

**PENGARUH PENDIDIKAN FORMAL, MOTIVASI DAN PENDIDIKAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PETUGAS PENGAWAS DI LINGKUNGAN
BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI BENGAWAN SOLO**

Mat Lazim

Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo

Sri Lestari Triyaningsih

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

This study aims to analyze the significant influence of: (1) the performance of formal education; (2) motivation on performance; and (3) educational training on the performance of the environmental control officers Central River Region Solo. The analysis showed: (1) There is a significant relationship between formal education on performance; (2) There is a significant effect of motivation on performance; (3) There is a significant relationship between education training supervisors on employee performance environment Central River Region Solo; (4) educational training the dominant influence on the environmental performance of officers Central River Region Solo. Conclusion of the study: (1) the hypothesis that there is a significant effect of educational level on the performance of the environmental control officers Central River Region Bengawan Solo verified; (2) the hypothesis that there is a significant effect of motivation on the performance of the environmental control officers Bengawan Central River Region Solo verified; (3) the hypothesis that there is a significant effect of training on the performance of the environmental control officers Central River Region Solo. Education training is a dominant variable influence on the environmental performance of supervisors Central River Region proven true.

Keywords: *Formal Education, Motivation, Education Training, Performance*

PENDAHULUAN

Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam setiap perusahaan/badan usaha, memegang peranan yang sangat penting, karena karyawan berperan sebagai faktor perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pemikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi ikap-sikap terhadap pekerjaannya. Peranan SDM pengaruhnya paling luas terhadap kinerja perusahaan dan menjadi pelaku dalam keberhasilan suatu perusahaan, maka perusahaan harus dapat mengelola SDM dengan baik.

Dalam rangka peningkatan dan pemberdayaan potensi perusahaan/badan

usaha diperlukan Sumber Daya Manusia yang handal yang harus dipersiapkan sedini mungkin melalui jalur pendidikan. Dengan jenjang pendidikan formal yang terencana dan kemas kurikulum yang selalu disempurnakan bertujuan untuk mencetak generasi yang memiliki kesiapan mental, keterampilan, kemampuan intelegensi dan kemampuan lain yang diharapkan mampu menghadapi tantangan dalam persaingan global. Sementara itu penyelenggara perusahaan yang memiliki kualitas dan motivasi kerja diharapkan dapat memberikan pelayanan yang semakin baik dan efektif. Dalam memasuki persaingan yang semakin ketat disegala bidang usaha di tahun-tahun yang akan datang dan seiring semakin dekatnya era pasar bebas, maka setiap perusahaan/badan

usaha dituntut untuk memiliki suatu keunggulan kompetitif tersendiri, agar perusahaan memiliki keunggulan kompetitif tersendiri adalah dengan meningkatkan prestasi kerja para karyawannya.

Prestasi kerja merupakan suatu bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat besar pengaruhnya terhadap perusahaan. Suatu perusahaan menginginkan karyawannya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, karena perusahaan menginginkan karyawan yang berkualitas dan memiliki prestasi kerja yang baik pula. Tanpa adanya prestasi kerja dari seluruh anggota perusahaan/badan usaha maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan sulit tercapai. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang kemudian digunakan sebagai dasar penentuan kebijakan perusahaan dalam upaya peningkatan pembaharuan prestasi kerja.

Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain: tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, absensi, dan lain-lain. Namun di dalam penelitian ini hanya akan meneliti tiga faktor saja yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu: tingkat pendidikan, pelatihan dan motivasi. Pendidikan merupakan usaha sadar (dilakukan dengan kesadaran dari diri sendiri tanpa ada unsur paksaan dari orang lain/disengaja), teratur dan sistematis dalam memberikan bantuan/bimbingan kepada orang lain (anak) yang sedang berproses menuju kedewasaan. (Heijdrachman Ranupandoyo dan Suad Husnan, 2001: 121).

Tingkat pendidikan karyawan dalam perusahaan/badan usaha sangat penting untuk diperhatikan karena segala peralatan yang disusun sedemikian rupa akan sangat tidak berarti apabila karyawan tidak mampu mengoperasikannya dikarenakan tingkat pendidikannya yang rendah. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan ia akan diharapkan akan semakin mampu untuk mengembangkan kemampuannya.

