :

Tingkat I : Orang itu mempunyai berbagai kebutuhan psikologis dalam berbagai strategi. Kebutuhan yang paling penting adalah kebutuhan untuk berprestasi (perhatian terhadap keunggulan), hubungan (perhatian terhadap hubungan pribadi termasuk di dalamnya perhatian terhadap pergaulan sosial), kekuasaan (perhatian terhadap pengaruh dan pengendalian), ketergantungan (perhatian tentang arah) dan pergaulan (perhatian terhadap orang lain).

Tingkat II : Berkembangnya motivasi kerja dalam kaitannya dengan perubahan kekuatan dalam pola kebutuhannya dan keikutannya kepada pekerjaan dalam organisasi. Kekuatan semula dari berbagai kebutuhan dapat berubah sebagai akibat

pergaulan orang itu dengan organisasi dan penerimaan kebudayaan keorganisasiannya.

Tingkat III: Hasil psikologis terakhir dari orang yang bekerja dalam suatu organisasi ialah kepuasan yang diperoleh dari pekerjaannya dan perannya. Motivasi kerja pada tingkat ini ditetapkan berkenaan dengan kepuasan kerjanya dan kepuasan perannya.

Dari pendapat diatas, nyata sekali bahwa faktor-faktor motivasi bagi masing-masing individu tidak selalu sama. Yang sama adalah kebutuhannya (*needs*), yaitu bahwa setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap manusia atau pegawai mengharapkan kompensasi dari prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian dan perlakuan yang baik dari atasannya (Hasibuan, 1997:67).

2. Jenis Motivasi

Menurut Manullang (1998,151) dalam garis besarnya motivasi itu dapat digolongkan ke dalam dua jenis golongan besar yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang dalam arti yang positif/baik yaitu:

a. *Material Incentive*

b. *Non Material Incentive*

Segala daya perangsang yang dapat dinilai dengan uang termasuk dalam *material incentive*. Sebaliknya semua jenis perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang termasuk jenis motivasi yang *non material incentive*, yaitu :

- 1) Penempatan yang tepat.
- 2) Latihan sistematis.
- 3) Promosi yang obyektif.
- 4) Pekerjaan yang terjamin.
- 5) Turut serta wakil-wakil pegawai dalam mengambil keputusan-keputusan dalam perusahaan.
- 6) Kondisi pekerjaan yang menyenangkan.
- 7) Pemberian informasi tentang instansi kantor.
- 8) Fasilitas rekreasi.
- 9) Penjagaan kesehatan.
- 10) Perumahan..

Seperti dikatakan di atas untuk memotivasi bawahan harus mempertimbangkan situasi dan orang-orang atau kelompok sebagai bawahan, sehingga motivasi itu berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya, pada waktu ini dan waktu yang akan datang.

3. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Abraham Maslow mengemukakan tentang kebutuhan-kebutuhan pokok manusia, untuk membantu pimpinan supaya memahami dan mengerti dalam memotivasi bawahannya. Ia menggolongkan lima macam kebutuhan pokok manusia yang didasarkan pada kekuatan potensi dan desakan urgensinya.

Kelima tingkat kebutuhan-kebutuhan pokok manusia yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (Robbins, 1998:167) adalah sebagai berikut :

a. Kebutuhan yang bersifat fisiologis (*physiologis needs*).

Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal, yaitu sandang (pakaian), pangan (makanan) dan papan (tempat tinggal).

Untuk memenuhi kebutuhan dasar tersebut orang melakukan pekerjaan untuk memperoleh pembayaran uang, inilah yang menjadi motivasinya.

b. Kebutuhan keamanan (*safety needs*). Kebutuhan-kebutuhan keamanan ini mengarah pada dua bentuk, yaitu:

1) Kebutuhan akan keamanan jiwa, yang bagi pimpinan organisasi terutama keamanan jiwa di tempat kerja pada jam kerja . Dalam arti luas tentunya setiap manusia membutuhkan keamanan jiwanya dimanapun ia berada.

2) Kebutuhan keamanan harta, ditempat kerja pada waktu jam kerja.

c. Kebutuhan sosial (*social needs*).

Karena manusia adalah mahluk sosial, sudah jelas ia mempunyai kebutuhan-kebutuhan social, yang tergolong dalam empat golongan, yaitu:

1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*).

2) Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).

3) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal (*sense of achieven*).

4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

d. Kebutuhan akan prestise (*esteem needs*), idealnya prestise timbul akibat prestasi, tetapi tidak selalu demikian halnya. Meskipun demikian perlu

diperhatikan oleh kelompok pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi dan di masyarakat, semakin tinggi pula status dan prestasinya.

e. Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*self-actualization*).

Hal ini berarti bahwa setiap manusia ingin mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui berbagai cara seperti on-the-job training, seminar kompensasi, pendidikan akademis dan sebagainya.

Dari analisa tingkat kebutuhan-kebutuhan pokok manusia itu pimpinan organisasi perlu mengetahui dan selalu berusaha untuk memberikan kesempatan pada bawahannya untuk memuaskan berbagai tingkat kebutuhan tersebut yang sering dipuaskan secara simultan, sehingga para pegawai mau dan bersedia dengan semangat penuh iklas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam rangka meningkatkan semangat kerja bawahan seorang pemimpin harus berupaya menumbuhkan semangat kerja bawahannya. Semangat kerja adalah sikap dari pada individu-individu maupun kelompok-kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelaan untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemauannya secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan utama organisasi.

