

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
WILAYAH III PERUM PEGADAIAN PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



OLEH

RIRI ANGGINI
2005/65300

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2010**

ABSTRAK

Riri Anggini (05.65300) : Pengaruh Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah III Perum Pegadaian Padang

Pembimbing : 1. Rini Sarianti, SE, M.Si
2. Hendri Andi Mesta, SE, MM, Ak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Pengaruh Motivasi kerja terhadap prestasi kerja, (2), Pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja(3) Pengaruh motivasi kerja dan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja.

Jenis Penelitian ini tergolong pada penelitian deskriptif kausatif dengan populasi berjumlah 45 orang . Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *stratified proportional random Sampling* yang diambil berdasarkan tingkat pendidikan pegawai. Sampel penelitian dalam penelitian ini berjumlah 41 orang. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebar kepada responden, sedangkan data sekunder yaitu data yang terkait dengan objek penelitian yang disajikan oleh pihak lain. Teknik analisis data yang dipakai adalah analisis deskriptif dan analisis induktif dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan program SPSS Versi 15.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan taraf signifikan 0.000 ($0.000 < 0.05$), (2) Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan taraf signifikan 0.031 ($0.031 < 0.05$) dan (3) Kontribusi dari variabel independent yaitu motivasi kerja dan tingkat pendidikan terhadap variabel dependent yaitu prestasi kerja adalah sebesar 39.8% sedangkan sisanya 60.2% ditentukan oleh faktor lain.

Berdasarkan pembahasan dan simpulan, maka disarankan motivasi kerja pegawai lebih ditingkatkan dan pimpinan sendiri harus memberikan peluang yang seluas-luasnya kepada pegawai untuk dapat mengembangkan kemampuan dengan mengikuti pendidikan formal yang lebih tinggi ataupun pelatihan kerja sehingga prestasi kerja pegawai lebih baik.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Tingkat pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah III Padang.”**

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Berbagai bantuan moral dan materiil banyak penulis terima dari berbagai pihak dalam melaksanakan penelitian dan penulisan skripsi ini. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan ikhlas kepada pembimbing I ibuk Rini Sarianti, SE, M.Si dan pembimbing II bapak Hendri Andi Mesta SE,MM,Ak yang telah memberikan bimbingan dan bantuan kepada penulis, sampai selesainya skripsi ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Susi Evanita, MS selaku ketua prodi Manajemen dan penasehat akademik dan Bapak Abror, SE, MS selaku sekretaris prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Padang.
2. Bapak Dekan serta Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu dan Bapak dosen staf pengajar di Fakulatas Ekonomi serta seluruh karyawan yang telah memberi bantuan selama perkuliahan.

4. Pimpinan dan bagian persolania pada kantor wilayah III Perum Pegadaian padang.
5. Pustakawan/wati perpustakaan Fakultas Ekonomi, perpustakaan Magister Manajemen Universitas Negeri Padang.

Kemudian kepada rekan-rekan seperjuangan dan semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa pengetahuan yang penulis miliki sangat terbatas, maka untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun demi sempurnanya penulisan skripsi ini sangat penulis harapkan.

Harapan penulis semoga karya tulis ini member arti dan manfaat bagi pembaca terutama bagi penulis sendiri. Semoga Allah SWT meridhoi dan mencatat usaha ini sebagai amal kebaikan kepada kita semua. Amiin.

Padang, Februari 2010

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	10
1. Prestasi Kerja	11
a. Pengertian Prestasi Kerja	11
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	11
c. Metode Penilaian prestasi Kerja.....	12
d. Indikator prestasi kerja	13
2. Motivasi Kerja.....	13
a. Pengertian Motivasi Kerja	14
b. Indikator Motivasi Kerja.....	15

3. Tingkat Pendidikan	16
a. Pengertian Tingkat Pendidikan	16
b. Jenis pendidikan.....	17
c. Tujuan pendidikan.....	19
B. Penelitian Relevan	20
C. Kerangka Konseptual	21
D. Hipotesis Penelitian.....	22

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	23
B. Tempat dan Waktu Penelitian	23
C. Populasi dan Sampel	24
D. Jenis dan Sumber Data	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
F. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	28
G. Instrumen Penelitian	31
H. Uji Coba Instrumen.....	32
I. Teknik Analisis Data.....	36
1. Analisis Deskriptif.....	36
2. Analisis Induktif.....	37
a. Uji Prasyarat Analisis.....	37
b. Regresi berganda	39
c. Uji Hipotesis.....	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	41
1. Gambaran Umum Organisasi	41
2. Karakteristik Responden	48
3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	49
4. Hasil Analisis Data.....	54

