

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGHARGAAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN TANAH DATAR**

Skripsi

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Ekonomi (S.Pd) pada
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh :

SRI MAHARANI

NIM.56416/2010

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2016

HALAMAN PERSITI MUKA SAMPEL

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN PELAJAR SL PENCERAMAHAN
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PECAKUTUKAN KIR DINAS
PENDIDIKAN KAMPATENTANAR DALAR

Nama : Sri Mahendri
NIM/ID : 56416/2010
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Kecamatan : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Tadris

Padang, Februari 2015

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Yulianti, S.Pd

NIP. 19770315 200501 1 005



Agung, S.Pd, M.Pd

NIP. 19800910 200312 2 010

Mengotakan

Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi



Dr. Endangwati, S.Pd, M.Pd

NIP. 19720311 200501 1 005

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Diyatidanti Lulus
Setelah Diperhatikan dan Ditinjau Tim Penguji
Skripsi Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

PENGARUH LAYANAN PELAYANAN PENDIDIKAN TERHADAP PENGHARGAAN
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEKERJA KANTOR DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN TANAH DATAR

Nama : Sri Maharani
NPM/NIM : 2010256416
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi

Padang, Februari 2016

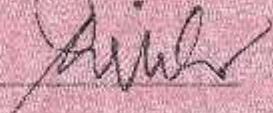
Tim Penguji

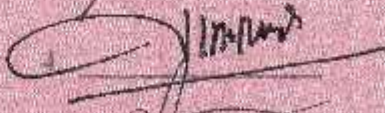
No.	Jabatan	Nama
1.	Ketua	Dr. Yudhendri, M.Si
2.	Sekretaris	Arminto, S.Pd, M.Pd
3.	Anggota	Rini Siantati, S.Pd, M.Si
4.	Anggota	Rina, S.Pd, M.Pd, STMT
5.	Anggota	Desi Susanti, S.Pd, M.Pd

Tanda Tangan

1. 

2. 

3. 

4. 

5. 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Sri Maharani
NIM/Tahun Masuk	: 56416/2010
Tempat/Tanggal Lahir	: Batusangkar/02 Juli 1992
Program Studi	: Pendidikan Ekonomi
Keahlian	: Administrasi Perkantoran
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: Pengaruh latar belakang pendidikan pegawai, penghargaan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Februari 2016
Yang Menyatakan,



SRI MAHARANI
NIM. 56416/2010

ABSTRAK

Sri Maharani (56416/2010) Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Penghargaan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar. *Skrpsi*. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. 2015.

**Pembimbing : 1. Dr. Yulhendri, M.Si
2. Armianti, S.Pd, M.Pd**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Penghargaan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar. Jenis penelitian ini adalah deskriptif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar yang berjumlah 68 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *total sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai. (2) terdapat pengaruh signifikan antara penghargaan terhadap kinerja pegawai. (3) terdapat pengaruh signifikan antar motivasi terhadap kinerja pegawai. Dan (4) terdapat pengaruh signifikan antara latar belakang pendidikan, penghargaan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar.

Berdasarkan hasil penelitian diatas disarankan agar (1) pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan sesuai petunjuk teknis, (2) pimpinan lebih memperhatikan latar belakang pendidikan pegawai, (3) pimpinan agar dapat memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang telah diberikan oleh pegawai, (4) pimpinan dapat memberikan motivasi kerja kepada pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan kepadanya.

Kata Kunci: *Kinerja pegawai, latar belakang pendidikan, penghargaan, motivasi*

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis ucapkan ke-hadiran Allah SWT pencipta alam yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Penghargaan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar”**. Dan syalawat berangkaian salam tidak lupa penulis ucapkan kepada junjungan alam, yakni Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan perubahan kepada umat manusia untuk menjadi manusia yang berilmu pengetahuan dan berakhlakul kharimah.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis tidak lepas dari bantuan bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis ucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Yulhendri, M.Si sebagai pembimbing I dan Ibu Armianti, S.Pd,M.Pd sebagai pembimbing II yang telah banyak memberikan ilmu,pengetahuan,waktu serta masukan dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan dan membimbing peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini peneliti juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof.Dr.Yunia Wardi,Drs,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