Oleh karena itu seorang pemimpin harus menciptakan iklim atau suasana yang mendorong para pegawai supaya mempunyai sikap mau bekerja dengan pegawai lainnya, atau dapat dikatakan bahwa seorang pimpinan organisasi harus mampu memupuk semangat kerja yang tinggi di kalangan pegawai sehingga akan dapat memperlancar proses pencapaian tujuan organisasi.

E. Persepsi

1. Pengertian Persepsi

Persepsi dapat didefinisikan sebagai suatu proses dengan mana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna pada lingkungan mereka (Robbins, 1998:88). Bagaimanapun, apa yang dipersepsikan seseorang dapat berbeda dari kenyataan yang obyektif . Tidak harus demikian, tetapi sering ada ketidaksepakatan. Misalnya, dimungkinkan bahwa semua karyawan dalam sebuah perusahaan memandang perusahaan itu sebagai tempat yang hebat untuk bekerja (kondisi kerja yang menguntungkan, tugas pekerjaan yang menarik, upah yang baik, manajemen yang bijaksana dan bertanggung jawab), tetapi seperti kebanyakan kita tahu, sangatlah tidak biasa untuk mendapatkan kesepakatan seperti itu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Bagaimana kita menjelaskan bahwa individu-individu mungkin memandang satu benda yang sama tetapi mempersepsikannya secara berbeda? Sejumlah faktor membentuk dan kadang memutar balik persepsi. Faktor-faktor ini dapat berada pada pihak pelaku persepsi (*perceiver*), dalam obyeknya atau target yang dipersepsikan, atau dalam konteks situasi dimana persepsi itu dilakukan.

a. Pelaku persepsi (*perceiver*)

Bila seseorang individu memandang pada satu obyek dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, penafsiran itu sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi dari pelaku persepsi individu itu. Di antara

karakteristik pribadi yang lebih relevan mempengaruhi persepsi adalah sikap, motif, kepentingan atau minat, pengalaman masa lalu, dan pengharapan (*ekspektasi*).

b. Target/Obyek

Karakteristik-karakteristik dari target yang akan diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Orang yang keras suaranya lebih mungkin untuk diperhatikan dalam suatu kelompok daripada mereka yang pendiam.

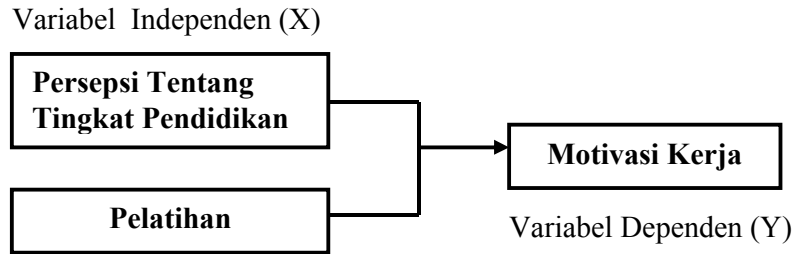
Karena target tidak dipandang dalam keadaan terisolasi, hubungan suatu target dengan latar belakangnya mempengaruhi persepsi, seperti kecenderungan kita untuk mengelompokkan benda-benda yang berdekatan atau yang mirip.

c. Situasi

Penting bagi kita melihat konteks obyek atau peristiwa. Unsur-unsur lingkungan sekitar mempengaruhi persepsi kita. Hal ini dapat terjadi karena apa yang kita lihat dan kita rasakan saat itu, seperti penampilan orang-orang yang hilir mudik didepan kita, lokasi, cahaya, panas, dingin, atau setiap jumlah faktor situasional.

F. Kerangka Pemikiran

Untuk lebih memudahkan dalam upaya memecahkan suatu permasalahan dalam suatu penelitian dan juga untuk mengarahkan suatu permasalahan dalam suatu penelitian maka dibuatlah kerangka pemikiran sebagai berikut :



(Sugiyono, 2003:39)

Gambar 1
SKEMA KERANGKA PEMIKIRAN

Keterangan :

1. Variabel independen : X variabel yang mempengaruhi variabel lain dalam hal ini adalah pendidikan dan pelatihan.
2. Variabel dependen: Y variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang lain, dalam hal ini motivasi.

Suatu organisasi yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya haruslah memberikan dorongan (motivasi) kepada karyawannya, agar karyawan tersebut mengerahkan semua kemampuannya untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Usaha-usaha guna mendorong para karyawan agar termotivasi dapat dilakukan dengan peningkatan kemampuannya yaitu dengan peningkatan tingkat pendidikan dan memberikan pelatihan.

