

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang membentuk kinerja seseorang. Dalam suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya manusianya (pegawainya) pada aktivitas pendidikan. pendidikan di harapkan dapat mencapai Hasil lain dari pada memodifikasi prilaku pegawai dalam bekerja.hal ini juga perlu mendapat dukungan secara organisasi dengan tujuan seperti peningkatan produksi, pelayanan lebih cepat, tepat dan efisien. Penekan biaya opsional peningkatan kualitas dan hubungan pribadi antar sesama lebih efektif.

Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi hidup dan kehidupan manusia. Karena manusia hadir tidak mempunyai kesanggupan untuk mengembangkan dirinya sendiri walaupun mempunyai cukup potensi dan kemampuan untuk dikembangkannya. oleh karena itu, pemerintah selalu berusaha meningkatkan mutu pendidikan demi tercapainya pembangunan manusia seutuhnya yang sehat jasmani,rohani,maupun sosialnya serta tenaga terampil, mandiri dan mampu menghadapi segala tantangan yang ada dalam kehidupan.

Pendidikan juga salah satu faktor untuk jaminan masuk ke suatu organisasi terutamanya dengan tingkat pendidikan, pendidikan yang kita miliki juga dapat menentukan posisi kita sebagai karyawan di suatu organisasi.

Capain Kinerja Program Pendidikan Non Formal, Program Pendidikan Sekolah Dasar, Program Pendidikan Sekolah Menengah Pertama, Program Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan dan Program Pendidikan Inklusif

Berikut adalah data capaian kinerja Program Pendidikan Non Formal, Program Pendidikan Sekolah Dasar, Program Pendidikan Sekolah Menengah Pertama, Program Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan Program Kependidikan Inklusif merupakan program-program penting dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung, Tabel di bawah ini menyajikan target, realisasi dan pencapaian kinerja pada tahun 2018.

**Tabel 1.1**

**Sasaran Strategis Kesatu Pendidikan Non Formal, Program Pendidikan Sekolah Dasar, Program Pendidikan Sekolah Menengah Pertama, Program Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan Program Pendidikan Inklusif**

NO	INDIKATOR	TAHUN 2018			
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	KATEGORI
1	APK PAUD	77,50	76,62	98,86	Sangat Baik
2	APK SD/MI/Paket A	113,90	110,81	97,29	Sangat Baik
3	APM SD/MI/Paket A	99,80	99,83	100,03	Sangat Baik
4	APK SMP/MTs/Paket B	103,46	101,12	97,74	Sangat Baik
5	APM SMP/MTs/Paket B	81,90	82,25	100,43	Sangat Baik
6	Rata-rata nilai ujian SD/MI	74,10	74,66	100,76	Sangat Baik
7	Rata-rata nilai ujian nasional SMP/MTs	62,00	48,15	77,66	Baik

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa indikator tahun 2018 yang mencapai target,realisai,capaian dan kategori terdapat masalah pada indikator APK PAUD yaitu APK PAUD 76,62% ini masih di bawah target yang di harapkan yaitu 77,50% dengan kategori pencapain adalah sangat baik. belum tercapainya target pada tahun 2018 di sebabkan masih belum tersedianya akses pendidikan PAUD yang merata pada semua jorong di kabupaten sijunjung, sehingga masih banyak anak-anak usia PAUD yang tidak bersekolah. Kondisi ini mengakibatkan APK PAUD belum dapat tercapai sesuai target. Peningkatan Akses PAUD ini sangat erat kaitannya dengan ketersediaan anggaran dan komitmen dari semua stakeholder.

Ini dapat terlihat pada pencapaian :

> Pencapaian Indikator Kinerja nomor 1 dan 2 yaitu : APK (Angka Partisipasi Kasar) SD/MI pada tahu 2018 dapat terelisasi 110,81% dari yang di targetkan 113,90% APK SD/MI tidak tidak tercapai yang di targetkan, hal ini disebabkan semakin kecilnya jumlah penduduk usia sekolah dasar (7-12thn) di kabuapaten sijunjung yang berusia dibawah 6 tahun atau berusia diatas 12 tahun.

> Pencapaian Indikator Kinerja Nomor 3 dan 4 yaitu; APM (Angka Partisipasi Murni) SMP/MTS pada tahun 2018 dapat terealisasi 82,25%, ini telah melebihi target 81,90%, sedangkan pada pada APK (Angka Partisipasi Kasar) SMP/MTs terealisasi 101,12% dari target 103,46%. APK SMP/MTs ini tidak mencapai target namun tetap naik dari tahun sebelumnya 2017 sebesar 1,14, yaaitu dari 99,98 realisasi tahun 2017 dan realisasi tahun 2018 sebesar 101,12.

