

ANALISIS FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KEPUASAN KERJA PENILIK PENDIDIKAN NON FORMAL DAN INFORMAL DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SUKOHARJO

Mugiyono

Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo

Ernawati

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

Job satisfaction overseers PNFI (Non-Formal and Informal Education), particularly in Education Office of Sukoharjo generally still does not meet expectations, due to the results of functional training, emotional intelligence, and performance has not been fully supported. To improve job satisfaction bishops PNFI the improvement and development of the results of functional training, emotional intelligence, and performance necessary to obtain better compliance. This study is a population with 36 respondents bishops PNFI in Education Office of Sukoharjo. Data were collected through a questionnaire, while data analysis techniques using Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study indicate that (1) the results of functional training has positive and significant impact on job satisfaction PNFI overseers, (2) emotional intelligence and significant positive effect on job satisfaction PNFI overseers, (3) performance and a significant positive effect on job satisfaction PNFI overseers; (4) performance variables have a dominant influence on job satisfaction PNFI inspector.

Keywords: *results of functional training, emotional intelligence, performance, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian kinerja yang optimal. Peningkatan kualitas sumber daya manusia bertujuan untuk mengoptimalkan kompetensi seseorang sehingga mendukung tugas pekerjaan yang dilakukan. Dalam bidang pendidikan, orientasi tugas bagi para Penilik Pendidikan Non Formal dan Informal (PNFI) mempunyai arti penting dalam mendukung profesionalisme. Orientasi tugas sangat dipengaruhi seberapa besar kadar kompetensi yang dimiliki para penilik dalam menjalankan tugas pokok. Semakin besar kadar kompetensi yang dimiliki akan mendukung kemampuan profesional dan kinerja yang dihasilkan. Melalui peningkatan kinerja penilik diharapkan dapat memenuhi perkembangan dan kebutuhan masyarakat akan pelayanan program PNFI.

Keefektifan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan pada umumnya ditentukan dari kompetensi. Seseorang dengan kompetensi yang memadai akan lebih mudah menyesuaikan diri terhadap tugas-tugas yang akan dikerjakan. Kompetensi menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Kompetensi tenaga kependidikan bagi seorang penilik PNFI merupakan syarat penting yang harus dimiliki karena sangat mendukung keefektifan dalam melaksanakan tugas. Dalam rangka memastikan mutu layanan program PNFI, setiap penilik perlu meningkatkan kompe-

tensinya secara terus menerus baik melalui pelatihan ataupun diskusi-diskusi informal antar penilik. Salah satu alternatif bentuk pengembangan kompetensi bagi penilik adalah melalui pelatihan fungsional. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan kompetensi para penilik dalam melaksanakan tugas. Melalui pelatihan fungsional diharapkan dapat meningkatkan kompetensi sehingga mendukung kemampuan profesional para penilik. Sedangkan hasil Pelatihan fungsional adalah hasil belajar berupa kemampuan-kemampuan yang diperoleh peserta pelatihan yang berpartisipasi atau terlibat dalam kegiatan proses belajar mengajar pada suatu pelatihan fungsional penilik. Hasil pelatihan fungsional dapat berupa kemampuan kognisi atau pengetahuan, kemampuan afeksi atau pemahaman dan kemampuan psikomotorik atau ketrampilan. Semakin tinggi hasil pelatihan fungsional diharapkan kemampuan para penilik dalam melaksanakan tugas akan semakin lebih memadai sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja.

Kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan intelektual saja tidaklah cukup dalam menjamin kesuksesan para Penilik PNFI dalam menjalankan tugas profesional. Paradigma baru mengenai kesuksesan karier dewasa ini menjadi perhatian banyak pakar dan para periset. Pergeseran paradigma keberhasilan karir dari *Intelligence Quotient* menuju *Emotional Intelligence* memberikan petunjuk bahwa kecerdasan emosional memegang kunci dalam mencapai kesuksesan karir khususnya bagi para pemimpin. Hasil penelitian Meyke S. Simboh (2005) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Penilik PNFI di Sulawesi Utara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Kondisi yang teramati bahwa para Penilik dihadapkan dengan berbagai pihak dan situasi kerja yang sering menimbulkan konflik peran dalam pekerjaan. Kecerdasan emosional mempunyai peran yang amat penting para penilik dalam mengontrol emosi pribadi

maupun dengan orang lain. Melalui pengembangan kecerdasan emosional para penilik diharapkan mampu mengatasi berbagai situasi kerja sehingga mendukung kualitas penyelenggaraan pendidikan luar sekolah dan peningkatan kinerja para penilik.

Kompetensi baik menyangkut kemampuan intelektual maupun kecerdasan emosional merupakan komponen penting bagi seseorang dalam pencapaian kinerja yang optimal. Tingkat kinerja Penilik PNFI juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan terhadap pekerjaan. Menurut Robbins (2001: 139) kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa seseorang yang merasa puas dalam bekerja akan lebih mudah bersikap positif terhadap tugas pekerjaannya, sehingga perilaku kerjanya juga cenderung positif. Penghargaan, iklim kerja, kebijakan dinas, dan promosi dapat menjadi sumber kepuasan bekerja bagi para Penilik. Kepuasan kerja dapat meningkat apabila faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja terpenuhi sesuai dengan harapan. Semakin tinggi kepuasan kerja akan mendukung peningkatan kinerja Penilik PNFI.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa kinerja penilik PNFI dan faktor-faktor yang mempengaruhinya perlu diteliti. Faktor-faktor tersebut adalah hasil pelatihan fungsional, kecerdasan emosional, dan kinerja yang dicapai para penilik PNFI. Penilik PNFI di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo adalah tenaga kependidikan pada Dinas Pendidikan Sukoharjo yang mengemban tugas untuk melakukan kegiatan penilikan pendidikan non formal dan informal di wilayah Kabupaten Sukoharjo.

Kinerja yang dicapai para penilik PNFI di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo dapat dilihat dari beberapa pres-

tasi yang cukup membanggakan antara lain:

1. Ranking I dalam Kejuaraan Percepatan Tuntas Buta Aksara di Wilayah Provinsi Jawa Tengah tahun 2007.
2. Juara II dalam Kejuaraan Karnaval Pembangunan Mobilitas Tingkat Kabupaten tahun 2007.
3. Juara Umum dalam Porseni Penilik Se-Jawa Tengah tahun 2008.

Di tengah perubahan yang begitu cepat dan kompetitif, para penilik merasa belum puas dengan berbagai prestasi yang diraih selama ini. Keberhasilan yang dicapai tersebut tidak membuat mereka berhenti untuk terus meningkatkan prestasi dan daya saing. Melalui peningkatan kinerja yang semakin tinggi, diharapkan kepuasan kerja para penilik akan semakin tinggi.

Dalam rangka mendukung keberhasilan penyelenggaraan PNFI di wilayah Kabupaten Sukoharjo, sangat membutuhkan dukungan tenaga kependidikan (penilik PNFI) yang memadai, berkualitas, dan profesional serta mampu bersaing baik di forum regional, nasional maupun internasional. Untuk mencapai tujuan tersebut, peningkatan kinerja penilik PNFI harus dilakukan secara terus menerus. Kenyataan yang ada menunjukkan bahwa banyak kegiatan penilikan program PNFI di Kabupaten Sukoharjo yang dilakukan oleh penilik terhadap input, proses, *output* masih kurang memenuhi persyaratan mutu, hal ini mengakibatkan kinerja yang dihasilkan penilik PNFI belum sebagaimana yang diharapkan. Kondisi yang dialami menunjukkan bahwa pelaksanaan Sertifikasi bagi penilik PNFI sampai sekarang masih dalam proses, sedangkan sertifikasi bagi pengawas pendidikan formal sudah berjalan. Salah satu alternatif untuk menangani masalah tersebut ditempuh melalui pelatihan fungsional. Melalui pelatihan fungsional diharapkan terjadi peningkatan kemampuan kerja sehingga para penilik PNFI akan lebih kompeten dan profesional didalam memberikan layanan program-program PNFI secara berkualitas dan akuntabel. Semakin tinggi hasil pelatihan