Peningkatan faktor-faktor tersebut di atas diharapkan mampu mendorong para karyawan bekerja dengan lebih baik karena termotivasi oleh kemampuan yang ia miliki sehingga akan meningkatkan motivasi kerjanya yang pada akhirnya akan tercapai target yang dibebankan kepadanya. Dengan tercapainya setiap target yang dibebankan kepadanya dan ditunjang dengan

tingkat pendidikan serta pelatihan kedinasan yang telah diikutinya maka pimpinan dengan senang hati akan mempromosikannya ke jabatan yang lebih tinggi

Kemampuan seorang karyawan dalam memenuhi target yang dibebankan kepadanya serta tingkat pendidikan dan pelatihan kedinasan yang telah diikutinya sangat berpengaruh dalam menunjang kariernya di masa depan. Hal ini disebabkan karena hanya para karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang memadai dan telah mengikuti pelatihan kedinasan tertentulah yang mempunyai harapan untuk terus meroket kariernya. Sehingga para karyawan yang telah memenuhi kedua prasyarat tersebut cenderung mempunyai motivasi kerja yang lebih tinggi. Karena mereka mempunyai harapan untuk dapat menempati jabatan yang lebih tinggi. Hal seperti itulah yang digambarkan dalam kerangka pemikiran di atas.

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah dalam penelitian. Hipotesis adalah kesimpulan sementara atau preposisi tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Dari pembuktian tersebut akan diperoleh suatu hipotesis itu akan diterima atau ditolak.

Untuk memberikan arah pegangan dalam penelitian ini akan dirumuskan secara sementara kemungkinan yang terjadi pada penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empirik, maka hal ini mengandung pengertian bahwa suatu hipotesis dapat diubah dan diganti dengan hipotesis lain yang lebih tepat.

Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diambil adalah :

- 1) Ada pengaruh persepsi tentang tingkat pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar ?
- 2) Ada pengaruh persepsi tentang tingkat pendidikan dan pelatihan secara parsial (individu) terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar ?
- 3) Pengaruh persepsi tentang tingkat pendidikan lebih dominan/lebih besar dibanding pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar ?

H. Tinjauan Penelitian Terdahulu

1. Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan Struktural Terhadap Kemampuan Manajerial Pejabat Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar (Indrarini, Sri, 1999). Dalam penelitian ini hanya mengkhususkan pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai yang menduduki jabatan struktural, belum menganalisa pendidikan dan pelatihan fungsional.
2. Pengaruh Pendidikan Aparat Desa Dengan Kemampuan Mengelola Administrasi Desa di Kecamatan Karangpandan Kabupaten Karanganyar (Untung, 1998). Dalam penelitian ini mengkhususkan pada aparat desa bukan pegawai negeri sipil mengingat lokasi penelitian tersebut tidak ada kelurahan, sehingga tidak menganalisa pegawai negeri sipil.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok (Singarimbun dan Effendi, 1995:85). Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar, yang berlokasi di Jl. Wachid Hasyim No. 2, Jungke, Karanganyar.

B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2001:77). Adapun populasi yang akan diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 75 orang.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel merupakan bagian dari populasi yang teliti. Apabila populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 1998:120). Karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka semuanya diambil menjadi sampel.

C. Pengukuran Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen dengan beberapa faktor yang terbentuk dari 2 variabel independen dengan perincian sebagai berikut:

1) Variabel dependen yaitu motivasi kerja.

Variabel dependen adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain (independen). Pada penelitian ini analisis yang dilakukan adalah analisis regresi sehingga yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

2) Variabel independen yaitu persepsi tentang tingkat pendidikan dan pelatihan.

Variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen secara positif maupun negatif. Perubahan variabel independen akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel dependen. Pada penelitian ini variabel independen adalah persepsi tentang tingkat pendidikan dan pelatihan.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional dari variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Persepsi tentang Tingkat Pendidikan (Variabel X)

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan

penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan (Ranupandojo dan Husnan, 1990 : 77).

Indikator persepsi tentang tingkat pendidikan adalah :

- 1) Memberikan kesempatan pada pegawai untuk meningkatkan pendidikannya.
- 2) Berpengaruh besar terhadap meningkatnya koordinasi.
- 3) Mempengaruhi kecepatan dalam memberikan pelayanan.
- 4) Akan lebih meningkatkan motivasi kerja para pegawai.
- 5) Meningkatkan kemampuan pegawai dalam memecahkan permasalahan.
- 6) Akan lebih mempercepat naik pangkat.

b. Variabel Pelatihan (Variabel X)

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Dessler, 1997:263).

Indikator pelatihan adalah :

- 1) Hanyalah formalitas belaka.
- 2) Relevan dengan pekerjaan.
- 3) Mampu meningkatkan keterampilan dan kemampuan.
- 4) Mempunyai harapan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

c. Variabel Motivasi Kerja (Variabel Y)

Motivasi kerja adalah keinginan bekerja untuk mencapai sesuatu tujuan, dimana keinginan tersebut dapat merangsang seseorang untuk

melakukan pekerjaan atau dapat mengakibatkan timbulnya mobilitas kerja (Stephen P. Robbins, 1996:250).

Indikator motivasi kerja adalah :

- 1) Lebih percaya diri setelah mengikuti pelatihan.
- 2) Mencapai tujuan unit kerja yang telah ditetapkan.
- 3) Perlu cara-cara/inovasi baru untuk lebih mengefektifkan pekerjaan.
- 4) Setiap tugas yang diberikan akan saya laksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab.
- 5) Ukuran keberhasilan pegawai adalah jabatan dan golongan.
- 6) Mempunyai minat untuk belajar tentang peraturan perundangan yang berlaku.
- 7) Rekan kerja yang mampu diajak bekerjasama dengan baik mampu meningkatkan motivasi kerja saya.