B. Pembahasan.....	61
1. Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja	61
2. Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja.....	62
3. Motivasi kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja.....	63
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	65
B. Saran.....	66
 DAFTAR PUSTAKA	67
 LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Rekapitulasi Hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah III Perum Pegadaian Padang.....	4
1.2. Rekapitulasi Tingkat Pendidikan Pegawai	6
3.1 Jumlah Populasi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	24
3.2. Jumlah Sampel	25
3.3. Data Tingkat Pendidikan dan Lamanya Pegawai Mengikuti Tingkat Pendidikan	30
3.4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	32
3.5. Tabel Hasil Uji Valid	33
3.6. Hasil Uji Reliabel.....	35
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	49
4.3. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja	50
4.4. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	52
4.5. Deskriptif Tingkat Pendidikan	53
4.6. Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan.....	54
4.9. Hasil Uji Multikolinearitas.....	55
5.1. Hasil Uji Normalitas	56
5.2. Hasil Uji Homogenitas.....	57
5.3. Hasil Uji Regresi Berganda.....	58
5.4. Hasil Uji F statistik	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Bagan Kerangka Konseptual	22

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuisioner Penelitian	70
2. Struktur Organisasi	73
3. Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas (Y)	74
5. Tabulasi Uji Validitas dan Reliabilitas X_1	75
8. Out Put Uji Valid dan Reliabilitas X_1	76
9. Out Put Uji Valid dan Reliabilitas (Y)	78
10. Data Tabulasi penelitian (Y)	80
11. Data tabulasi Penelitian X_1 dan X_2	81
12. Uji Normalitas Data Penelitian	82
21. Uji Multikolinearitas Data Penelitian	84
22. Uji Homogenitas Data Penelitian	84
23. Tabel Analisis SPSS Regresi berganda	85
24. Tabel Distribusi frekuensi	86

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri jasa saat ini merupakan sektor ekonomi yang tumbuh dan berkembang dengan pesat. Hal ini terlihat dari banyaknya muncul jenis jasa baru maupun pertumbuhan jenis jasa yang sudah ada sebelumnya, sebagai akibat dari perkembangan teknologi dan tuntutan kebutuhan masyarakat yang semakin beragam. Dinamika yang terjadi pada sektor jasa terlihat dari perkembangan berbagai industri seperti perbankan, pegadaian, asuransi, penerbangan, telekomunikasi, retail, konsultan dan pengacara. Dengan semakin tingginya tingkat persaingan mengharuskan perusahaan harus memiliki strategi yang tepat agar produktivitas dan tujuan perusahaan dapat tercapai, salah satunya dengan mengelola faktor internal perusahaan yaitu sumberdaya manusianya dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Maka dari itu perusahaan sangat memerlukan para karyawannya yang mempunyai prestasi kerja yang baik, selain itu juga harus memiliki kualitas dan produktivitas yang tinggi agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan juga bisa mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri.

Bila tidak demikian, aktivitas organisasi secara keseluruhan akan terganggu, untuk mencegah terganggunya aktivitas organisasi inilah maka pihak manajemen perusahaan membutuhkan para karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi, serta mempunyai keahlian yang optimal dan mau bekerja sama dalam tim untuk melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung kepada manusia sebagai pengelola perusahaan yang bersangkutan.

Pada dasarnya hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan (Phalestie, 2009).

Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunkan kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat karyawan semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah

menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja (Phalestie, 2009).

Menurut Hasibuan (2003:105) Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pada dasarnya banyak faktor- faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya adalah kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi (Mathis dan Jackson, 2001:82).

Perusahaan Umum Pegadaian (Perum Pegadaian) merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dalam jasa penyaluran kredit dan non kredit untuk perorangan maupun pengusaha mikro menengah dan kecil di Indonesia. Perum pegadaian adalah lembaga keuangan non bank yang berfungsi melayani masyarakat yang membutuhkan dana dalam waktu cepat dengan cara menyerahkan barang bergerak tertentu sebagai jaminan atas kredit yang diberikan. Visi Pegadaian kedepan yaitu ingin menjadi perusahaan yang modern, dinamis dan inovatif dengan usaha utama gadai. Untuk mencapai visi tersebut tentunya sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dikelola dan ditingkatkan secara baik.