Selain tingkat pendidikan, pelatihan juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Pelatihan merupakan suatu kegiatan perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawan agar sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan (Nitisemito, 1992: 56). Pemberian pelatihan ditunjukkan agar para karyawan dapat menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga terwujud dengan efisien dan efektif dalam pelaksanaan tugasnya. Selain kedua faktor tersebut di atas masih ada satu variabel lagi yaitu motivasi. Motivasi adalah keadaan di dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan (Soekamto Reksahadipraja, T. Hani Handoko, 1997: 252). Jadi motivasi merupakan faktor penggerak bagi seseorang untuk bertindak. Manusia bertindak bersumber dari keinginan yang ingin dipenuhi, dengan demikian motivasi bersumber dari keinginan. Motivasi dapat ditingkatkan apabila tujuan pribadi karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Untuk itu pimpinan perusahaan harus dapat memberikan motivasi kepada karyawannya agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Dengan adanya pendidikan formal, motivasi dan pendidikan pelatihan maka diharapkan akan menghasilkan SDM yang berkualitas dan mampu memberikan hasil yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan melalui pelatihan, diharapkan perusahaan memiliki karyawan yang memiliki kompetensi untuk bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan pasar yang semakin beragam sebagai manifestasi dari fungsi pengembangan tenaga kerja. SDM yang dimiliki organisasi harus diberi pendidikan, pelatihan dan motivasi yang baik. Program pendidikan, pelatihan dan motivasi merupakan proses berlanjut karena munculnya kondisi-kondisi baik perkembangan teknologi, perkembangan ekonomi, dan non ekonomi dalam perusahaan mengantisipasi adanya per-

kembangan lain, kondisi-kondisi baru, mendorong perusahaan untuk menyusun program latihan secara menyeluruh.

Motivasi menurut Jack (dalam Noto-atmojo, 2003: 68): *“From a managerial perspective, motivasi refers to any conscious attempt to influence behavior toward the accomplishment of organizational goals.* (Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi). Motivasi seseorang untuk bekerja pada hakekatnya ditentukan oleh kebutuhan dan keinginan. Kebutuhan dan keinginan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan disebut motivasi. Bentuk-bentuk yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu meliputi: kompensasi bentuk uang, pengarahan dan pengendalian, penetapan pola kerja yang efektif, dan kebajikan (Siswanto, 1987: 82).

Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik dan aspek non fisik yang meliputi: kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan lain. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diarahkan pada dua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan sedangkan untuk meningkatkan kualitas kemampuan non fisik dapat diupayakan melalui pendidikan dan pelatihan.

Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo adalah unit pelaksanaan teknis dibidang konservasi sumber daya air, pengembangan sumber daya air pada wilayah sungai Bengawan Solo yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktorat Jenderal Sumber Daya Air, Kementerian Pekerjaan Umum Republik Indonesia. Dengan pegawai yang berjumlah 771 orang yang terdiri dari 442 orang Pegawai Negeri Sipil, 149 Non Pegawai Negeri Sipil dan 200 Tenaga Honorer, instansi ini melakukan tugas pokok dan fungsi mengelola Sungai Bengawan Solo agar dapat mewujudkan kemanfaatan sumber daya air yang berkelanjutan. Pemanfaatan Sungai Bengawan Solo antara

lain untuk irigasi, industri, peternakan dan yang terkait dengan sumber daya air bagi masyarakat di wilayah eks Karesidenan Surakarta pada khususnya dan masyarakat disepanjang daerah aliran sungai tersebut pada umumnya. Agar sungai Bengawan Solo dapat dikelola serta dimanfaatkan secara maksimal maka selain pegawai yang berjumlah besar juga diperlukan juga kinerja pegawai yang baik, berkualitas dan bertanggung jawab, oleh karena itu setiap unit kerja yang ada dibawah struktur organisasinya dituntut untuk melakukan peningkatan kinerja secara terus menerus agar dapat menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab sesuai program yang direncanakan.