3. Kepada Bapak/Ibu tim penguji ujian skripsi.
4. Bapak/Ibu dosen staf pengajar dan staf administrasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan masukan dan saran dalam Skripsi ini.
5. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar beserta Bapak/Ibu pegawai atas bantuan dan kerjasama dalam memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
6. Yang teristimewa buat Orangtua, Ayahanda M.Syukri dan Ibunda Ermi yang telah memberikan dukungan baik moril dan materil, dan terimakasih kepada Bg Ferdi, Kak Dilla, Lisa, Miftahurrahmi, Papa Azwar, Mama Ana, Darif, Uni Rizka, Dalonx, Uni Mira, Kak Novi, Bg Ben serta semua keluarga tercinta yang telah memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.
7. Terimakasih kepada lelaki terbaik Rianda Eko Defrat yang selalu memberi bantuan, dukungan dan nasehat yang sangat berarti dalam penyelesaian Skripsi ini.
8. Teman-teman pendidikan ekonomi 2010, terkhusus untuk PALALA (Nurhaminah, Acik, Novita Dewi, Nurwirda Lusi, Sogrut, dan Yaya) yang telah memberikan dukungan dan selalu ada dalam suka maupun duka dalam penyelesaian Skripsi ini. Dan terimakasih kepada GS (Rizky Umar, Bayu, Rio, Ijef, Sari, Suci dan Puji). istimewa untuk Fira Novita cepat nyusuull yaah... ^,^

Semoga segala bimbingan dan dorongan serta perhatian yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT, Amin.

Penulis menyadari dengan segala kekurangan dan keterbatasan dari penulis, Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh sebab itu penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang sifatnya membangun kesempurnaan Skripsi ini. Harapan penulis semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan ilmu bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Padang, Februari 2016

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DARTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah.....	10
D. Rumusan masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN	
HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	13
1. Kinerja Pegawai	13
a. Pengertian Kinerja.....	13
b. faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
c. Indikator Kinerja.....	16
d. Penilaian Kinerja.....	16

2. Latar Belakang Pendidikan	20
a. Pengertian Pendidikan.....	20
b. Pendidikan Formal, Nonformal, dan Informal	21
3. Penghargaan	22
a. Pengertian Penghargaan.....	22
b. Jenis-jenis Penghargaan.....	23
c. Tujuan Pemberian Penghargaan.....	26
4. Motivasi	26
a. Pengertian Motivasi.....	26
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	28
c. Ciri-ciri Motivasi Kerja Tinggi.....	28
d. Tujuan Motivasi.....	29
e. Indikator Motivasi.....	30
B. Penelitian yang Relevan	31
C. Kerangka Konseptual	33
D. Hipotesis	35

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
C. Populasi dan Sampel.....	37
1. Populasi.....	37
2. Sampel.....	38
D. Teknik Pengumpulan Data.....	38

E. Jenis dan Sumber Data	39
F. Variabel Penelitian	39
G. Defenisi Operasional.....	40
H. Instrumen Penelitian	43
I. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	45
1. Uji Validitas	45
2. Uji Reliabilitas	47
J. Teknik Analisis Data.....	48
1. Analisis Deskriptif	48
2. Analisis Induktif.....	51
1) uji prasyarat Analisis Regresi Berganda	
a) Uji Normalitas	51
b) Uji multikolinearitas	52
3. Analisis Regresi Berganda	53
4. Uji Hipotesis	53
1) Uji F	53
2) Uji T	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Tempat Penelitian	55
2. Hasil Penelitian.....	51
a. Deskripsi Responden.....	58
b. analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	59
3. Analisis Induktif.....	77

a. Uji Normalitas	77
b. Uji Homogenitas	79
c. Uji Multikoleniaritas	80
4. Analisis regresi berganda.....	81
a. Estimasi	81
b. Uji Koefisien Determinasi.....	83
5. Uji Hipotesis	83
a) Uji F	84
b) Uji T	85
6. Pembahasan.....	88
7. Kelemahan Penelitian.....	97