Berdasarkan observasi yang telah penulis lakukan pada kantor wilayah III Perum Pegadaian Padang bulan April, terlihat bahwa prestasi kerja pegawai pada kantor wilayah III Perum pegadaian Padang masih rendah. Hal ini terlihat pada tabel hasil penilaian prestasi kerja pegawai pada kantor wilayah III Perum Pegadaian Padang dibawah ini:

Tabel 1-1
Rekapitulasi Hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai
Pada Kantor wilayah III Perum Pegadaian Padang Tahun 2008

Range Standar Nilai	Hasil Penilaian	Jumlah pegawai
100-239	Jelek	1
240-309	Kurang	-
310-379	Cukup	3
380-409	Baik	5
450-519	Sangat baik	36
520-600	Istimewa	-
Jumlah		45

Sumber: *Bagian Personalia Kantor Wilayah III Perum Pegadaian Padang, September 2009.*

Dari tabel diatas, terlihat bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang dinilai memiliki prestasi kerja yang belum sesuai dengan keinginan perusahaan. Dimana belu ada prestasi kerja pegawai yang mencapai penilaian istimewa bahkan masih terdapat 4 pegawai yang dinilai belum mampu menghasilkan prrestasi kerja yang baik pada kantor wilayah III Perum Pegadaian Padang.

Diduga rendahnya prestasi kerja pegawai dikarenakan kurangnya motivasi kerja pegawai dalam menjalankan kewajibannya pada perusahaan. Padahal motivasi kerja merupakan penggerak yang mengarahkan kepada tujuan. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka semakin kuat dorongan

yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya (Lower dan Porter dalam Indra Jaya, (1989:47).

Fenomena yang ada bahwa rata-rata pegawai sering terlambat masuk kerja yang mengakibatkan penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu, kurangnya inisiatif pegawai dalam bekerja serta hasil kerja yang belum optimal dan sesuai harapan perusahaan. Padahal sebagai perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa, tentunya kualitas pelayanan dan keefektifan kerja karyawan sangat diharapkan agar nasabah merasa terpuaskan. Namun kenyataannya hal ini belum bisa teraplikasikan dengan baik oleh pegawai Perum Pegadaian Padang. Hal ini menggambarkan bahwa rendahnya motivasi kerja pegawai dalam bekerja yang mencerminkan ciri pegawai yang berprestasi rendah.

Motivasi kerja pegawai yang rendah tentu berdampak buruk pada prestasi kerja pegawai, sehingga jika ini dibiarkan terus-menerus akan mengganggu kelangsungan perusahaan untuk tumbuh dan berkembang.

Selain masalah motivasi kerja, rendahnya prestasi kerja pegawai diduga karena masih banyaknya pegawai yang memiliki tingkat pendidikan SMA yang hanya memiliki pengetahuan dan pendidikan umum saja. Hal ini dapat terlihat pada tabel 1-2 data tingkat pendidikan pegawai sebagai berikut:

Tabel 1-2
Rekapitulasi Tingkat Pendidikan Pegawai pada
Kantor wilayah Perum Pegadaian Padang

No	Tingkat pendidikan pegawai	Jumlah Pegawai
1	SMA	15
2	DI	1
3	DIII	4
4	SI	20
5	S2	5
	Jumlah	45

*Sumber : Bagian Personalia Perum Pegadaian
 Kanwil Padang, April 2009*

Dari tabel 1-2 di atas terlihat bahwa tingkat pendidikan pegawai pada kantor wilayah III Perum Pegadaian Padang masih banyak yang rendah. Dimana masih terdapat pegawai yang lulusan SMA yang hanya memiliki pengetahuan dan pendidikan umum saja sedangkan pengetahuannya belum spesifik dan belum mengarah pada bidang kerja tertentu, masih memerlukan pengetahuan yang lebih tinggi untuk menguasai bidang kerja yang diwenangkan kepadanya. Kurang tingginya tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai mengakibatkan rendahnya prestasi kerja yang dapat diberikan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Fenomena yang tampak, bahwa untuk penerimaan pegawai baru pada kantor wilayah III Perum Pegadaian Padang saat ini menerima minimal tamatan DIII dan SI, Perum Pegadaian meninggikan persyaratan tingkat pendidikan bagi penerimaan pegawai baru diduga karena memang pegawai yang tingkat pendidikan SMA dinilai kurang mampu menghasilkan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan. Sehingga Perum Pegadaian perlu mengambil kebijakan tersebut demi peningkatan prestasi kerja pegawai dimasa yang akan datang.