> Pencapain Indikator Kinerja Nomor 5 dan 6 yaitu; Rata-rata nilai ujian akhir sekolah SD/MI terealisasi 74,66 naik 0,56 dari yang di targetkan 74,10 dan Rata-rata nilai ujian nasional SMP/MTs terealisasi 48,15 dari target 62,00. Rata-rata UN SMP masih belum bisa mencapai target yang diinginkan karena adanya beberapa permasalahan seperti pendistribusian guru yang blum merata, masih rendahnya kompetensi dan komitmen guru, tingkat kesulitan soal ujian yang Higher Order Thingking Skills (HOTS) / tingkat tinggi, sarana prasarana penunjang PBM masih belum memadai seperti pemenuhan peralatan komputer

untuk ujian Nasional yang berbasisi Komputer (UNBK) dan belum maksimalnya peran orang tua, dan masyarakat dalam menumbuhkembangkan budaya mutu di kalangan anak-anaknya.

Semakin tinggi semakin tinggi pula jabatan yang kita miliki, dan adanya kepercayaan terhadap pendidikan yang kita miliki untuk mencapai tujuan dan memecahkan masalah di suatu organisasi.

Era globalisasi ini yang di tandai dengan perubahan yang sangat cepat di berbagai sektor, persaingan global, semakin singkatnya daur hidup inovasi di bidang teknologi, perubahan budaya, sosial politik yang akan berdampak pada perubahan kondisi lingkungan kerja baik internal maupun eksternal. Perubahan sekaligus,berpengaruh secara signifikan terhadap sumber daya manusia

Salah satu karekteristik dunia kerja modern adalah memperlihatkan prestasi kerja yang sesuai dengan dinamika kerja yang terus mengalami perubahan yang dinamis dan statis dalam mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan sumber daya manusia yang potensial dalam dinamika kerja modern,membutuhkan adanya sumber daya manusia.

Terlebih pada saat sekarang ini dimana masyarakat sudah sangat kritis terhadap segala aspek, maka kinerja kepegawaian harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas produktif dan profesional. Kurang maksimalnya hasil kerja (prestasi kerja) di organisasi kepegawaian dapat di pengaruhi oleh pendidikan, kemampuan, pengalaman dan keahlian.

Prestasi kerja individu dalam organisasi dimaksudkan agar organisasi dapat mencapai tujuannya melalui individu yang memiliki keinginan dan potensi dalam bekerja, sehingga upaya yang sepatutnya dilakukan oleh organisai adalah menciptakan suasana yang kondusif untuk berprestasi (Ikbal,2007;454).

Jaston(2005:1) dalam organisasi sumber daya manusia, kualitas dari individu sumber daya manusia menjadi suatu pertimbangan yang memainkan peranan penting dalam mempresentasikan individu sumber daya manusia. Dari kualitas sumber daya manusia yang di miliki oleh suatu organisasi, maka Di

peroleh kompetensi individu, sdm yang dapat dipromosikan untuk menduduki Suatu posisi yang strategis sesuai dengan prestasi yang di tunjukkan dalam melakukan pemberdayaan organisasi kerja sumber daya manusia sesuai dengan Manajemen sdm.

Sari (2013:9) Prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang di percayakan kepadanya dengan kecakapan , peengalaman dan kesungguhan sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009:151) Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah di capai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut Wibowo (2007) bahwa pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang di dalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Pengalaman kerja karyawan dalam suatu pemerintahan atau organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan atau organisasi tersebut. denagn di bekali banyak pengalaman, maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup meyakinkan dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. pengalaman/lama menjadi karyawan di pemerintahan atau organisasi akan memudahkan bagi karyawan tersebut untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya, karena adanya pengalaman teersebut karyawan sudah terlatih untuk menyelesaikan tugas yang di berkan kepadanya. pengalaman kerja yang gagal ataupun berhasil merupakan suatu pelajaran yang sangat berguna di kemudian hari.

Fonomena yang terjadi pada saat ini adalah karyawan dengan pengalaman kerja yang lama, karyawan senior, sering kurang mau mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi Tanggung jawabnya, dan karena sudah dianggap menjadi kebiasaan sehingga akan mengurangi kinerja perusahaan secara umum. Disisi loyalitas, karywan yang

memiliki masa kerja yang lama adalah karyawan yang memiliki loyalitas atau kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan.

Sehingga karyawan dengan pendidikan yang mampu dan menaikkan jabatannya dan mempunyai pengalaman yang menunjang keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan rutusnya akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, kemampuan karyawan sangat dipengaruhi oleh pendidikan dan pengalaman kerjanya. Di lihat dari pendapat Davis dan Sutermeister diatas pendidikan adalah salah satu dari banyak faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kemampuan kinerja karyawan. Pendidikan memberikan pengetahuan berupa teori –teori yang akan menunjang seorang karyawan di dunia kerja. Handoko (2002:126) menyatakan bahwa pendidikan formal yang di tempuh merupakan modal yang penting karena dengan pendidikan, seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya.