D. Instrumen Penelitian

Adapun instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Untuk menentukan bobot penilaian terhadap kuesioner maka dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang berjenjang 5. Hadi (1994:19) menjelaskan bahwa "Skala likert merupakan skala yang berisi lima tingkat jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap statement atau pertanyaan yang dikemukakan mendahului opsi jawaban yang disediakan".

Sehingga dari pendapat di atas, maka penelitian terhadap kuesioner adalah sebagai berikut :

- | | | | |
|----|---------------------------|-------------|-----|
| a. | Sangat Setuju (SS) | diberi skor | = 5 |
| b. | Setuju (S) | diberi skor | = 4 |
| c. | Ragu-ragu / Netral (R) | diberi skor | = 3 |
| d. | Tidak Setuju (TS) | diberi skor | = 2 |
| e. | Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi skor | = 1 |

E. Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini ada 2 macam, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Sugiyono, 2003 : 129). Dalam hal ini data primer yang diperlukan dalam penulisan ini meliputi data mengenai asas persepsi tentang tingkat pendidikan, asas pelatihan dan asas motivasi kerja serta usia, jenis kelamin, status kawin, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang didapat dan disimpan oleh orang lain yang biasanya merupakan data masa lalu atau historikal. Data sekunder tersebut meliputi data-data kepustakaan seperti buku-buku referensi, artikel-artikel dan majalah yang berkaitan dengan pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja karyawan.

F. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan, penulis dalam melaksanakan penelitian menggunakan 2 metode pengumpulan data, yaitu :

1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan suatu proses tanya jawab antara dua orang atau lebih, bertatap muka langsung mengenai beberapa jenis data sosial. Dalam wawancara sepihak ini, penulis berusaha mendapatkan data mengenai keeratan hubungan antara budaya perusahaan dengan prestasi kerja karyawan.

2. Kuesioner (*Questioner*)

Kuesioner adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis untuk memperoleh data tentang budaya perusahaan dan prestasi kerja karyawan. Adapun sasarannya adalah karyawan yang menjadi responden.

G. Metode Analisis Data

1. Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis ini dilakukan tanpa perhitungan statistik yang utuh. Pada analisis ini dilakukan dengan menginterpretasikan tabel, grafik, serta angka-angka yang termuat di dalamnya kemudian melakukan uraian atau penjabaran dan penafsiran.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas.

Uji ini dilakukan dengan maksud untuk menghindari bias terhadap kuesioner yang akan diisi oleh responden.

1). Uji Validitas

Validitas adalah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkan. Tinggi rendahnya validitas suatu angket atau kuesioner dihitung dengan menggunakan teknik korelasi produk momen, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2) - (n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

(Singarimbun dan Effendi, 1995:137)

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi produk momen.

n = jumlah sampel

X = skor pertanyaan

Y = skor total

Dengan menggunakan taraf signifikan ($\text{Alpha} = 0,05$), apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka item pertanyaan dari variabel tersebut dikatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Dengan kata lain, reliabilitas

konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Alpha Cronbach dengan rumus :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \alpha b^2}{\alpha t^2} \right] \quad (\text{Arikunto, 1998:165})$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \alpha b^2$ = jumlah varians butir

αt^2 = varian total.

Menurut Sekaran (2003, 312), koefisien alpha yang semakin mendekati nilai 0,8 berarti butir-butir pertanyaan dalam koefisien semakin reliabel. Nilai alpha antara 0,8 sampai 1,0 dikategorikan reliabilitas baik nilai alpha kurang dari 0,6 dikategorikan reliabilitas kurang baik.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh persepsi tentang tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar.

Persamaannya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Djarwanto dan Subagyo, 1996:186})$$

Keterangan :

Y = motivasi kerja karyawan

a = bilangan konstanta

- b₁, b₂ = koefisien regresi
 X₁ = tingkat pendidikan
 X₂ = pelatihan
 e = error

d. Uji Statistik

Agar persamaan di atas tidak menyesatkan di dalam pengambilan keputusan, maka dilakukan pengujian statistik yang meliputi uji bersama-sama (uji F) dan uji parsial (uji t).

1) Pengujian koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F)

Untuk menguji apakah hubungan antara variabel independen secara keseluruhan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun langkah-langkah pengujiannya :

a) Formulasi hipotesis

$H_0: b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

$H_1: b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

b) Level of significance (α) = 0,05

c) Mencari F hitung

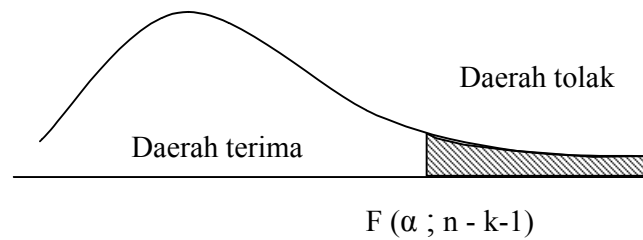
$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)} \quad (\text{Mudrajad Kuncoro, 2001:99})$$

dimana : R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sample

d) Gambar tes signifikan



Gambar 2

Kurva Daerah Penerimaan & Penolakan Ho Uji F

e) Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $F_{\text{hitung}} < F(\alpha; n - k - 1)$