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	98
B. Saran	99

DAFTAR PUSTAKA	101
-----------------------------	------------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Realisasi Pelaksanaan Kegiatan Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar di Batusangkar Periode 2013 & 2014	3
2. Latar Belakang Pendidikan dan Bidang Tugas Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar	5
3. Daftar Rekapitulasi Absen Pegawai Dinas pendidikan Kabupaten Tanah Datar di Batusangkar bulan Januari s/d mei 2015	9
4. Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar pada Tahun 2014.....	38
5. Daftar Alternatif jawaban penelitian.....	44
6. Kisi-kisi Instrumen Uji Coba Penelitian.....	44
7. Hasil Uji Validitas.....	46
8. Kriteria besarnya koefisien Reliabilitas.....	48
9. Hasil Uji Realibilitas.....	48
10. Distribusi Jumlah Responden Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
11. Perbandingan TCR Masing-masing Indikator untuk Variabel Kinerja Pegawai.....	60
12. Deskriptif Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai, Indikator Kualitas kerja	61
13. Deskriptif Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai, Indikator Kuantitas Kerja .	62
14. Deskriptif Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai, Indikator dapat tidaknya diandalkan.....	63
15. Deskriptif Frekuensi Variabel kinerja Pegawai Indikator Sikap.....	64
16. Deskriptif Frekuensi Latar Belakang Pendidikan Pegawai.... Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar di Batusangkar.....	66
17. Perbandingan TCR Masing-masing Indikator untuk Variabel Sistem Penghargaan.....	67
18. Deskriptif Frekuensi Variabel Sistem Penghargaan Indikator Penghargaan Financial.....	68

19.Deskriptif Frekuensi Variabel Sistem Penghargaan Indikator Penghargaan Financial.....	69
20.Deskriptif Frekuensi Variabel Sistem Penghargaan Indikator Prestasi.....	70
21.Deskriptif Frekuensi Variabel Sistem Penghargaan Indikator Pengembangan Pribadi.....	71
22.Perbandingan TCR Masing-masing Indikator untuk Variabel Motivasi Pegawai.....	73
23.Deskriptif Frekuensi Variabel Motivasi Pegawai Indikator Kebutuhan Untuk Berprestasi.....	74
24.Deskriptif Frekuensi Variabel Motivasi Pegawai Indikator Kebutuhan untuk Berkuasa.....	75
25.Deskriptif Frekuensi Variabel Motivasi Pegawai Indikator Kebutuhan untuk Berafiliasi.....	76
26.Hasil uji Normalitas	78
27.Hasil Uji Homogenitas.....	79
28.Hasil uji Multikolinearitas.....	80
29.Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	81
30.Koefisien Determinasi.....	83
31.Uji F.....	84
32.Uji t.....	85

DARTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	35

DARTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Intrumen Uji Coba.....	102
2. Tabulasi Angket uji Coba.....	112
3. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	117
4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	120
5. Tabulasi Angket Penelitian.....	130
6. Hasil Analisis Data.....	139
7. Distribusi Frekuensi Variabel.....	143
8. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel	159

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Badan atau instansi hendaklah memiliki pegawai yang handal atau berkompeten di bidangnya. Sehingga dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai bersangkutan mampu melaksanakan tugas dengan maksimal sesuai dengan bidangnya masing-masing. Seorang pegawai sebaiknya mampu bertindak sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas kantornya. Untuk hal tersebut pegawai bersangkutan hendaklah memiliki pengetahuan yang maksimal dibidangnya. Jika tidak demikian semua pekerjaan pada badan atau instansi tersebut akan terkendala. Oleh karena itu pegawai pada suatu badan atau instansi perlu memiliki kinerja yang didukung oleh pengetahuan yang memadai.

Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana pemerintahan daerah, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah. Dinas Pendidikan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pendidikan dan perpustakaan. Dalam menyelenggarakan tugas tersebut Dinas Pendidikan mempunyai fungsi yaitu :1)perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan, 2) penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelaksanaan pelayanan umum di

bidang pendidikan,3) pembinaan terhadap pelaksana teknis dinas di bidang pendidikan,4) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar memiliki visi dan misi. Untuk mencapai visi dan misi tersebut Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar harus memiliki pegawai yang handal dan berkompoten di bidangnya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Berhubung dengan hal tersebut jika menginginkan hasil kinerja yang baik, maka kita harus mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhinya, sehingga kita dapat mengetahui hal-hal apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hasil kinerja pegawai. Henry Simamora dalam Mangkunegara (2012: 500) menyatakan “Kinerja sangat ditentukan oleh 3 faktor : (1) faktor individual yang terdiri dari; kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi, (2) faktor psikologis yang terdiri dari; persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi, dan (3) faktor organisasi yang terdiri dari; sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Berdasarkan observasi yang dilakukan ditemukan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar sudah baik, namun masih ada beberapa bagian yang masih perlu disempurnakan. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini.