Berdasarkan masalah di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana **Pengaruh Motivasi Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Wilayah III Perum Pegadaian Padang.**

B. Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- 1 Prestasi kerja beberapa pegawai pada kantor wilayah III Perum Pegadaian Padang masih rendah, terlihat dari rekapitulasi hasil penilaian prestasi kerja pegawai yang mana masih ada pegawai yang dinilai memiliki prestasi kerja yang kurang baik.
- 2 Motivasi kerja pegawai pada kantor wilayah III Perum Pegadaian Padang masih rendah, terlihat dari tingkat absensi dan keterlambatan pegawai yang cukup tinggi.
- 3 Tingkat pendidikan beberapa pegawai pada kantor wilayah III Perum Pegadaian Padang masih relatif rendah, sehingga kemampuan dan kecakapan dalam menyelesaikan tugas menjadi kurang optimal.
- 4 Motivasi kerja yang rendah dan tingkat pendidikan yang rendah berdampak pada rendahnya prestasi kerja pegawai pada kantor wilayah III Perum pegadaian Padang.

C. Batasan Masalah

Karena banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai maka agar penelitian ini lebih terarah penulis memfokuskan penelitian pada “Pengaruh motivasi kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah III Perum Pegadaian Padang”

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada kantor wilayah III Perum Pegadaian Padang?
2. Sejauh mana pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor wilayah III Perum Pegadaian Padang?
3. Sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor wilayah III Perum Pegadaian Padang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, batasan masalah dan rumusan masalah maka tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada kantor wilayah III Perum Pegadaian Padang.
2. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor wilayah III Perum Pegadaian Padang.
3. Pengaruh motivasi kerja dan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor wilayah III Perum Pegadaian Padang.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis, penelitian ini berguna untuk memperdalam ilmu pengetahuan penulis dan juga sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi di program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
2. Bagi akademik, penelitian ini berguna untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia
3. Bagi pihak-pihak yang berkepentingan, penelitian ini berguna untuk bahan pertimbangan dan perbandingan mengenai pengaruh motivasi kerja dan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai serta masalah-masalah yang belum terungkap dalam penelitian ini.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teoritis

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi kerja

Menurut Hasibuan (2003:105) Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Dharma (2001:1) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau kelompok orang.

Pendapat lain dikemukakan oleh Gibson dan James (2000:47) menyatakan bahwa dalam prestasi kerja tercakup hasil, prestasi kerja ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2003:235) Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2003:309) prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dievaluasi secara objektif dan dilakukan secara berkala. Prabowo (2005:41) mengemukakan

bahwa prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang menurut standar yang ditetapkan oleh perusahaan dalam suatu periode.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2001:82) Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain:

1. Kemampuan mereka
Kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
2. Motivasi kerja
Motivasi adalah dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya.
3. Keberadaan Pekerjaan yang mereka lakukan
Lingkungan kerja dalam organisasi yang baik akan mampu memberikan semangat kepada karyawan dalam bekerja.
4. Hubungan mereka dengan organisasi
Setiap organisasi perlu membina lingkungan kerja yang meliputi hubungan- hubungan sesama karyawan serta antara pimpinan dengan karyawan. Hubungan yang harmonis akan menimbulkan rasa kekeluargaan dalam memberikan motivasi tidak terhambat sehingga menyebabkan karyawan akan bergairah dalam bekerja sesuai dengan yang diterapkan pimpinan.

Selain faktor-faktor di atas faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah tingkat pendidikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi pula keberhasilannya

dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena memiliki pendidikan yang tinggi akan memperoleh pengetahuan dan informasi yang banyak dalam dirinya sehingga ini akan tercermin pada keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya. (Blumberg & Pringle (dalam Jewell & Siegall, 1990)

c. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2003:97) metode penilaian prestasi kerja pada dasarnya dikelompokkan metode tradisional dan metode modern

1. Metode tradisional

a) *Rating scale*

Metode ini banyak digunakan supervisor atau atasan untuk mengukur karakteristik. Misalnya mengenai insentif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya

b) *Employee comparison*

Metode penilaian dengan cara membandingkan antara seorang pekerja dengan pekerja lainnya

c) *Check list*

Metode dengan cara memilih kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik tiap individu karyawan.

d) *Freeform essay*

Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/karyawan yang sedang dinilainya.

e) *Critical incident*

Penilai mencatat setiap kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari dan dimasukkan kedalam buku catatan khusus.