fungsional, kemampuan kerja penilik akan semakin tinggi sehingga mendukung keefektifan dan kinerja penilik dalam melaksanakan tugas.

Pengembangan kecerdasan emosional bagi penilik PNFI di Dinas Pendidikan Sukoharjo sangat diperlukan karena keadaan emosi dan tindakan penilik berpengaruh pada perasaan orang lain. Kenyataan yang dialami bahwa para penilik seringkali mengalami hambatan dalam melaksanakan tugasnya, disebabkan karena penyelenggaraan PNFI tidak bisa dipaksakan begitu saja pada masyarakat. Selain itu kesuksesan penilik dalam melaksanakan tugas memerlukan dukungan pemimpin formal dan pemimpin informal seperti camat, kepala desa/lurah, atau tokoh masyarakat. Kenyataan yang dialami seringkali terjadi sebaliknya, di mana program penyelenggaraan PNFI kurang memperoleh dukungan dari masyarakat, selain itu masyarakat banyak yang belum mengenal keberadaan PNFI. Perbedaan pendapat dan pandangan antara masyarakat dan penilik mengenai program penyelenggaraan PNFI seringkali terjadi, yang mengakibatkan adanya hambatan dalam pelaksanaan tugas penilik. Untuk mencapai keefektifan dalam menjalin hubungan antar pribadi, diperlukan adanya suatu keterampilan emosional baik mengelola dan mengendalikan emosi sendiri maupun dengan orang lain. Melalui pengembangan kecerdasan emosional diharapkan dapat meningkatkan kemampuan para penilik dalam mengatur dan menggunakan emosi secara efektif dan membangun hubungan produktif, yang pada akhirnya dapat mendukung kesuksesan tugas penilikan.

Bertolak dari permasalahan di atas, maka peningkatan kepuasan kerja para penilik PNFI perlu memperhatikan hasil pelatihan fungsional, kecerdasan emosional, dan kinerja. Sedangkan beberapa faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja, di antaranya berkaitan dengan kesejahteraan, masa usia pensiun, jam kerja, dan sarana dan prasarana. Ketimpangan yang dirasakan penilik PNFI

mengenai kesejahteraan berkaitan dengan tunjangan fungsional yang diterima, di mana tunjangan fungsional bagi pengawas diberikan sesuai dengan jabatan fungsionalnya sedangkan bagi penilik PNFI hanya memperoleh tunjangan fungsional sama dengan tunjangan fungsional guru. Ketimpangan lain berkaitan masa usia pensiun, di mana masa pensiun penilik adalah 56 tahun sedangkan pengawas 60 tahun. Para penilik memiliki jam kerja yang lebih besar yaitu 24 jam sehari, sedangkan jam kerja pengawas hanya sebatas jam kerja formal. Terbatasnya sarana dan prasarana yang menunjang penyelenggaraan dan proses pembelajaran PNFI merupakan kendala yang dapat menurunkan kepuasan kerja para penilik. Persepsi penilik PNFI terhadap faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kondisi perasaan dalam melaksanakan tugas, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja. Guna memperoleh tingginya kepuasan kerja maka peningkatan hasil pelatihan fungsional, pengembangan kecerdasan emosional, dan peningkatan kinerja penilik PNFI perlu dicapai.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh hasil pelatihan fungsional, kecerdasan emosional, dan kinerja terhadap kepuasan kerja Penilik PNFI di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil lokasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo, dengan pertimbangan, peneliti menjumpai adanya masalah berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja penilik PNFI.

Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 130) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi, studi penelitiannya disebut studi populasi atau studi sensus. Sedangkan pengertian sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan dinamakan penelitian sampel apabila

peneliti bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Penilik PNFI Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo sebanyak 36 orang. Penelitian ini bertujuan ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau studi sensus.

Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan daftar pertanyaan. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara menyusun instrumen kuesioner yang diberikan kepada responden. Untuk menguji ketepatan alat ukur/instrumen penelitian dilakukan uji kualitas instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas. Sebelum data dianalisis dengan regresi linear berganda, data harus lolos uji asumsi klasik yang berupa uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas (Imam Ghozali, 2005: 115).

Tujuan digunakannya analisis regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh hasil pelatihan fungsional, kecerdasan emosional, dan kinerja terhadap kepuasan kerja penilik PNFI. Pengujian hipotesis dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengambil lokasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo, dengan pertimbangan bahwa peneliti menjumpai adanya gejala permasalahan pada instansi tersebut yaitu berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja penilik PNFI. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Penilik PNFI Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo sebanyak 36 orang.

Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 130) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi, studi penelitiannya disebut studi populasi atau studi sensus. Sedangkan pengertian sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti

dan dinamakan penelitian sampel apabila peneliti bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Penelitian ini bertujuan ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau studi sensus. Dengan demikian sampel yang digunakan sebanyak 36 responden.

Hasil Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner terhadap 36 responden penilik PNFI di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo. Penelitian dimulai dengan tahap pengumpulan data melalui penyebaran instrumen kuesioner terhadap seluruh responden. Penyebaran kuesioner dilakukan selama 1 minggu, mulai tanggal 20 Desember sampai dengan 27 Desember 2009. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 36 kuesioner kepada responden yaitu dengan cara mengantar langsung ke tempat kerja responden. Berdasarkan kuesioner yang diedarkan, semua kuesioner dikembalikan kepada peneliti sebesar 100%. Selanjutnya dilakukan skoring (penilaian) dengan teknik skala *Likert* 5 poin. Seluruh kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan pengujian instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Tahap selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik serta analisis regresi. Adapun proses pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 12.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Jumlah butir pernyataan instrumen kuesioner dalam penelitian ini semuanya adalah 33 butir dengan rincian 9 butir kuesioner hasil pelatihan fungsional (X_1), 8 butir kecerdasan emosional (X_2), 8 butir kinerja (X_3), dan 8 butir kuesioner kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil uji validitas butir instrumen hasil pelatihan fungsional, kecerdasan emosional, kinerja, dan kepuasan kerja pada tingkat signifikan-

si $\alpha = 0,05$ menghasilkan $p\text{ value} < 0,05$. Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa dari semua butir pernyataan instrumen penelitian tersebut adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* sedangkan kriteria pengujiannya jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka instrumen reliabel.

Hasil pelatihan fungsional, kecerdasan emosional, kinerja, dan kepuasan kerja adalah reliabel karena menghasilkan *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Dengan melihat hasil analisis validitas dan reliabilitas di atas peneliti menyimpulkan bahwa instrumen penelitian ini telah memiliki tingkat validitas dan reliabilitas sesuai yang ditetapkan. Untuk selanjutnya dapat digunakan sebagai data penelitian dan dasar pengambilan keputusan atau pengujian hipotesis.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Kriteria untuk melihat ada tidaknya multikolinearitas pada model regresi dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF). Apabila nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF yang dihasilkan dari masing-masing variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 berarti tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini berarti pula, masing-masing variabel independen (hasil pelatihan fungsional, kecerdasan emosional, dan kinerja) tidak saling berkorelasi linear.