Dan apa bila pengalaman kerja yang di miliki karyawan dapat mendapatkan promosi jabatan atau lainnya maka pengalaman karyawan tersebut dapat dikatakan baik, dan peningkatan kerja meningkat sehingga di beri promosi jabatan atau lainnya. dan adanya tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat di ukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketarampilan yang di milikinya.

dan dapat dilihat dari beberapa pengertian atau penjelasan dapat di lihat pengalaman kerja adalah pengukuran waktu berapa lama di suatu organisasi atau perusahaan dan adanya penguasaan terhadap pekerjaan dan waktu yang di tempuh suatu perusahaan.

Ada beberapa faktor yang berhubungan langsung dengan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah :

a) Latar belakang pribadi.

mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah di lakukan seseorang di waktu yang lalu.

b) Bakat dan minat.

untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

c) Sikap dan kebutuhan.

untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

d) Kemampuan – kemampuan analitis dan manipulatif.

untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penghasilan.

e) Keterampilan dan kemampuan tehnik.

untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek – aspek tehnik pekerjaan.

f) Lama waktu / masa kerja.

ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

g) Tingkat pengetahuan dan keterampilan.

Yang di miliki pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain, yang di butukan oleh karyawan, pengetahuan juga mencakup kemampuan, untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang di butuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

h) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti menjadikan ini sebagai dasar untuk Melaksanakan penelitian tentang kepuasan kerja karyawan. peneliti mengambil judul penelitian **“Pengaruh Pendidikan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Kepegawaian Dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sijunjung”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya peningkatan mutu kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pendidikan PAUD
2. Kurangnya peningkatan mutu dan kualitas layanan pendidikan formal
3. Masih rendahnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pendidikan SMP
4. Kurangnya keterjangkauan layanan pendidikan SD dan SMP yang merata dan berkualitas
5. Masih rendahnya akses dan mutu pendidikan PAUD dan lembaga non formal yang lebih terjangkau, merata dan berkualitas
6. Kurangnya mutu layanan pendidikan anak berkebutuhan khusus
7. Masih kurangnya tata kelola, akuntabilitas dan pencitraan publik dan penyelenggaraan pendidikan

## **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan juga karena keterbatasan waktu, tenaga serta kemampuan yang penulis miliki maka

Penelitian ini hanya dibatasi pada Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Kepegawaian Dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sijunjung dan disini penulis akan meneliti semua kepegawaian tetap pada kantor dinas pendidikan kabupaten sijunjung.

## **1.4. Rumusan Masalah**

Dari batasan masalah tersebut di atas maka dapat dirumuskan masalah

Sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh pendidikan dan prestasi kerja terhadap kinerja kepegawaian pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sijunjung?

2. Bagaimanakah pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja kepegawaian pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sijunjung?

3. Bagaimanakah pengaruh pendidikan terhadap pengalaman kerja pada kantor Dinas Kabupaten Sijunjung?

4. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja kepegawaian pada kantor Dinas Kabupaten Sijunjung?

5. Bagaimanakah pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja kepegawaian pada kantor Dinas Kabupaten Sijunjung?

6. Bagaimanakah pengaruh pendidikan terhadap kinerja kepegawaian dengan pengalaman kerja sebagai variabel *intervening* pada kantor Dinas Kabupaten Sijunjung?

7. Bagaimanakah pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja kepegawaian dengan pengalaman kerja sebagai variabel *intervning* pada Kantor Dinas Kabupaten Sijunjung?

## **1.5. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah :

- (1) Untuk Mengetahui apakah ada pengaruh antara pendidikan terhadap Pengalaman kerja kepegawaian kantor dinas pendidikan kabupaten sijunjung.
- (2) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara pengalaman kerja kepegawaian kantor dinas pendidikan kabupaten sijunjung.
- (3) Untuk Mengetahui apakah ada pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja kepegawaian kantor dinas pendidikan kabupaten sijunjung.
- (4) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja kepegawaian kantor dinas pendidikan kabupaten sijunjung.
- (5) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara prestasi kerja terhadap Kinerja kepegawaian kantor dinas pendidikan kabupaten sijunjung.

(6) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara pendidikan dan prestasi kerja terhadap pengalaman kerja kepegawaian kantor dinas pendidikan kabupaten sijunjung.

(7) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara pendidikan, prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja kepegawaian kantor dinas pendidikan kabupaten sijunjung.

### **1.5.2. Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi peneliti, Sebagai media untuk memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti. Memberikan gambaran pelaksanaan teori dalam dunia kerja nyata.

2. Manfaat bagi perusahaan, hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja kepegawaian kantor dinas pendidikan kabupaten sijunjung untuk mencapai kinerja yang lebih maksimal lagi.

3. Manfaat bagi pihak akademisi, Hasil penelitian ini di harapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

4. Manfaat bagi pihak lain, hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai

Referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi Lain yang menghadapi permasalahan yang sama.