John Witmore (1997: 104) ”Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo telah banyak dilakukan dengan berbagai upaya, misalnya dengan memberikan pembinaan secara berkala, mengikutsertakan para pegawai dalam pelatihan dan bimbingan, menciptakan iklim kerja yang kondusif. Di samping itu banyak faktor yang mempengaruhi kinerja para pegawai antara lain: kesejahteraan, komunikasi, kepemimpinan, sistem organisasi, iklim organisasi, beban tugas, kepuasan kerja, motivasi, pendidikan, pelatihan, budaya kerja dan lain sebagainya. Dari berbagai faktor yang berpengaruh tersebut, dalam penelitian ini hanya diarahkan pada faktor pendidikan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Soetjipto (2007) mendapatkan

bahwa pendidikan, motivasi dan pendidikan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala desa Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang Kabupaten Malang Jawa Timur. Penelitian yang sama yang dilakukan oleh Nurcholis (2007) pada Pegawai Badan Diklat provinsi Nanggroe Aceh Darussalam secara signifikan pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Soetjipto (2007) yang sebelumnya dilakukan pada kepala desa Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang Kabupaten Malang Jawa Timur. Penelitian ini sifatnya menguji ulang penelitian terdahulu tetapi dengan mengambil sampel dan subjek yang berbeda. Dikarenakan adanya fenomena awal dari pendidikan formal, motivasi, pendidikan pelatihan dan kinerja karyawan pada petugas pengawas lingkungan di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo, mendorong peneliti untuk meneliti seberapa besar pengaruh pendidikan formal, motivasi dan pendidikan pelatihan terhadap kinerja petugas pengawas lingkungan di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya khususnya petugas pengawas lingkungan di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo berusaha meningkatkan pendidikan formal karena dirasa sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan yang selama ini dianggap kurang. Selain pendidikan formal pemberian motivasi dari pimpinan dan pendidikan pelatihan juga diberikan untuk meningkatkan keterampilan yang selama ini masih terbatas.

Dalam penelitian ini mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut: (1) untuk menganalisis signifikansi pengaruh pendidikan formal terhadap kinerja petugas pengawas lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo; (1) untuk menganalisis signifikansi motivasi terhadap kinerja petugas pengawas lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo; (3) untuk menganalisis signifikansi pendidikan pelatihan terhadap kinerja petugas pengawas lingkungan Balai Besar

Wilayah Sungai Bengawan Solo; (4) untuk menganalisis faktor yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja petugas pengawas lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo.

Dalam penelitian ini dapat dikemukakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan pendidikan formal terhadap kinerja petugas pengawas lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo
2. Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja petugas pengawas lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo
3. Terdapat pengaruh signifikan pendidikan pelatihan terhadap kinerja petugas pengawas lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo
4. Motivasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja petugas pengawas lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo adalah motivasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di kantor Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo yang terletak di Jalan Solo – Kartasura KM. 7 PO. BOX. 267 Surakarta. Sedangkan objek penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo yang merupakan pegawai/karyawan dari 15 Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) di mana masing-masing PPK memiliki 3 pengawas, jadi total secara keseluruhan pengawas sebanyak 45 orang.

Menurut Effendi (1995: 65) “populasi yaitu jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya dapat diduga”. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai/karyawan petugas pengawas di lingkungan kantor Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Bengawan Solo yang berjumlah 45 orang yang terdiri dari 15 (lima belas) Pejabat pembuat Komitmen (PPK) di mana setiap unit PPK memiliki 3 orang pengawas berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Sampel penelitian merupakan sebagian atau populasi yang menjadi subjek

penelitian, yang dapat mewakili populasi penelitian. "Sampel adalah sebagian atau wakil yang diteliti". Dasar pengambilan sampel yaitu: Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian total populasi. Selanjutnya apabila jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih sesuai dengan kemampuan peneliti" (Arikunto, 2006: 120). Untuk pengambilan sampel pada penelitian ini peneliti mengambil dari jumlah populasi sebesar 45 orang, karena subjek kurang dari 100. Sehingga penelitiannya merupakan penelitian sensus yaitu penentuan sampel diambil seluruhnya jumlah pegawai yang ada di bagian petugas pengawasan di lingkungan kantor Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Bengawan Solo.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan penyebaran kuesioner. (1) Wawancara dilakukan untuk mengetahui gambaran umum mengenai objek penelitian yaitu pegawai; (2) Daftar pertanyaan atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian. Bagian pertama meliputi deskripsi responden yang diminta untuk mengisi kuesioner. Sedangkan bagian kedua berisi item-item pernyataan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian meliputi variabel-variabel penelitian. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengumpulan data melalui penyebaran daftar pernyataan yang disusun secara berjenjang berdasarkan skala pengukur Likert dengan skala lima, yaitu: 1, 2, 3, 4, 5 dan mempunyai kriteria jawaban sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju = Skor 5
- b. Setuju = Skor 4
- c. Netral = Skor 3
- d. Tidak Setuju = Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju = Skor 1

Uji instrumen kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pengujian uji validi-

tas dan reliabilitas. Validitas adalah untuk menguji sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat dalam mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara para responden yang diukur (Imam Ghazali, 2005: 35). Pengujian validitas dilakukan untuk mengakui ketepatan pengukuran variabel atau instrumen yang digunakan dalam penelitian, yaitu mampu mengukur apa yang akan diukur dalam penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*. Perhitungan uji validitas menggunakan program SPSS. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila nilai $p < 0,05$, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, sebaliknya apabila nilai $p > 0,05$, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Imam Ghazali, 2005: 45).

