

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Survey pada Karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo)**



SKRIPSI

**Dimaksudkan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Untuk Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Oleh:

**JOKO SANTOSO
B 200 040 189**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2008

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan suatu bangsa memerlukan asset pokok yang disebut sumber daya (*resources*) baik sumber daya alam (*natural resources*) maupun sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan dan apabila dipertanyakan mana yang lebih penting diantara kedua sumber daya tersebut, maka menurut penulis sumber daya manusialah yang paling penting. Hal ini dapat kita amati dari kemajuan suatu negara dengan pendapatan perkapita sebagai indikator keberhasilan pembangunan bangsa, ternyata negara yang relatif miskin sumber daya alamnya seperti Jepang dan Singapura, tetapi karena upaya peningkatan kualitas sumber daya manusianya yang begitu konsisten dan sangat diperhatikan maka kemajuan bangsa tersebut sangat terlihat. Sebaliknya bagi negara-negara yang potensial dan kaya akan sumber daya alamnya seperti beberapa negara di kawasan Timur Tengah, Asia Tengah dan Tenggara karena kurang memperhatikan pengembangan sumber daya manusia maka kemajuan ekonominya lambat dibandingkan dengan negara-negara yang mempunyai perhatian terhadap pengembangan sumber daya manusia.

Globalisasi sangat berpengaruh terhadap pola pikir dan pola tindak bahkan juga pada nilai-nilai yang dianut oleh masyarakat. Perubahan

pemanfaatan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien merupakan langkah jawaban yang cerdas dalam mengantisipasi pengaruh perubahan global. Kondisi semacam ini mengharuskan kepada semua organisasi baik pemerintah maupun swasta untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi.

Di dalam suatu organisasi, faktor manusia (*human resources*) menduduki peran sentral dan penentu dalam kehidupan maupun kemajuan suatu organisasi. karena terlaksana dan tercapainya suatu tujuan organisasi sangat tergantung pada aktivitas para anggota organisasi. Dengan kata lain, bahwa tercapainya suatu tujuan organisasi atau lembaga hanya dimungkinkan karena adanya upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi atau lembaga tersebut.

Seorang karyawan akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi kerja yang telah dicapai. Prestasi kerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan oleh semua orang dalam kehidupan kerjanya. Seseorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas dan kuantitasnya. Menurut Georger (1997:181) prestasi kerja merupakan suatu penghargaan yang merupakan kebutuhan manusia.

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai/karyawan), perlu terus dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu (pegawai/karyawan)

itu sendiri. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, maka ada hubungan yang sangat erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*).

Berangkat dari pemikiran-pemikiran tersebut, maka dalam rangka menyongsong Era Otonomi Daerah dan implementasi pelaksanaan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara pemerintah Pusat dan Daerah, dituntut dan diperlukan aparat Pemerintah Daerah yang mampu mengemban tugas-tugas pelayanan pengabdian yang maksimal kepada masyarakat.

Oleh karena itu untuk mengantisipasi era Otonomi Daerah dan pelaksanaan kedua Undang-Undang tersebut, pada saat ini dan masa yang akan datang diperlukan penyelenggara atau Aparatur Pemerintah Daerah yang dapat dan mampu melaksanakan tugas pengabdian dan kedinasan secara profesional yang terjadi didalam masyarakat yaitu pelayanan yang transparan dan *accounable*. Untuk itu peningkatan kinerja aparatur perlu terus dikembangkan dan dalam hal ini Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo telah berupaya menyiapkan para Pegawai Negeri Sipil untuk terus mengembangkan diri didalam masyarakat. Karena pemenuhan kebutuhan masyarakatlah yang harus kita ciptakan melalui pelaksanaan tugas-tugas yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo.

Sehubungan dengan hal tersebut, upaya pengembangan pegawai (*human resources*) di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo

adalah melalui pemberian kesempatan kepada para pegawai untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan kerja (Pelatihan kerja) baik struktural maupun Pelatihan kerja Fungsional serta pendidikan akademik baik tingkat strata satu (SI) maupun strata dua (S2). Meskipun hal ini baru dilaksanakan pada tahap pemberian fasilitas mengingat terbatasnya anggaran yang tersedia.

Penelitian tentang tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja telah dilakukan oleh Nor Asih (2005). Penelitian tersebut dilakukan di perusahaan mebel di Jepara. Hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh positif yang signifikan.

Penelitian yang berhasil membuktikan bahwa ada hubungan antara motivasi, kepemimpinan, pelatihan yang kinerja karyawan adalah penelitian Riana Etykawati (2003) dan Junus Kwelju (2004). Penelitian yang dilakukan Riana Etykawati dan Junus Kwelju menyetujui adanya hubungan yang positif signifikan antara motivasi, kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi pegawai, perilaku pemimpin dan adanya pelatihan bagi karyawan akan menyebabkan semakin tingginya kinerja karyawan.

Vera Palinda dan M. Wahyuddin (2003) melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan penelitian terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan terhadap 360 karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Surakarta. Dalam penelitian ini diambil sampel 78 orang dari seluruh populasi yang ada. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Sedangkan motivasi dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya penelitian-penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Riana Etykawati, 2003 dan Junus Kwelju, 2004) dan penelitian yang menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Vera Parlinda dan M. Wahyuddin, 2003) maka mendorong peneliti melakukan penelitian mengenai hubungan antara motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Peneliti memilih untuk meneliti kinerja terhadap karyawan dengan alasan karena pada akhirnya kinerja karyawan juga akan berdampak terhadap kinerja organisasi, seperti yang dikatakan Riana Etykawati (2003).

Mengingat produktivitas kerja sangat erat hubungannya dengan prestasi kerja, maka apabila produktivitas kerja individu (pegawai) meningkat akan dapat meningkatkan pula produktivitas secara institusional. Dengan produktivitas kerja yang baik dapat memberikan hasil kerja yang maksimal, sehingga prestasi kerja yang dicapai baik dan pada gilirannya kinerja pegawai juga meningkat.

Berdasarkan pertimbangan diatas, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo dengan mengambil judul penelitian "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan kerja, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Survey pada Karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo)" .

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemikiran dalam latar belakang masalah sebagaimana telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dimaksudkan untuk dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada :

1. Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo sebagai bahan kajian sampai seberapa jauh keberhasilan yang telah dicapai dalam rangka upaya meningkatkan kemampuan dan ketrampilan pegawai di dinas Pendidikan Sukoharjo. Sehingga melalui hasil penelitian ini akan diperoleh bahan-bahan yang dapat dipakai sebagai salah satu bahan pertimbangan untuk pelaksanaan pembinaan dan pengembangan pegawai dan Pejabat di dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo.
2. Para peneliti lain yang dapat pula memanfaatkan hasil penelitian ini.
3. Bagi peneliti sangat bermanfaat sebagai bahan masukan dan pelengkap dasar-dasar teori dalam rangka upaya mencoba menerapkan ilmu pengetahuan teoritis ke dalam praktek nyata dalam menambah wawasan pengetahuan praktis khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tinjauan mengenai pendidikan, tinjauan mengenai pelatihan kerja, hubungan antara pendidikan, pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, tinjauan mengenai motivasi, pengaruh motivasi terhadap kinerja, pengalaman kerja , tinjauan mengenai kinerja beberapa hasil penelitian terdahulu, kerangka teoritis hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, variabel penelitian, teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi pelaksanaan dan hasil penelitian meliputi gambaran umum dari objek penelitian, data-data yang diperoleh dari penelitian, analisis data, pembahasan dan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bagian terakhir dari laporan penelitian yang berisi kesimpulan keterbatasan dan saran.