

Hubungan Antara Pendidikan, Training dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Instruktur Balai Latihan Kerja di Jawa Tengah

Suhadi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=79651&lokasi=lokal>

Abstrak

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah lembaga pelatihan di bawah Departemen Tenaga Kerja yang mempunyai fungsi dan peranan dalam pengembangan sumber daya manusia Indonesia melalui pelatihan ketrampilan. Di dalam menjalankan tugas dan fungsinya BLK didukung oleh instruktur, tinggi atau rendahnya kinerja instruktur akan berpengaruh terhadap efisiensi dan kinerja BLK.

Menyadari hal tersebut Depnaker berusaha meningkatkan kinerja instruktur melalui jalur pendidikan formal dan training serta berbagai upaya peningkatan motivasi kerja. Oleh sebab itu penelitian ini bertujuan untuk mengungkap adanya hubungan antara tingkat pendidikan, pengalaman training dan motivasi kerja dengan kinerja instruktur BLK di Jawa Tengah.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian korelational, dimana populasi penelitian adalah instruktur BLK di Jawa Tengah, sedangkan sampel ditarik secara stratified random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan instrumen penelitian tentang motivasi kerja dikembangkan berdasarkan teori dua faktor (The Motivation-Hygiene Theory), sedang kinerja instruktur dikembangkan dari pedoman penilaian kinerja instruktur (Ditjen Binalattas Depnaker). Selanjutnya untuk analisis data digunakan teknik analisis korelasi dan regresi.

Hasil penelitian ini menunjukkan:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja instruktur, meskipun pengalaman training dan motivasi kerja telah dikontrol.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman training dengan kinerja instruktur, meskipun tingkat pendidikan dan motivasi kerja telah dikontrol.
3. Terdapat hubungan yang tidak signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja instruktur (variabel tingkat pendidikan dan pengalaman training dikontrol) dan hubungannya menjadi signifikan jika kedua variabel bebas tersebut tidak dikontrol.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan, pengalaman training dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja instruktur.
5. Tingkat pendidikan, pengalaman training dan motivasi kerja dapat memprediksi variasi kinerja instruktur sebesar 46,884 persen.
6. Tingkat pendidikan memberikan sumbangan efektif lebih besar dalam menjelaskan kinerja instruktur (30,657 persen) dibanding pengalaman training (9,363 persen) dan motivasi kerja (6,864 persen).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan agar instruktur diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formalnya ke jenjang yang lebih tinggi, instruktur yang pengalaman trainingnya masih kurang perlu ditingkatkan lagi sesuai dengan tuntutan perkembangan teknologi yang ada di dunia kerja. Faktor-faktor motivator dan pemelihara perlu diperbaiki, dikembangkan dan ditingkatkan agar mampu mendorong meningkatkan motivasi kerja instruktur. Bagi peneliti lain yang berminat untuk meneliti kinerja instruktur agar alat ukur yang ada lebih disempurnakan dan menambah variabel-variabel bebas lain sebagai prediktor,

disamping pendekatan kuantitatif kiranya perlu juga dilengkapi dengan pendekatan kualitatif.