2. Metode modern

a) *Assessment center*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Cara penilaian tim dilakukan dengan wawancara, permainan bisnis, dan lain-lain.

b) *Management by objective* (MBO=MBS)

Dalam metode ini karyawan langsung diikuti sertakan dalam perumusan dan keputusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

c) *Human asset accounting*

Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

d. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Saydam dalam Maisyarah (2008) Indikator prestasi kerja adalah:

1. Menguasai seluk beluk bidang tugas dan bidang terkait.
2. Mempunyai keterampilan yang amat baik dalam melaksanakan tugas
3. Mempunyai pengalaman yang luas dalam tugas.
4. Bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas.
5. Melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna.
6. Hasil pekerjaan melebihi dari yang dituntut perusahaan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:61) motivasi adalah merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Rivai (2004:235) motivasi sebagai suatu dorongan yang

menyebabkan seseorang mau bekerja untuk mewujudkan kebutuhan atau keinginannya.

Hasibuan (2005:143) juga berpendapat bahwa motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Schermerhorn dalam Winardi (2001:2) menjelaskan bahwa motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dihasilkan dalam bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tugas-tugas produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja

Menurut Malone dalam Hamzah (2008:66) membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi :

- a. Motivasi instrinsik, yakni motivasi yang timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada pada diri individu itu sendiri, yakni sesuai atau sejalan dengan kebutuhan.
- b. Motivasi ekstrinsik, yakni motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar individu.

Proses motivasi menurut Hasibuan (2001:106) dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Tujuan, dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para bawahan dimotivasi ke arah tujuan.
2. Mengetahui kepentingan atau kebutuhan atau keinginan pegawai.
3. Komunikasi efektif dengan bawahan
4. Integrasi tujuan antara organisasi dengan kepentingan bawahan
5. Fasilitas untuk pelaksanaan pekerjaan
6. *Teamwork* yang terkoordinasi dengan baik

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dalam diri karyawan untuk bekerja secara efektif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2005) ada tiga konsep motivasi kerja yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa.

b. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Robert (1992:32) seseorang yang memiliki motivasi tinggi dapat dilihat dengan indikator sebagai berikut:

1. Dapat memotivasi diri sendiri, mengambil inisiatif, dapat memenuhi sendiri dan memacu diri sendiri dan mempunyai perasaan komitmen yang tinggi.
2. Tekun, bekerja secara produktif pada suatu tugas sampai selesai dengan baik, dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun mendapat rintangan
3. Mempunyai kemauan keras untuk bekerja
4. Bekerja dengan atau tanpa pengawas
5. Suka tantangan ingin menguji kemampuan, menyukai pencarian intelektual
6. Berorientasi pada sasaran atau hasil kerja
7. Selalu tepat waktu dan ingin menjalankan kedisiplinan
8. Memberi andil lebih dari yang diharapkan

3. Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja karyawan. Menurut Martoyo (2000:64) suatu pendidikan pada dasarnya adalah suatu proses pengembangan sumber daya manusia. Menurut Idris (1992:56) pendidikan merupakan usaha yang dilakukan dengan sengaja, teratur, terencana dengan maksud merubah tingkah laku yang diinginkan.

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo (2003:199) yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah untuk pembangunan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah Proses jangka panjang yang sistematis dan terorganisir dalam upaya mengembangkan kemampuan pengetahuan dan merubah tingkah laku seseorang.

b. Jenis Pendidikan

Menurut Yusuf (1982:61) pendidikan dibagi atas dua jenis:

1. Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah suatu aktivitas pendidikan yang dikelola secara formal mengikuti haluan dan tujuan yang pasti dan diberlakukan dimasyarakat yang bersangkutan, haluan tersebut tercermin didalam falsafah dan tujuan perjenjangan, kurikulum pengadministrasian serta pengelolaanya. Berdasarkan tujuan institusionalnya pendidikan formal terdiri dari:

- a. Lembaga pendidikan formal pra sekolah
- b. Lembaga pendidikan formal sekolah dasar
- c. Lembaga pendidikan formal sekolah menengah pertama
- d. Lembaga pendidikan formal sekolah menengah atas yang terdiri dari sekolah menengah umum yang bertugas menyiapkan keluaran untuk melanjutkan pelajarannya ke lembaga yang lebih tinggi sedangkan sekolah kejuruan bertugas menyiapkan tenaga yang siap pakai untuk keperluan pembangunan.