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). "Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Sebaliknya apabila nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka tidak reliabel (Nunally dalam Imam Ghazali, 2005: 42).

Setelah dilakukan uji instrumen, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari: (1) uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi ada korelasi antar variabel bebas, dengan memperhatikan nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Sebagai prasarat model regresi harus mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 , maka terjadi multikolinearitas (Imam Ghazali, 2005: 92); (2) uji autokorelasi dimaksudkan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang ting-

gi. Jika antar residual tidak terdapat korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. Uji statistik yang digunakan untuk mendeteksi autokorelasi adalah dengan *Runs Tes*. Apabila *value (p) > 0,05*; maka tidak terjadi autokorelasi, sebaliknya jika *value (p) ≤ 0,05*; maka terjadi autokorelasi (Sugiyono, 2005: 104); (3) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas di dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser yaitu dengan cara meregresikan nilai *absolute residual* terhadap variabel independen. Ada tidaknya heteroskedastisitas diketahui dengan melihat probabilitasnya terhadap derajat kepercayaan 5%. Jika nilai probabilitas > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika nilai probabilitas < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghazali, 2005: 109); (4) uji normalitas pada penelitian ini digunakan *Kolmogorov – Smirnov*, jika *p value > 0,05*, maka sebaran data dikatakan mendekati distribusi normal atau normal. Sebaliknya, jika *p value < 0,05* maka sebaran data dikatakan tidak mendekati distribusi normal atau tidak normal (Imam Ghazali, 2005: 114).

Apabila sudah lolos uji asumsi klasik dilanjutkan dengan analisis multi regresi (regresi berganda) adalah suatu metode untuk mengkaji akibat-akibat dan besarnya akibat dari lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan prinsip-prinsip korelasi dan regresi (Kerlinger, 2002: 929).

Model persamaan analisis regresi penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, dengan persamaan (Lupiyoadi, 2006):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

- a = Konstanta
- b₁ = koefisien regresi variabel pendidikan formal (X₁)
- b₂ = koefisien regresi variabel motivasi (X₂)
- b₃ = koefisien regresi variabel pendidikan pelatihan (X₃)
- X₁ = Pendidikan formal
- X₂ = Motivasi
- X₃ = Pendidikan pelatihan
- e = variabel pengganggu (*error*)

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan kepada 45 orang responden diluar sampel penelitian. Adapun analisis dibantu dengan menggunakan program SPSS 17.0 *for windows*.

1. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis validitas untuk variabel motivasi (X₁) diperoleh hasil uji validitasnya diketahui bahwa ke-15 item pernyataan variabel motivasi dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan ke-15 item pernyataan mempunyai *p value < 0,05*.

Pengujian validitas kuesioner untuk variabel pelatihan (X₂) dilakukan analisis terhadap 7 item pernyataan, adapun hasilnya, diketahui bahwa ke-7 item pernyataan variabel pelatihan dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan ke-7 item pernyataan mempunyai *p value < 0,05*.

Pengujian validitas kuesioner untuk variabel kinerja (Y) dilakukan analisis terhadap 13 item pernyataan diketahui bahwa ke-13 item pernyataan variabel kinerja dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan ke-13 item pernyataan mempunyai *p value < 0,05*.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel motivasi sebesar 0,953 > 0,6. Hal ini berarti ke-15 item pernyataan variabel motivasi dinyatakan reliabel (dapat dipercaya), sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Untuk nilai *cronbach alpha* variabel pelatihan sebesar $0,889 > 0,6$. Hal ini berarti ke-7 item pernyataan variabel pelatihan dinyatakan reliabel (dapat dipercaya), sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Untuk nilai *cronbach alpha* variabel kinerja pegawai sebesar $0,948 > 0,6$. Hal ini berarti ke-13 item pernyataan variabel kinerja pegawai dinyatakan reliabel (dapat dipercaya), sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa baik variabel pendidikan (X_1), variabel motivasi (X_2) maupun variabel pelatihan mempunyai nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 . Hal ini berarti baik variabel pendidikan (X_1), variabel motivasi (X_2) dan variabel pelatihan (X_3) tidak terjadi multikolinearitas.