2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Glejser Test* dengan cara meregres ulang variabel *absolut residual* dengan semua variabel independen (hasil pelatihan fungsional, kecerdasan emosional, dan kinerja). Kriteria uji yang diharapkan dari pengujian ini jika masing-masing

variabel independen tidak signifikan terhadap *absolut residual* atau *p value* > 0,05 maka model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel independen (hasil pelatihan fungsional, kecerdasan emosional, dan kinerja) tidak signifikan terhadap *absolut residual* atau *p value* > 0,05. Hal ini ditunjukkan dari besarnya *p value* masing-masing variabel independen yaitu hasil pelatihan fungsional sebesar 0,527; kecerdasan emosional sebesar 0,140 dan kinerja sebesar 0,360. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Pengujian ada tidaknya autokorelasi pada model regresi dilakukan dengan *Runs Test* sedangkan model regresi

bebas dari autokorelasi apabila dari uji *Runs (Runs Test)* menghasilkan *p value* > 0,05. Hasil uji autokorelasi dengan *Runs Test* diperoleh *p value* (0,866) > 0,05 yang berarti tidak terjadi autokorelasi antar nilai residual. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah autokorelasi.

4. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria pengujian apabila hasil pengujian menghasilkan *p value* > 0,05 maka residual normal. Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh *p value* (0,898) > 0,05 maka residual normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

1. Model Persamaan Regresi

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh hasil

Tabel 1
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.079	4.359		1.624	.114
	Hasil Pelatihan Fungsional	.172	.077	.269	2.226	.033
	Kecerdasan Emosional	.286	.119	.334	2.413	.022
	Kinerja	.339	.115	.405	2.957	.006

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2009

Tabel 2
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.665	3	35.222	13.316	.000 ^a
	Residual	84.640	32	2.645		
	Total	190.306	35			

a. Predictors: (Constant), Kinerja, Hasil Pelatihan Fungsional, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2009

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.514	1.626

a. Predictors: (Constant), Kinerja, Hasil Pelatihan Fungsional, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2009

pelatihan fungsional, kecerdasan emosional, dan kinerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi, pengaruh hasil pelatihan fungsional, kecerdasan emosional, dan kinerja terhadap kepuasan kerja diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,269 X_1 + 0,334 X_2 + 0,405 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$b_1 = 0,269$ artinya hasil pelatihan fungsional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Apabila hasil pelatihan fungsional semakin ditingkatkan, maka kepuasan kerja semakin meningkat dengan asumsi variabel kecerdasan emosional dan kinerja dianggap konstan.

$b_2 = 0,334$ artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Apabila kecerdasan emosional semakin ditingkatkan, maka kepuasan kerja semakin meningkat dengan asumsi variabel hasil pelatihan fungsional, dan kinerja dianggap konstan.

$b_3 = 0,405$ artinya kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Apabila kinerja semakin ditingkatkan, maka kepuasan kerja semakin meningkat dengan asumsi variabel hasil pelatihan fungsional dan kecerdasan emosional dianggap konstan.

2. Uji variabel yang dominan

Uji faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja penilik PNFI da-

lam penelitian ini dengan melihat besarnya nilai *standardized* beta, hal ini mengingat ukuran data dari setiap variabel berbeda. Perbedaan ukuran/satuan dalam penelitian ini ditunjukkan dari jumlah butir pertanyaan instrumen dari variabel bebas yang berbeda. Nilai Beta merupakan koefisien arah regresi terstandar/terbaku (*Standardized Coefficients*), yang merupakan ukuran dari pengaruh langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Manfaat penggunaan *Standardized* Beta adalah mampu mengeliminasi perbedaan unit ukuran variabel bebas (Imam Ghozali, 2005: 88). Berdasarkan analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi dan *p value* dari masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Koefisien regresi beta hasil pelatihan fungsional (β_1) adalah 0,269 dengan *p value* sebesar 0,033.

b. Koefisien regresi kecerdasan emosional beta (β_2) adalah 0,334 dengan *p value* sebesar 0,022.

c. Koefisien regresi kinerja beta (β_3) adalah 0,405 dengan *p value* sebesar 0,006.

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa *standardized* beta variabel kinerja lebih besar dibandingkan dengan *standardized* beta variabel hasil pelatihan fungsional dan kecerdasan emosional, selain itu variabel kinerja menghasilkan *p value* yang lebih kecil dibandingkan dengan variabel hasil pelatihan fungsional dan kecerdasan emosional. Dengan demikian disimpulkan bahwa variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah kinerja.

3. Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh hasil pelatihan fungsional, kecerdasan emosional, dan kinerja secara simultan terhadap kepuasan kerja penilik PNFI.

Berdasarkan *output* analisis regresi linear berganda diketahui bahwa pengaruh hasil pelatihan fungsional, kecerdasan emosional, dan kinerja secara simultan terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 13,316 dengan p value sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak berarti hasil pelatihan, fungsional, kecerdasan emosional, dan kinerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada tingkat signifikansi 5%.

4. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan analisis regresi diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,514 artinya sumbangan yang diberikan variabel hasil pelatihan fungsional, kecerdasan emosional, dan kinerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebesar 51,4% sisanya 48,6% dipengaruhi variabel lain di luar model misalnya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, masa kerja dan lain-lain.

5. Pengujian Hipotesis

- Uji pengaruh hasil pelatihan fungsional terhadap kepuasan kerja
Berdasarkan *output* analisis regresi diketahui bahwa pengaruh hasil pelatihan fungsional terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 2,226 dengan p value sebesar $0,033 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak berarti hasil pelatihan fungsional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada tingkat signifikansi 5%.
- Uji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja
Berdasarkan *output* analisis regresi diketahui bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebe-

sar 2,413 dengan p value sebesar $0,022 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak berarti kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada tingkat signifikansi 5%.

- Pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan *output* analisis regresi diketahui bahwa pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 2,957 dengan p value sebesar $0,006 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak berarti kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada tingkat signifikansi 5%.

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan di atas diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil pelatihan fungsional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Penilik PNFI di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo. Dengan demikian hipotesis 1 terdukung oleh data.
- b. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Penilik PNFI di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo. Dengan demikian hipotesis 2 terdukung oleh data.
- c. Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Penilik PNFI di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo. Dengan demikian hipotesis 3 terdukung oleh data.
- d. Kinerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja Penilik PNFI di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo. Dengan demikian hipotesis 4 tidak terdukung oleh data.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pelatihan fungsional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi hasil pelatihan fungsional maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Ini menunjuk-

kan bahwa kepuasan kerja para Penilik PNFI akan semakin tinggi, apabila pengalaman belajar yang diperoleh melalui berbagai pelatihan fungsional semakin tinggi. Semakin banyak para penilik PNFI mengikuti pelatihan fungsional, kemampuan kerja menyangkut aspek kognisi, afeksi, dan psikomotorik akan semakin tinggi sehingga hal tersebut memberikan peluang bagi penilik untuk memaksimalkan kemampuan tugas-tugas penilikan. Apabila kemampuan semakin tinggi, maka pemahaman dan pelaksanaan tugas-tugas penilikan akan dapat berjalan efektif sesuai standar, sehingga kondisi ini akan meningkatkan kepuasan kerja.

Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi kecerdasan emosional maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja Penilik PNFI akan semakin tinggi, apabila para penilik memiliki kesadaran dan keahlian yang tinggi dalam mengelola emosi sendiri maupun hubungannya dengan orang lain. Ciri-ciri penilik PNFI yang memiliki kecerdasan emosional tinggi, dapat dilihat dengan semakin tingginya kesadaran diri, pengaturan diri, kesadaran sosial, dan kemampuan sosial.

Kinerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi kinerja maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja Penilik PNFI akan semakin tinggi, apabila para penilik mampu mencapai hasil kerja yang semakin baik dari biasanya. Ciri-ciri penilik PNFI yang berkinerja tinggi yaitu menguasai bidang pengetahuan, memiliki komitmen tinggi pada kualitas, menunjukkan dedikasi pada kepentingan masyarakat, keinginan yang tinggi untuk membantu masyarakat, menunjukkan usaha/kemandirian, menunjukkan kesungguhan kerja, kreatif, dan memiliki perilaku disiplin yang semakin tinggi.

Pelatihan fungsional tidak mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat disebabkan karena

adanya ketimpangan mengenai standar penilaian kinerja pengawas dengan penilik PNFI di mana sampai saat ini para penilik PNFI belum memiliki standar penilaian yang baku. Sedangkan sebagian dari para penilik PNFI telah merasa puas karena pada setiap periode telah mengikuti pelatihan fungsional. Dengan demikian komitmen terhadap penilaian kinerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja penilik PNFI.

DAFTAR PUSTAKA

- Aherf, Nair S., Balasubramanian M., dan Ghatala H., 2008, "The Role of Emotional Intelligence in Organisational Leadership", *Journal: Sixth AIMS International Conference on Management*, December 28-31, 2008, p. 407-412.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Aulawi, 2005, "Pengaruh Stres Kerja, Kondisi Kerja dan *Human Relations* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sritex di Sukoharjo", *Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta* (tidak dipublikasikan).
- Chairul A. Baso, 2008, "Pengaruh Hasil Pelatihan Fungsional terhadap Profesionalisme Pejabat Struktural pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Nusa Tenggara Barat", *Artikel: 14 Maret 2008*.
- Grant, M. Adam, 2008, "The Significance of Task Significance: Job Performance Effects, Relational Mechanisms, and Boundary Conditions", *Journal of Applied Psychology*, 2008, Vol. 93, No. 1, 108–124.
- Hamzah Uno, 2006, *Orientasi Baru Dalam Psikologi Pembelajaran*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Jaswati, 2006, "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana pada Dinas Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Karanganyar", *Tesis: Pasca Sarjana Magister Manajemen STIE AUB*, Surakarta. (Tidak dipublikasikan).
- Jogiyanto, 2004, *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*, BPFE, Yogyakarta.
- Kris Indriyani, 2009, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PD. BPR BKK Tasikmadu Kabupaten Karanganyar", *Tesis: Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana Universitas Slamet Riyadi Surakarta* (Tidak dipublikasikan).
- Malayu SP. Hasibuan, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Meyke S. Simboh, 2005, "Hubungan Antara Latar Belakang Pendidikan, Hasil Pelatihan Fungsional dan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Penilik PNFI Di Sulawesi Utara".
- Palmer B., Walls M., Burgess Z., dan Stough, C., 2001, "*Emotional intelligence and Effective Leadership*", *Journal: Leadership and Organization Development*, MCB University Press, 22 January 2001, p. 5-10, ISSN: 0143-7739. (<http://www.emerald-library.com/ft>)
- Robbins, Stephen P., 2001, *Perilaku Organisasi Jilid I*, Prenhalindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama, Alfabeta, Jakarta.
- Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi VI, Rineka Cipta, Jakarta.
- T. Hani Handoko, 2000, *Manajemen Personalita dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Thomas SK dan Wahyu AR, 2007, "Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Universitas Kristen Petra, Vol.98 (1), Maret 2007: 49-61
- Tim Pengembang BPPLSP Regional III, 2008, "Pelatihan Penilik PNFI Tingkat Keahlian Berbasis Kompetensi", *Artikel: Direktorat Jendral Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda Balai Pengembangan Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda Regional III Jawa Tengah*.
- Yusuf Hadi Miarso, 2008, "Peningkatan Kualifikasi Guru Dalam Perspektif Teknologi Pendidikan", *Makalah: Semiloka di UNES*, 8 Mei 2008, p. 1-18.