2. Pendidikan Non Formal

Pendidikan non formal dapat dilakukan melalui pendidikan luar sekolah, melalui kursus dan pelatihan sehingga dengan adanya pendidikan ini akan mempermudah promosi jabatan bagi karyawan atau pegawai yang bersangkutan dan akan membantu

mempermudah karyawan dalam hal pelaksanaan tugas yang diberikan.

Menurut sifatnya pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, Sastrohadiwiryono (2003:200):

1) Pendidikan umum

Yaitu pendidikan yang dilaksanakan di dalam dan diluar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta memperoleh pengetahuan.

2) Pendidikan kejuruan

Pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

3) Pelatihan keahlian

Yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan termasuk didalamnya pelatihan ketetlaksanaan.

4) Pelatihan kejuruan

Yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah dari pada pelatihan keahlian.

c. Tujuan Pendidikan

Pendidikan pada hakekatnya bertujuan mengubah tingkah laku sasaran pendidikan. Pada dasarnya tujuan pendidikan adalah deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya yang diharapkan akan dimiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu.

Menurut Moekijat (1998:24) Adapun tujuan dari dilaksanakannya kegiatan pendidikan dan latihan:

1. Melalui introduksi, karyawan baru diberikan informasi tentang organisasi, kebijaksanaan dan peraturan-peraturan
2. Karyawan diberi instruksi mengenai apa yang diperlukan dalam jabatan tertentu yang ia harus memenuhi standar untuk hasil pekerjaan yang akan menambah nilainya terhadap perusahaan
3. Pelatihan memungkinkan karyawan baru memperoleh pengetahuan yang lebih luas. Jadi berarti menambah kecakapan dalam berbagai lapangan untuk keperluan mutasi dan promosi
4. Pendidikan dan latihan dapat membantu karyawan dalam menyesuaikan diri dengan metode dan dari proses baru
5. Pendidikan dan pelatihan yang baik mengurangi rasa tidak puas, mengurangi absensi dan perpindahan karyawan perorangan sepenuhnya baik karyawan lama maupun karyawan baru.

Sedangkan menurut Proctor dan Khorton dalam Manullang (1983:80) manfaat yang diperoleh dari adanya pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Mengurangi rasa bosan
- b. Mengurangi pemborosan
- c. Mengurangi labour turn over
- d. Memperbaiki metode dan sistem kerja
- e. Mengurangi keluhan pegawai
- f. Mengurangi biaya lenbur
- g. Mengurangi biaya pemeliharaan
- h. Mengurangi kecelakaan kerja
- i. Meningkatkan pengetahuan karyawan
- j. Memperbaiki moral kerja
- k. Memperbaiki komunikasi
- l. Menimbulkan kerjasama yang baik

B. Penelitian Relevan

Untuk mendukung penelitian ini, terdapat penelitian sebelumnya yang mengkaji dan meneliti masalah serupa yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh maisyarah (2008) tentang pengaruh stress kerja dan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan pada UD Lubuk Raya Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dengan tingkat signifikansi 0.023 ($0,023 < 0,05$).
2. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2002) tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil

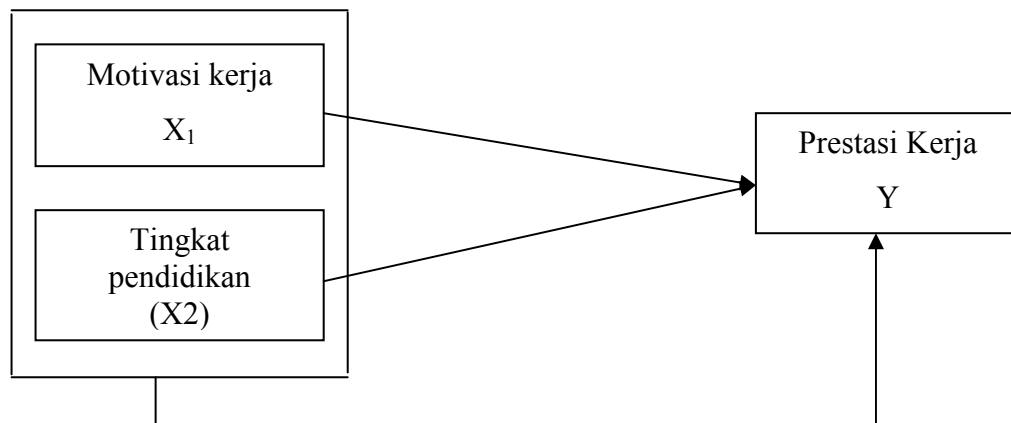
penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