2. Uji Autokorelasi

Uji ini dimaksudkan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. Uji statistik yang digunakan untuk mendeteksi autokorelasi adalah dengan *Runs Test*.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pengujian autokorelasi dengan menggunakan *Runs Test*, diperoleh *value (p)* $0,997 > 0,05$, hal ini dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini antar residualnya tidak terjadi autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksaa-

maan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari hasil pengujian diketahui variabel pendidikan (X_1) sebesar $0,039 < 0,05$. Hal ini berarti data variabel pendidikan (X_1) terjadi heteroskedastisitas atau model regresi mempunyai varian yang sama (homoskedastisitas). Untuk variabel motivasi (X_2) diperoleh nilai *value (p)* sebesar $0,124 > 0,05$. Hal ini berarti data variabel motivasi (X_2) tidak terjadi heteroskedastisitas atau model regresi mempunyai varian yang sama (homoskedastisitas). Begitu juga untuk variabel pelatihan (X_3) diperoleh nilai *value (p)* $0,039 < 0,05$. Hal ini berarti data variabel pelatihan (X_3) terjadi heteroskedastisitas. Oleh karena variabel pendidikan dan motivasi terjadi heteroskedastisitas maka dilakukan perbaikan yaitu dengan mengeluarkan satu sampel yaitu no 34. Hasil uji heteroskedastisitas setelah adanya perbaikan diketahui variabel pendidikan (X_1) sebesar $0,115 > 0,05$. Hal ini berarti data variabel pendidikan (X_1) tidak terjadi heteroskedastisitas atau model regresi mempunyai varian yang sama (homoskedastisitas). Untuk variabel motivasi (X_2) diperoleh nilai *value (p)* sebesar $0,094 > 0,05$. Hal ini berarti data variabel motivasi (X_2) tidak terjadi heteroskedastisitas atau model regresi mempunyai varian yang sama (homoskedastisitas). Begitu juga untuk variabel pelatihan (X_3) diperoleh nilai *value (p)* $0,064 > 0,05$. Hal ini berarti data variabel pelatihan (X_3) tidak terjadi heteroskedastisitas

4. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah sampel penelitian yang berasal dari populasi mempunyai sebaran data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah tiap residual didistribusikan secara normal.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai p value > 0,05, yaitu sebesar 0,958 > 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebaran data berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil analisis diperoleh hasil seperti pada tabel 1 berikut:

Berdasarkan hasil analisis seperti yang terlihat pada tabel 1 di atas dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = -27,150 + 1,044X_1 + 0,453X_2 + 1,008X_3$$

Dari hasil persamaan tersebut diketahui bahwa ketiga variabel independen baik motivasi, pelatihan dan pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika motivasi meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat. Jika pelatihan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan jika pendidikan formal meningkat, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis. Uji t pada dasarnya untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dari analisis diperoleh hasil seperti pada tabel 2 berikut:

- Uji pengaruh pendidikan formal terhadap kinerja petugas pengawas
Berdasarkan hasil uji t pada tabel 2 di atas nilai t hitung sebesar 1,632 dengan nilai probabilitas (0,110) > 0,05 yang berarti pendidikan formal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pengawas di lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo.
- Uji pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas pengawas
Berdasarkan hasil uji t pada tabel 2 di atas nilai t hitung sebesar 2,395 dengan nilai probabilitas (0,024) < 0,05 yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pengawas di lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-27,150	9,936		-2,732	,009
	Pendidikan	1,044	,639	,146	1,632	,110
	Motivasi	,453	,189	,388	2,395	,021
	Pelatihan	1,008	,387	,427	2,606	,013

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 2
Hasil Uji t Pengaruh Pendidikan Formal, Motivasi dan Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja Petugas Pengawas

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Pendidikan formal (X_1)	1,632	2,000	0,110	Tidak pengaruh
Motivasi (X_2)	2,395	2,000	0,024	Ada pengaruh
Pendidikan Pelatihan (X_3)	2,606	2,000	0,013	Ada pengaruh

Sumber: data primer diolah, 2011

- c. Uji pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja petugas pengawas Berdasarkan hasil uji t pada tabel 2 di atas nilai t hitung sebesar 2,606 dengan nilai probabilitas (0,013) < 0.05 yang berarti pendidikan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pengawas di lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo.

2. Uji F (Uji Ketepatan Model)

Uji F dilakukan untuk mengetahui ketepatan model dari variabel bebas yang telah ditentukan. Dari analisis diperoleh hasil seperti pada tabel 3 berikut:

Berdasarkan hasil analisis uji F seperti yang terlihat pada tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa *p value* (0,00) < 0,05. Hal ini berarti variabel yang dipilih yaitu pendidikan, motivasi dan pendidikan sudah tepat untuk memprediksi kinerja pegawai.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini digunakan untuk menunjukkan besarnya pengaruh variabel motivasi, pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan

Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo dalam bentuk persen.

Adapun hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Berdasarkan hasil analisis seperti pada tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,716 atau 71,60%. Hal ini berarti variabel motivasi, pelatihan, dan pendidikan memberikan kontribusinya sebesar 71,60% terhadap kinerja pegawai pengawas di lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo. Sedangkan sisanya sebesar 28,40% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini misalnya lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Implikasi dan Kebijakan

1. Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan dari motivasi, pelatihan, dan pendidikan formal terhadap kinerja pegawai pengawas di lingkungan kantor Balai Besar Wilayah Sungai Bengan-

Tabel 3
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2584,383	3	861,461	37,202	,000 ^a
	Residual	926,253	40	23,156		
	Total	3510,636	43			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 ^a	,736	,716	4,812

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan, Motivasi

wan Solo (BBWSBS). Oleh karena itu, lebih lanjut dapat dikatakan bahwa pemberian motivasi yang tinggi, pemberian pelatihan pada pegawai, maupun pendidikan formal semakin tinggi, maka akan menyebabkan semakin tinggi pula kecenderungan pegawai untuk memiliki kinerja yang baik yang dapat mengukir prestasi kerja yang baik pula bagi dirinya sendiri maupun terhadap instansi, demikian pula sebaliknya.

a. Dampak Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk penelitian serupa di masa yang akan datang. Diharapkan dapat lebih mendorong para pegawai lapangan khususnya untuk dapat menyadari pentingnya pelatihan pendidikan yang tinggi, dan motivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya demi kemajuan dirinya sendiri juga bagi kemajuan organisasi /instansi tempat dia bekerja, sehingga semua dapat lebih efektif dan lancar.

b. Dampak Praktis

Hasil penelitian ini, yaitu motivasi, pelatihan, dan pendidikan formal ternyata memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pengawas di lingkungan kantor Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo (BBWSBS). Oleh karena itu, perlu diupayakan untuk lebih memberikan motivasi yang tinggi kepada pegawai, memberikan pelatihan dan memberi kesempatan untuk menempuh pendidikan formal yang lebih tinggi kepada para pegawai untuk meningkatkan kemajuan instansi.

2. Kebijakan

Setelah dilakukan analisis dan diperoleh hasil, maka penulis memberikan sedikit kebijakan, antara lain para pegawai pengawas di lingkungan kantor Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo (BBWSBS) bisa lebih meningkatkan pelatihan dan pendidikan formal, sehingga dalam bekerja dan

dapat mencapai kinerja yang maksimal. Selain itu motivasi kerja harus ditingkatkan, untuk meningkatkan kinerja, dengan meningkatnya kinerja maka secara tidak langsung mampu meningkatkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh pendidikan formal terhadap kinerja petugas pengawas.
Dari uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 1,632 dengan nilai probabilitas $0,110 > 0.05$ yang berarti pendidikan formal berpengaruh terhadap kinerja petugas pengawas. Dengan demikian hipotesis 1 yang berbunyi "Terdapat pengaruh pendidikan formal terhadap kinerja petugas pengawas di lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo terbukti kebenarannya.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas pengawas.
Dari uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,395 dengan nilai probabilitas $0,024 < 0.05$ yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja petugas pengawas. Dengan demikian hipotesis 2 yang berbunyi "Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas pengawas di lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo terbukti kebenarannya.
3. Pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja petugas pengawas.
Dari uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,606 dengan nilai probabilitas $0,013 < 0.05$ yang berarti pendidikan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja petugas pengawas. Dengan demikian hipotesis 3 yang berbunyi "Terdapat pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja petugas pengawas di lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo terbukti kebenarannya.

4. Pengaruh paling dominan adalah pendidikan pelatihan terhadap kinerja petugas pengawas. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi " Motivasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja petugas pengawas di lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo tidak terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2000. *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Cooper, Donal R. and C. William Emory. 1997, *Business Research Methods*, 5th edition, Chicago: Richard D. Irwin Inc.
- Descler, Gary, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Indonesia, Diterjemahkan oleh Benyamin Molan, Prenhallindo, Jakarta.
- Effendi, T.N. 1995. *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja dan Kemiskinan*, Tiara Wacana. Yogyakarta
- Flippo, Edwin, Moh. Masud, 1996. *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta.
- Faustino C. Gomes ,1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta
- Gunadi, 2006. *Mengkaji Ulang Budaya Kerja*, Edisi Ketiga, Human Capital, Jakarta.
- Hani, T.Handoko, 1992. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Hasan, M Iqbal, 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Cetakan Pertama, Bogor.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hair,. Et al. (1998), *Multivariate Data Analysis, 5th Edition*, Upper Sadle River, New Jersey, Prentice Hall International I.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2001, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Irianto, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Joi Julfin Gidion, 2009, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi serta Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Wanita Klas II A Medan". Tesis Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara (Tidak dipublikasikan).
- Kerlinger, Fred N., 2002. *Foundations of Behavior Research*, Third Edition, diterjemahkan oleh L.R. Simatupang, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajat, 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.
- Lupiyoadi, Rambat, 2006, *Manajemen Jasa*, Prenhallindo, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketujuh, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M, 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku II, Penterjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, Salemba Empat, Jakarta.
- McClellan, David. 2008. "Teori Motivasi McClellan & Teori Dua Faktor Hezberg"<http://kuliahkomunikasi.blogspot.com/2008/11/teori-motivasi-mcclelland-teori-dua.html>, Diakses tanggal 12 April 2012.
- Nawawi, Hadari, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Nazir Moh, 2005, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Nitisemito, A, 1998, *Manajemen Personalia*. Ghalia, Jakarta.
- Notoatmojo, Soekidjo, 2003, *Pengem-*

- bangun Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nurcholis, 2007, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat provinsi Nanggroe Aceh Darusalam". *Jurnal Ichsan Gorontalo*, Vol 2 Nomor 1.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 96, 97, 98, 100 dan 101 tahun 2000, Cetakan Pertama, BP Panca Usaha, Jakarta.
- Pola Pembinaan dan Pengendalian Administrasi Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Tahun 2005.
- Pratisto, Arif, S.Hut, M.Sc, 2009. *Statistik Menjadi Mudah dengan SPSS 17*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Prawirosentono.S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Andi, Yogyakarta.
- Riswawati, 2007, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Politeknik Negeri Medan". *Tesis Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara* (Tidak dipublikasikan).
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2002. *Organizational Behaviour*. Ninth Edition, Prentice – Hall, Inc., New Jersey.
- Santoso,S., 2000, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditia, Bandung.
- Sekaran, Uma, 2000, *Research, Methods for Business, A Skill – Building Approach*, Third Edition, Singapore: Jonh Wiley & Sons. Inc.
- Siagian, S, P, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE-YKPN, Yogyakarta.
- Simanungkalit, Hotma, 2009, "Pengaruh Diklat Teknis dan Motivasi terhadap Kinerja Alumni Balai Diklat Industri Regional I Medan". *Tesis Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara* (Tidak dipublikasikan).
- Sastrohadiwiryono, Bejo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siswanto, Bejo, 1987, *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Soetjipto, 2007, "Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja kepala desa (studi kaus pada kepala desa di kecamatan Pakis desa Tumpang Malang)". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 5, Nomor 1.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Suprihanto, Jhon, 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, edisi pertama, cetakan kelima, BPFE, Yogyakarta.
- Sutormeister, R.A, 1999. *People and Productivity*. Toronto, Mc. Graw Hill Book.Co.
- Tilaar, Dwi, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Website: <http://www.google.co.id/jurnal>
Website: <http://www.google.co.id/latarbelakang> terbentuknya proyek bengawan solo
- Winardi, J, 2008. *Motivasi dan Pemotivasi-an dalam Manajemen*. Raja Grafindo Indonesia, Jakarta.
- Whitmore, J., 1997, *Coaching for Performance, Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*, (alih bahasa Dwi), Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.