Tabel 1. Laporan realisasi pelaksanaan kegiatan Dinas Pendidikan Kab. Tanah datar di Batusangkar Periode : 2013&2014

No	Kegiatan / Program	Target realisasi	Realisasi Kegiatan (%)	
			2013	2014
1.	Kegiatan penyediaan jasa surat menyurat	100	90,00	99,50
2.	Kegiatan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	100	78,13	65,51
3.	Kegiatan penyediaan jasa pemeliharaan/perizinan kendaraan dinas operasional	100	48,43	41,03
4.	Kegiatan penyediaan jasa administrasi keuangan	100	76,39	99,60
5.	Kegiatan penyediaan jasa kebersihan kantor	100	95,63	99,96
6.	Kegiatan penyediaan alat tulis kantor	100	96,04	94,76
7.	Kegiatan penyediaan barang cetakan dan penggandaan	100	99,21	99,92
8.	Kegiatan penyediaan komponen instalasi/penerangan bangunan kantor	100	97,45	99,97
9.	Kegiatan penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	100	99,60	99,27
10.	Kegiatan penyediaan jasa tim penilai angka kredit	100	54,68	95,13
11.	Kegiatan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	100	90,64	98,63
12.	Kegiatan penyediaan jasa tenaga administrasi/teknis perkantoran	100	94,63	79,49
13.	Kegiatan penyediaan layanan makanan dan minuman	100	99,14	97,36
	Jumlah rata-rata penyelesaian		86,69	90,00

Sumber : Dinas Pendidikan Kab. Tanah Datar Tahun 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa realisasi dari kegiatan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik dan kegiatan penyediaan jasa pemeliharaan atau perizinan kendaraan dinas operasional

pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar masih jauh dari target yang harus dicapai. Dimana realisasi kegiatan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik pada tahun 2013 adalah 78,13% dan pada tahun 2014 adalah 65,51%. Selanjutnya hasil dari kegiatan penyediaan jasa pemeliharaan atau perizinan kendaraan dinas operasional pada tahun 2013 adalah 48,43% dan 41,03% pada tahun 2014.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja adalah latar belakang pendidikan. Jika latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai sesuai dengan bidang tugasnya maka hasil kinerjanya akan baik. Dari observasi yang dilakukan ditemukan masih ada pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini dikhawatirkan akan menyebabkan kinerja pegawai tidak maksimal. Seharusnya pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugas yang dikerjakannya, sehingga pengetahuan pegawai tentang tugasnya akan sangat baik dan menjadikan pegawai handal didalam melaksanakan tugasnya. Hal ini akan berpengaruh pada kinerja pegawai itu sendiri, sehingga kegiatan pada Kantor Dinas Pendidikan dalam melayani masyarakat dapat berjalan maksimal. Gambaran tentang latar belakang pendidikan dan bidang tugas yang dilaksanakan oleh

pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar dapat dilihat pada tabel berikut.

Table 2. Latar Belakang Pendidikan dan Bidang Tugas Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar

Latar Belakang Pendidikan	Jumlah (orang)	Pekerjaan
S.3	1 orang	Kasi pend informal
S.2 Pendidikan	3 orang	Kepala dinas, kasi pend non formal, dan staf
S.2 Akuntansi	3 orang	Sekretaris, dan kasubag keuangan, kasi monitoring & evaluasi
S.2 Manajemen	4 orang	Kabid TK/SD, dan Kasi kurikulum, kabid SLTP/SM, dan staff
S.2 Perencanaan	1 orang	Kabid penyusunan program
S.2 Hukum	1 orang	Staff bidang SLTP/SM
S.1 Pendidikan	14 orang	(1)kasi sarana prasa SLTP/SM, (1)kasi kurikulum SLTP/SM,(1)kasi data dan informasi,(3) staff sekretariat, (2)staff bidang program, (3)staff bidang TK/SD, (2) staff bidang SLTP/SM, (1) staff bidang PNFI
S.1 akuntansi	1 orang	Staf seksi informal bidang PNFI
S.1 Hukum	6 orang	Kasubag kepeg, staff bidang program, kasi teknis bidang TK/SD, staff bidang TK./SD, kasi teknis bidang SLTP/SM, dan kasi kesetaraan bidang PNFI
S.1 Adm Pend	1 orang	Kasi penyusunan program
S.1 Ekonomi	5 orang	Kasubag umkap, staff sekretariat, staff bidang TK/SD, staff bidang SLTP/SM, staff PNFI
S.1 PGSD	1 orang	staf tenaga teknis
S.1 Sosial	4 orang	Staff sekretariat, staff bid program, staff TK/SD, staff SLTP/SM
S.1 PLS	2 orang	Kabid PNFI, staf seksi Pend non formal
S.1 Teknis	1 orang	Kasi sarana prasarana TK/SD
D.III Akuntansi	1 orang	Staf subag keuangan
D.III Eko Akun	2 orang	Staf subag umkap, dan staf seksi monitoring evaluasi
D.III Komputer	1 orang	Staff data & informasi
SMA sederajat	16 orang	(4) staff subag keuangan, (3) staff subag kepegawaian, (2) staff umkap,(1)bendahara pengeluaran, (1)staff seksi penyusunan program,(1) staff seksi monev,(1)staff seksi sarana prasarana TK/SD,(1)staff tenaga teknis SLTP/SM, (1) staff seksi sarana prasarana SLTP/SM,(1)staff seksi informal
Jumlah	68 orang	

Sumber: Subag Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar tahun 2015

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat ada beberapa orang dari pegawai

Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar yang masih memiliki latar belakang

pendidikan tidak sesuai dengan bidang tugas yang dikerjakannya. Diantaranya: (1) sekretaris yang belatar belakang pendidikan S2 Akuntansi, yang seharusnya sekretaris adalah orang yang memahami tentang administrasi. (2) kasi kurikulum yang berlatar belakang pendidikan S2 Manajemen, yang mana seharusnya adalah orang yang paham akan dunia pendidikan. (3) Kasi data dan informasi yang berlatar belakang pendidikan S1 Pendidikan, yang seharusnya adalah orang yang mengerti dan tahu tentang teknik informatika. (4) kasi prasarana yang berlatar belakang pendidikan S1 Pendidikan, yang mana seharusnya adalah orang dari Ekonomi. Ini ditakutkan akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut, karena dengan tidak sesuainya bidang tugas yang dikerjakan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki akan mengurangi hasil kerja pegawai tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah penghargaan. Menurut Mulyadi (2001: 237) penghargaan terhadap karyawan yang dihargai dan diakui oleh organisasi, oleh karena itu sistem lintas fungsional mengubah secara radikal perilaku yang diharapkan dari karyawan terhadap kinerja karyawan agar terbentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan tuntutan kerja tim.

Selanjutnya Penghargaan ekstrinsik menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Wibowo (2012: 367) meliputi: (1) penghargaan *financial*; penghargaan *financial* dibagi atas 2 yaitu pertama gaji yang mana uang

merupakan penghargaan ekstrinsik utama karena uang merupakan kebutuhan primer pegawai dan yang kedua jaminan sosial yang berupa program pensiun, asuransi kesehatan dan liburan. (2) penghargaan interpersonal adalah penghargaan ekstrinsik seperti menerima rekognisi atau pengakuan atau menjadi mampu berinteraksi sosial tentang pekerjaan. Manajer berperan dalam memberikan status pekerjaan sedangkan rekognisi merupakan pernyataan manajemen bahwa pekerjaan telah dilakukan dengan baik dan dapat memperbaiki status. (3) promosi yang mana manajer membuat keputusan penghargaan promosi sebagai usaha mencocokkan orang yang tepat dengan pekerjaannya. Kriteria yang sering digunakan untuk mencapai keputusan promosi adalah kinerja dan senioritas.