H_0 ditolak apabila $F_{\text{hitung}} > F(\alpha; n - k - 1)$

2) Pengujian koefisien regresi secara parsial (Uji t)

Untuk menguji apakah hubungan antara masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

a) Formulasi hipotesis

$H_0: b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel-variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

$H_1: b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel-variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

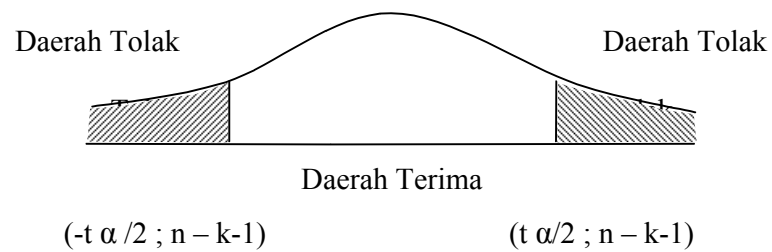
- b) Penentuan level of significance (α) = 0,05
 c) Rumus perhitungan t hitung

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b_i}{Sb_i} \quad (\text{Mudrajad Kuncoro, 2001:98})$$

Dimana : b_i : koefisien masing-masing variabel

Sb_i : standar error koefisien regresi berganda

- d) Gambar tes signifikan



Gambar 3

Kurva Daerah Penerimaan & Penolakan H_0 Uji t

- e) Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $-t \alpha / 2 ; n - k - 1 \leq t_{\text{hitung}} \leq t \alpha / 2 ; n - k - 1$

H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

f. Sub Dinas Perencanaan dan Pengendalian Operasional

Sub Dinas Perencanaan dan Pengendalian Operasional mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana pendapatan, pembinaan teknis pemungutan, pengendalian dan peningkatan pendapatan daerah. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Sub Dinas Perencanaan dan Pengendalian Operasional mempunyai fungsi dan wewenang sebagai berikut :

1. Melakukan perencanaan pendapatan daerah yang bersumber dari pajak daerah, retribusi daerah dan pendapatan daerah lainnya beserta PBB.
2. Melakukan pembinaan teknis operasional kerja daerah, bimbingan dan petunjuk kepada semua unit kerja daerah, retribusi daerah dan pendapatan daerah lainnya serta pungutan PBB.
3. Melakukan kerjasama dengan instansi vertikal dan dinas daerah lainnya.

Sub Dinas Perencanaan dan Pengendalian Operasional terdiri dari :

1. Seksi Perencanaan dan Pembinaan Teknis Pemungutan.
2. Seksi Evaluasi dan Pengembangan Pendapatan.

Masing-masing seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi (Kasi) yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Sub Dinas (Kasubdin) Perencanaan dan Pengendalian Operasional.

g. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

Unit Pelaksana Teknis Dinas berkedudukan sebagai unsur pelaksana koordinasi kegiatan dinas dibidang pengelolaan terminal dan pemungutan

retribusi daerah. UPTD dipimpin oleh seorang Kepala UPTD yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas.

h. Cabang Dinas

Cabang Dinas berkedudukan sebagai unsur pelaksana koordinasi kegiatan dinas di bidang pelayanan pajak reklame yang berkedudukan menyatu dengan Kantor Urusan Pelayanan Terpadu Satu Atap (KUPTSA).

A. Analisis Deskriptif Tentang Identitas Responden

Dari jumlah karyawan Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar diperoleh 75 orang karyawan sebagai sampel dalam penelitian ini. Berikut ini penulis uraikan mengenai profil responden penelitian berdasarkan kriteria karyawan :

1. Usia Responden

Usia responden menunjukkan kematangan ataupun kedewasaan karyawan dalam berpikir untuk melakukan yang terbaik untuk dirinya sendiri, perusahaan maupun orang lain. Sebelum menguraikan distribusi responden berdasarkan usia, ditentukan interval kelasnya dengan cara :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}} \quad (\text{Y. Slamet, 1993:19})$$

$$= \frac{55 \text{ tahun} - 20 \text{ tahun}}{3} = 11,67 \text{ dibulatkan menjadi } 12$$

TABEL 1
USIA RESPONDEN

No.	Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
1	20 – 31	10	13,3
2	32 – 43	40	53,3
3	44 - 55	25	33,3
Total		75	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2004

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dapat menunjukkan atau menggambarkan keterampilan, ketelitian dan kemampuan fisik karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dikarenakan pada dasarnya kemampuan antara pria dan wanita berbeda.

TABEL 2
JENIS KELAMIN RESPONDEN

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Pria	49	65,3
2	Wanita	26	34,7
Total		75	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2004

3. Status Kawin

Status perkawinan karyawan mencerminkan kematangan berpikir dan orientasinya dalam bekerja. Semakin lama usia perkawinan seseorang

maka tingkat kematangannya dalam berpikir lebih tinggi dan orientasinya dalam bekerja tidak hanya melulu urusan perut.

TABEL 3
STATUS KAWIN RESPONDEN

No.	Status	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Belum Kawin	2	2,7
2	Kawin	72	96,0
3	Duda/Janda	1	1,3
Total		75	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2004

4. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan karyawan mencerminkan pola berpikir yang rasional dan pola tingkah laku yang lebih mantap. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin luas pengetahuan sehingga dalam menyelesaikan masalah cenderung lebih mudah dan cepat.

TABEL 4
TINGKAT PENDIDIKAN RESPONDEN

No.	Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	SLTA	34	45,3
2	Diploma III	10	13,3
3	Sarjana (S1)	25	33,3
4	Pasca Sarjana (S2)	6	8,0
Total		75	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2004

5. Masa Kerja Responden

Masa kerja menunjukkan seberapa lama karyawan tersebut bekerja pada perusahaan dan seberapa besar kontribusinya terhadap perusahaan. Semakin lama masa kerja karyawan maka pengalaman kerjanya semakin banyak sehingga membuat karyawan lebih profesional dan inovatif dalam bekerja.

TABEL 5
MASA KERJA RESPONDEN

No.	Lama	Frekuensi	Prosentase (%)
1	< 1 tahun	4	5,3
2	1 - 10 tahun	16	21,3
3	10 – 20 tahun	44	58,7
4	> 20 tahun	11	14,7
Total		75	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2004

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Analisa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu dapat digunakan sesuai dengan obyek yang diukur, semakin tinggi validitas suatu fungsi ukur semakin tepat pengukuran mengenai sasaran.

Analisa validitas dihitung dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total yaitu menggunakan rumus teknik korelasi "*Product moment*".

Dengan menggunakan taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$

maka item pertanyaan dari variabel tersebut dikatakan valid. Adapun hasil dari perhitungan dengan bantuan program *SPSS 11.0 for windows* dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL 6
UJI VALIDITAS ITEM PERTANYAAN VARIABEL PERSEPSI
TENTANG TINGKAT PENDIDIKAN

Item	Correlation (r_{hitung})	Critical Value (r_{tabel})	Status
7	0,2346	0,227	Valid
8	0,3470	0,227	Valid
9	0,2911	0,227	Valid
10	0,2415	0,227	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2004

Dari tabel 6 di atas menunjukkan hasil validitas masing-masing item pertanyaan variabel pendidikan dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,227. Nilai r_{hitung} semakin mendekati angka 1,00 maka semakin baik pula konsistensinya.

TABEL 7
UJI VALIDITAS ITEM PERTANYAAN VARIABEL PELATIHAN

Item	Correlation (r_{hitung})	Critical Value (r_{tabel})	Status
7	0,2346	0,227	Valid
8	0,3470	0,227	Valid
9	0,2911	0,227	Valid
10	0,2415	0,227	Valid

Dari tabel 7 di atas menunjukkan hasil validitas masing-masing item pertanyaan variabel pelatihan dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar

0,254. Nilai r_{hitung} semakin mendekati angka 1,00 maka semakin baik pula konsistensinya.

TABEL 8

UJI VALIDITAS ITEM PERTANYAAN VARIABEL MOTIVASI

Item	Correlation (r_{hitung})	Critical Value (r_{tabel})	Status
11	0,2924	0,227	Valid
12	0,2607	0,227	Valid
13	0,3731	0,227	Valid
14	0,6041	0,227	Valid
15	0,3482	0,227	Valid
16	0,6097	0,227	Valid
17	0,2444	0,227	Valid

Sumber : Data primer diolah, tahun 2004

Dari tabel 8 di atas menunjukkan hasil validitas masing-masing item pertanyaan variabel motivasi dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,227. Nilai r_{hitung} semakin mendekati angka 1,00 maka semakin baik pula konsistensinya.

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran itu akurat, stabil dan konsisten apabila dilakukan pengukuran kembali dengan subyek yang sama. Dalam uji reliabilitas menggunakan rumus “*Alpha Cronbach*”.

Dengan bantuan program *SPSS 11.0 for windows* diperoleh hasil sebagai berikut :

1) Pendidikan

Alpha = 0,6319 lebih besar dari critical value (r_{tabel}) 0,227

2) Pelatihan

Alpha = 0,4667 lebih besar dari critical value (r_{tabel}) 0,227

3) Motivasi

Alpha = 0,6599 lebih besar dari critical value (r_{tabel}) 0,227

Hasil uji reliabilitas item pertanyaan pendidikan, pelatihan dan motivasi menunjukkan derajat reliabilitas yang cukup tinggi karena nilai $\alpha >$ nilai r_{tabel} . Derajat reliabilitas semakin mendekati angka 1,00 maka semakin reliabel.

C. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel dependen (motivasi) digunakan analisis Regresi Linier Berganda.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan bantuan komputer melalui program SPSS 11.0 *for windows* dapat dilihat rekapitulasinya pada tabel 9 dibawah ini:

TABEL 9
ESTIMASI REGRESI LINEAR BERGANDA

No	Variabel Independen	Koefisien Regresi	Standar Error	t _{hitung}	r _{tabel}
1	Persepsi tentang Tingkat Pendidikan	0,453	0,139	3,267	1,980
2	Pelatihan	0,351	0,135	2,605	1,980
Konstanta = 11,904					
Adjusted R Square = 0,153					
R Square = 0,176					
Multiple R = 0,419					
F-hitung = 7,672					

Sumber : Data primer diolah, tahun 2004

Dari hasil analisis data sebagaimana terlihat pada tabel 9 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 11,904 + 0,453X_1 + 0,351X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda ini dapat dilihat pengaruh variabel-variabel persepsi tentang tingkat pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja para karyawan Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar.

Interpretasi dari hasil perhitungan di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Konstanta bernilai positif sebesar 11,904 artinya motivasi kerja karyawan akan tetap ada walaupun tidak ada tingkat pendidikan yang tinggi dan tidak ada yang mengikuti program pelatihan kedinasan, dengan asumsi bahwa motivasi kerja karyawan di pengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.
- b. Variabel persepsi tentang tingkat pendidikan (X_1) mempunyai koefisien yang positif sebesar 0,453 yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan maka motivasi kerjanya akan mengalami peningkatan.
- c. Variabel pelatihan (X_2) mempunyai koefisien yang positif sebesar 0,351 yang berarti bahwa semakin sering seorang karyawan mengikuti pelatihan maka motivasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

1. Uji Serentak (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yaitu persepsi tentang tingkat pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y) yaitu motivasi kerja.

Proses pengujian ini menggunakan uji F yaitu dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Adapun kesimpulan dari pengujian tersebut adalah hipotesis (H_1) diterima karena perhitungan dengan menggunakan SPSS 11.0 for Windows diperoleh nilai $F_{hitung} (7,672) > F_{tabel} (3,07)$. Hal ini

berarti bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar dipengaruhi oleh variabel persepsi tentang tingkat pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) secara bersama-sama/serentak. Berarti hal tersebut mirip dengan tinjauan penelitian terdahulu yang berjudul “Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan Struktural Terhadap Kemampuan Manajerial Pejabat Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar”(Indrarini, Sri, 1999).

2. Uji Parsial (uji t)

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah variabel independen, yaitu persepsi tentang tingkat pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh secara individu (parsial) terhadap variabel dependen (Y) yaitu motivasi kerja. Proses pengujian ini menggunakan uji t yaitu dengan membandingkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Adapun kesimpulan dari pengujian tersebut adalah hipotesis (H_1) diterima karena hasil perhitungan dengan program SPSS 11.0 *for Windows* dapat diperoleh hasil besarnya t_{hitung} untuk variabel persepsi tentang tingkat pendidikan (X_1) sebesar 3,267. Jadi nilai t_{hitung} (3,267) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,980). Hal ini berarti bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar juga dipengaruhi oleh variabel persepsi tentang tingkat pendidikan (X_1) dan variabel pelatihan (X_2) secara parsial (individu). Untuk variabel persepsi tentang tingkat pendidikan (X_1) berarti hal tersebut mirip dengan tinjauan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Pendidikan Aparat Desa Dengan Kemampuan Mengelola Administrasi Desa di Kecamatan Karangpandan Kabupaten

Karanganyar”(Untung, 1998). Sedangkan untuk variabel pelatihan (X_2) belum pernah diadakan penelitiannya secara parsial di lingkungan PNS dan Perangkat Desa di Kabupaten Karanganyar.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar. Adapun kesimpulan dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar baik secara serentak maupun parsial (individu).
2. Pendidikan berpengaruh besar terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai, hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin luas wawasannya, semakin tinggi daya analisisnya dan semakin matang pemikirannya, sehingga pada akhirnya akan mampu untuk memecahkan setiap permasalahan yang dihadapinya. Selain itu juga akan lebih mempercepat kenaikan pangkat (golongan) dan semakin terbuka pintu baginya untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.
3. Pelatihan (baik struktural maupun fungsional) berpengaruh besar terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar, hal ini dikarenakan pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya secara langsung guna meningkatkan keterampilan,

kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh pimpinan/dinas dalam usaha mencapai tujuannya. Selain itu dengan sering mengikuti pelatihan kedinasan maka akan terbuka peluangnya untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

4. Dari kedua variabel yang diteliti, yaitu variabel pendidikan dan pelatihan, variabel pendidikan mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibanding dengan variabel pelatihan, ini dibuktikan dengan hasil olah data dengan menggunakan Program SPSS 11.0 *for Windows* yang menunjukkan bahwa nilai variabel pendidikan (0,453) > variabel pelatihan (0,351).

B. Saran

1. Program pelatihan (baik pelatihan struktural maupun fungsional) yang diadakan perlu terus ditingkatkan dan dikembangkan. Hal ini dikarenakan program pelatihan bagi pegawai merupakan salah satu media efektif dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuannya.
2. Pimpinan harus terus menerus mendorong para pegawai untuk meningkatkan pendidikan formalnya, karena makin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan semakin luas wawasan berfikirnya dan makin mantap dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi.
3. Pemilihan peserta pelatihan harus dilakukan secara obyektif, transparan dan profesional. Agar lingkungan kerja tetap stabil dan kondusif.
4. Memberikan subsidi bagi para pegawai yang akan melanjutkan studinya di Universitas Negeri Ternama. Agar pegawai semakin

termotivasi untuk kuliah di Universitas Negeri Ternama. Sehingga gelar kesarjanaan mereka dapat dipertanggungjawabkan.

5. Perlu dilakukan semacam *fit and proper test* (uji kelayakan dan kepatutan) dalam penunjukkan seseorang yang akan menduduki suatu jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh, 1997. *Psikologi Industri*. Edisi Revisi, Liberty, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 1998. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, Saifudin, 2001. *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo, 1996. *Statistik Induktif*. BPFE, Yogyakarta
- Dessler, Gary 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhallindo, Jakarta, Edisi Bahasa Indonesia.
- Darminto, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Edwin, Fillipo B, 1993. *Manajemen Personalia*. Terjemahan Moh. Mas'ud. Erlangga, Jakarta.
- Hani Handoko, T, 1992. *Manajemen Personalia dan SDM*. Edisi I, BPFE, Yogyakarta.
- Hadi, Sutrisno, 1994. *Metodologi Research*. Jilid I, Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi, UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Indrarini, Sri, 1999. Skripsi: *Hubungan antara Pendidikan dan Latihan Struktural terhadap Kemampuan Manajerial Pejabat Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar*. Universitas Sebelas Maret.
- Kuncoro, Mudrajad, 2001. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Pertama, UPP AMP YKPN, Yogyakarta
- Manulang, M, 1998. *Pokok-pokok Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Comb, Phillip M dan Manzoor Achmad, 1984. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Poerwono, Hadi, 1989. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfa Beta, Bandung.
- Pareek, Udai, 1996. *Perilaku Organisasi*. PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.

- Robbins, Stephen P, 1998. *Perilaku Organisasi (Konsep Kontroversi-Aplikasi)*. Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhallindo Indonesia, Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan, 1990. *Manajemen Personalia*. BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono, 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfa Beta, Bandung.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 1995. *Metodologi Penelitian Survey*. LP3ES, Jakarta.
- Slamet, Y, 1993. *Analisis Kuantitatif Untuk Data Sosial*. Dabara Publisher, Surakarta.
- Strauss, Anselm L dan B. Sayles, 1991. *Manajemen Personalia*. PT.Prenhallindo, Jakarta, Edisi Bahasa Indonesia.
- Sekaran, Uma, 2003, *Research Methods For Business, A Skill Building Approach*, Fourth Edition, John Willey & Sons, Inc.
- Schermerhorn, W, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenhallindo, Jakarta, Edisi Bahasa Indonesia.
- Untung, 1998. Skripsi: *Pengaruh Pendidikan Aparat Desa dengan Kemampuan Administrasi Desa di Kecamatan Karangpandan*, Universitas Sebelas Maret.

KUESIONER

A. Mohon diisi pada tempat yang tersedia

Nama :(jika tidak keberatan)

Usia : (tahun)

Jenis kelamin : Pria / Wanita *

Status Kawin : Belum Kawin/ Kawin / Duda & Janda

Pendidikan terakhir : SMU (Sederajat) / D3 / S1 / S2*

Masa kerja :

Keterangan : (*) coret yang tidak perlu

B. Berilah jawaban pertanyaan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberi tanda (x) pada kolom yang tersedia

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-ragu / Netral

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERTANYAAN	SS	S	R	KS	TS
	<u>PENDIDIKAN</u>					
1.	Dinas memberikan kesempatan pada para pegawai untuk meningkatkan pendidikannya pada tingkat yang lebih tinggi.					
2.	Pendidikan formal sangat berpengaruh terhadap meningkatnya koordinasi dalam melaksanakan kegiatan dinas.					
3.	Pendidikan dapat mempengaruhi kecepatan dalam memberikan pelayanan terhadap publik.					

4.	Pendidikan formal yang lebih tinggi akan lebih memberikan motivasi kerja para pegawai.				
5.	Pendidikan formal yang lebih tinggi dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam memecahkan permasalahan.				
6.	Dengan menyandang gelar pendidikan yang tinggi akan lebih mempercepat naik pangkat.				
<u>PELATIHAN</u>					
7.	Pelatihan (Diklat) yang anda ikuti tidak lebih hanya sekedar formalitas.				
8.	Pelatihan (Diklat) yang anda ikuti relevan dengan pekerjaan anda.				
9.	Anda merasa perlu mengikuti pelatihan (Diklat) untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan anda.				
10.	Dengan mengikuti pelatihan (Diklat) anda mempunyai harapan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.				
<u>MOTIVASI</u>					
11.	Setelah mengikuti pelatihan (Diklat) saya merasa lebih percaya diri.				
12.	Motivasi kerja saya adalah untuk mencapai tujuan unit kerja yang telah ditetapkan.				
13.	Untuk mengefektifkan pekerjaan saya perlu melakukan inovasi / cara-cara baru.				
14.	Setiap tugas yang diberikan kepada saya akan saya laksanakan dengan penuh tanggung jawab.				
15.	Ukuran keberhasilan pegawai adalah jabatan dan golongan.				
16.	Pegawai mempunyai minat untuk belajar tentang peraturan perundang-undanganyang baru.				

17. Rekan kerja yang mampu diajak bekerjasama dengan baik mampu meningkatkan motivasi kerja saya.				