C. Kerangka konseptual

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Maka dari itu perusahaan sangat memerlukan para karyawannya yang mempunyai prestasi kerja yang baik, selain itu juga harus memiliki kualitas dan produktivitas yang tinggi agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan juga bisa mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja salah satunya adalah motivasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan tekun dan bersungguh-sungguh dalam bekerja sehingga akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi rendah cenderung malas dalam bekerja, kurang inisiatif dan tidak memiliki komitmen kerja sehingga prestasi kerja yang dihasilkanpun tidak optimal. Faktor tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Karena dengan pendidikan, pengetahuan dan keterampilan karyawan akan bertambah dan berkembang sehingga prestasi kerja dalam perusahaanpun akan meningkat.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X_1) adalah motivasi kerja, (X_2) adalah tingkat pendidikan sedangkan variabel terikat (Y) adalah prestasi kerja yang dapat penulis gambarkan dalam kerangka koseptual sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor wilayah III Perum Pegadaian Padang.
2. Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor wilayah III Perum Pegadaian Padang.
3. Motivasi kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor wilayah III Perum Pegadaian Padang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

B. Simpulan

Berdasarkan uraian di atas dan analisis penelitian, maka dalam bagian ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan yang tentunya berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor wilayah III Perum pegadaian Padang.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya yaitu bab IV, maka dapat disimpulkan beberapa hal antara lain:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor wilayah III Perum pegadaian Padang. Hal ini berarti dengan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.
2. Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor wilayah III perum pegadaian Padang. Hal ini berarti dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan pada kantor wilayah III perum pegadaian Padang maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.
3. Secara bersama-sama motivasi kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 39,8% sedangkan 60,2 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini Hal ini berarti dengan motivasi kerja yang tinggi dan tingkat pendidikan yang tinggi akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada kantor wilayah III perum pegadaian Padang.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis uraikan sebelumnya, maka beberapa hal yang dapat penulis sarankan agar prestasi kerja karyawan pada kantor wilayah III Perum pegadaian untuk lebih baik dimasa yang akan datang adalah:

1. Pegawai pada kantor wilayah III Perum pegadaian perlu diberikan kesempatan untuk bekerja lebih baik dengan pekerjaan yang cukup menantang, menanamkan rasa percaya diri yang tinggi, tidak mudah putus asa dan siap menerima resiko sehingga mereka merasa mendapatkan kepercayaan yang lebih dari pimpinan.
2. Pimpinan pada kantor wilayah III Perum pegadaian Padang perlu memberikan peluang dan dukungan kepada pegawai untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan wawasan mereka melalui pendidikan ataupun pelatihan agar dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi. Disarankan untuk dapat meneliti faktor- faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. 1990. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Prestasi kerja*. Yogyakarta: Rajawali.
- Gibson dan James, B. 2000. *Organisasi Prilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handayani, Lisda. (2002). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap prestasi kerja Karyawan*. Padang: FIS UNP
- Idris, Zahara. 1992. *Dasar Kependidikan*. Bandung: Angkasa.
- Irianto, Agus. 2004. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana Komanah.
- _____. 2007. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana Komanah.
- Maisyarah. (2008). *Pengaruh Stres kerja dan Tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan pada UD. Lubuk Raya*. Padang: FE UNP
- Mangkunegara, Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rasda Karya.
- Manullang, M. 1998. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Sekolah Tinngi
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 3*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert L dan Jackson, john. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan: Jimmy sadeli dan Bayu Prawira. Jakarta: Salemba Empat
- Moekijat. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alumni Bandung.
- Nitisemito, AS. 1996. *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.