Penghargaan terhadap kinerja karyawan merupakan sarana untuk mengarahkan perilaku pegawai yang dihargai dan diakui oleh instansi. Sehingga penghargaan yang diberikan kepada pegawai dapat memotivasi pegawai agar lebih giat dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tetapi jika pegawai yang berprestasi tidak diberikan penghargaan maka motivasi pegawai akan rendah, sehingga akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan pegawai bidang program dan subag kepegawaian di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar mengatakan bahwa penghargaan yang diterima oleh pegawai hanya berupa

penghargaan *financial* saja yaitu berupa gaji, jaminan social, tunjangan, uang makan, dan pembinaan dan mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai tupoksi masing-masing. Sedangkan penghargaan interpersonal belum didapatkan oleh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar. Jadi dengan tidak adanya penghargaan interpersonal yang diterima oleh pegawai menyebabkan pegawai merasa kurang semangat dan termotivasi dalam bekerja, karena mereka bekerja untuk mendapatkan gaji. Sehingga pegawai tidak berkeinginan untuk meningkatkan prestasi kerja, karena meningkat atau tidaknya prestasi kerja yang telah dilakukan tetap tidak akan mendapatkan penghargaan selain gaji dan jaminan sosial.

Selain latar belakang pendidikan dan penghargaan, motivasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Winardi (2001) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dan gairah dalam bekerja untuk mencapai tujuan. Sedangkan Usman (2006: 223) mengartikan motivasi kerja sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Motivasi merupakan salah satu faktor psikologis yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh motivasi yang ada didalam diri pegawai itu sendiri. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka akan dapat meningkatkan pencapaian hasil kerja.

Apalagi jika pegawai diberikan penghargaan terhadap hasil kerjanya yang baik.

Berdasarkan pengamatan singkat di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar terlihat bahwa pegawainya masih ada pegawai yang datang terlambat, keluar masuk ruangan seenaknya saja tanpa ada tujuan yang jelas dan tidak sadar akan kewajiban yang dimilikinya. Kemudian juga terlihat pelayanan yang masih kurang memuaskan dari pegawai kepada orang-orang yang mempunyai urusan ke Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar. Kondisi di atas mengindikasikan bahwa motivasi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar masih rendah.

Rendahnya motivasi kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar, juga dapat dilihat dari tingkat kemangkiran pegawai. Ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Daftar Rekapitulasi Absen Pegawai Dinas Pendidikan Kab. Tanah Datar di Batusangkar bulan januari s/d mei 2015

Bulan	Jumlah pegawai (orang) (JK)	jumlah absen (KH)	Hari kerja (HK)	Tingkat kemangkiran $AK = \frac{KH}{JK \times HK} \times 100\%$
Januari	65	28	21	2,05%
Februari	65	22	20	1,69%
Maret	68	20	19	1,54%
April	68	22	22	1,47%
Mei	68	17	22	1,13%

Sumber : Subag Kepegawaian Dinas pendidikan kab. Tanah datar tahun 2015

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa angka kemangkiran yang paling tinggi adalah 2,05% yaitu pada bulan januari dan 1,13% pada bulan mei. Walaupun telah terjadi penurunan tapi angka kemangkiran masih diatas 1%.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Penghargaan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar”**.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Kinerja pegawai masih rendah terlihat dari masih adanya kegiatan yang masih belum terealisasi dengan baik.
2. Masih adanya pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaanya.
3. Masih adanya penghargaan yang belum diterima oleh pegawai
4. Masih adanya pegawai yang datang terlambat dan keluar masuk ruangan tanpa tujuan yang jelas.
5. Masih tingginya tingkat kemangkiran pegawai

C. Pembatasan Masalah

Karena banyaknya permasalahan yang timbul dari latar belakang masalah di atas, maka agar lebih jelas dan terarah penulis perlu membatasi

masalah yang akan diteliti, yaitu pengaruh latar belakang, penghargaan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Batusangkar.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan permasalahan di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu :

1. Sejauh mana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Tanah Datar?
2. Sejauh mana pengaruh penghargaan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar?
3. Sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar?
4. Sejauh mana pengaruh latar belakang Pendidikan, motivasi, dan penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka pada bagian ini disampaikan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar.
2. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar.
4. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, penghargaan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis penelitian ini berguna untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Peneliti akan mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengaruh latar belakang pendidikan, penghargaan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar.
3. Bagi pihak lain, penelitian ini akan menjadi bahan pertimbangan dan bahan tambahan pengetahuan apabila ingin mempelajari masalah pengaruh latar belakang pendidikan, motivasi, dan penghargaan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar.