

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI TATA USAHA SMK NEGERI  
DI KOTA PAYAKUMBUH**

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang*



**Oleh-**

**VEVI GUSRINI VIONITA  
00458/2008**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2013**

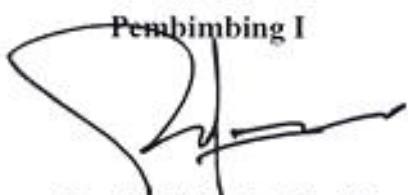
## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TATA USAHA SMK NEGERI DI KOTA PAYAKUMBUH

Nama : Vevi Gusrini Vionita  
BP/ NIM : 2008/ 00458  
Keahlian : Administrasi Perkantoran  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Negeri Padang

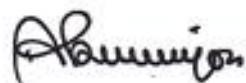
Padang, Oktober 2012

Disetujui Oleh :

Pembimbing I  
  
Drs. Zulfahmi, Dip. IT  
NIP. 19620509 198703 1 002

Pembimbing II  
  
Armiatyi, S.Pd M. Pd  
NIP. 19800524 200312 2 010

Diketahui Oleh:  
Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi FE-UNP

  
Dra. Armida, S, M.Si  
NIP. 19660206 199203 2 001

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran  
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang**

### **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TATA USAHA SMK NEGERI DI KOTA PAYAKUMBUH**

**Nama : Vevi Gusrini Vionita  
Bp/NIM : 2008/00458  
Keahlian : Administrasi Perkantoran  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Fakultas : Ekonomi**

**Padang, Oktober 2012**

#### **Tim Penguji**

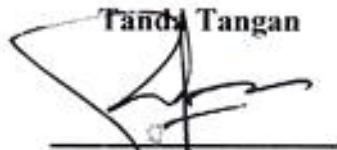
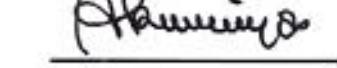
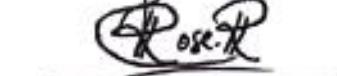
**No. Jabatan Nama**

**1. Ketua : Drs. Zulfahmi, Dip. IT**

**2. Sekretaris: Armiati, S. Pd, M. Pd**

**3. Anggota : Dra. Armida. S, M. Si**

**4. Anggota : Rose Rahmidani S. Pd, M.M**

**Tanda Tangan**  
  
  
  


## ABSTRAK

**Vevi Gusrini Vionita (2008/00458)** Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. 2012

**Pembimbing**

**I. Bapak Drs. Zulfahmi, Dip. IT**  
**II. Ibu Armiati, S.Pd M.Pd**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh serta pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh sebanyak 40 orang pegawai. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *total sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang. Data primer penelitian dikumpulkan melalui wawancara dan angket yang disebarluaskan kepada sampel/responden penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan studi kepustakaan, peraturan perundang-undangan dan penelitian yang ada kaitannya dengan bahan penelitian. Data yang telah terkumpul tersebut lalu dianalisis secara statistik dengan analisis korelasi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 16.0.

Hasil dari analisis data diperoleh bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $3,634 > 1,687$ . (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $2,791 > 1,687$ . (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja dengan  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$   $22,959 > 3,252$ .

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang berpengaruh dengan kinerja pegawai. Dengan demikian disarankan kepada pimpinan Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh untuk memperhatikan pendidikan pegawai dengan menambah latihan kerja kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan bagi pegawai dalam bekerja. Selain itu, pimpinan lebih tegas dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dan memberikan sanksi-sanksi yang tepat kepada pegawai yang melanggar aturan kantor, karena dengan pegawai bekerja lebih tekun dan motivasi kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan pekerjaan kantor lebih efektif dan efisien.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT Tuhan Semesta Alam, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh.**

Dalam penyusunan skripsi ini tidak sedikit hambatan dan kesulitan yang penulis hadapi, namun berkat dorongan semua pihak akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa dari isi skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka dari itu saran atau kritikan yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk mencapai kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan dan dorongan yang telah diberikan dalam penyelesaian skripsi ini kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Drs. Zulfahmi Dip. IT selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan membimbing, mengarahkan dan juga memberikan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Armiati S.Pd. M.Pd selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan membimbing, mengarahkan dan juga memberikan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Orang tua dan keluarga tercinta terima kasih atas doa, dukungan serta serta nasehat-nasehatnya yang selalu memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan kuliah sampai tugas sarjana.
5. Ibu Dra. Armida S, M.Si selaku ketua Prodi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Bapak dan Ibu dosen penelaah dan penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menguji penulis.
7. Bapak dan Ibu Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini, serta kepada karyawan dan karyawati yang telah membantu di bidang administrasi.
8. Bapak dan Ibu Staf perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
9. Rekan-rekan seperjuangan serta semua pihak yang telah memberi motivasi penulis yang tidak mungkin disebutkan namanya satu persatu.  
Doa penulis, semoga bantuan, kebaikan dan semuanya akan diberikan balasan dan pahala yang berlipat ganda oleh ALLAH SWT Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, Amin.

Padang, Agustus 2012

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
 <b>BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Teori.....	11
1. Kinerja.....	11
2. Tingkat Pendidikan .....	16
3. Motivasi Kerja.....	21
B. Penelitian yang Relevan .....	30
C. Kerangka Konseptual .....	32
D. Hipotesis Penelitian.....	33

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	35
D. Variabel Penelitian .....	37
E. Jenis Data Penelitian .....	37
F. Teknik Pengumpulan Data.....	38
G. Defenisi Operasional .....	38
H. Instrumen Penelitian.....	40
I. Teknik Analisis Data.....	45

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	51
B. Hasil Penelitian .....	55
1. Deskriptif Data Responden .....	55
2. Analisis Deskriptif .....	55
3. Analisis Induktif.....	73
4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
C. Pembahasan.....	81
1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK N Di Kota Payakumbuh .....	82
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK N Di Kota Payakumbuh .....	84
3. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK N Di Kota Payakumbuh.....	86
D. Keterbatasan Penelitian.....	89

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	91
B. Saran .....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>93</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>95</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Tingkat Pendidikan Pegawai Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh .....	3
2. Data Absensi Pegawai Tata Usaha SMK Negeri 1 Di Kota Payakumbuh Bulan Juli-Desember 2011 .....	4
3. Data Absensi Pegawai Tata Usaha SMK Negeri 2 Di Kota Payakumbuh Bulan Juli-Desember 2011 .....	5
4. Data Absensi Pegawai Tata Usaha SMK Negeri 3 Di Kota Payakumbuh Bulan Juli-Desember 2011 .....	5
5. Populasi Pegawai Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh .....	36
6. Sampel Penelitian.....	37
7. Daftar Skor Jawaban Setiap Pertanyaan Berdasarkan Sifatnya .....	41
8. Kisi-kisi Instrumen.....	41
9. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	43
10. Klasifikasi Indeks Reliabilitas .....	44
11. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	45
12. Kategori Total Capaian Responden .....	46
13. Tingkat Pendidikan Pegawai Tata Usaha SMK N di Kota Payakumbuh ..	53
14. Perbandingan Tingkat Capaian Responden Masing-masing Indikator Variabel Kinerja.....	56
15. Distribusi Frekuensi Kinerja Indikator.....	57
16. Distribusi Frekuensi kinerja Indikator Kuantitas Kerja .....	58
17. Distribusi Frekuensi Kinerja Indikator Dapat Tidaknya Diandalkan ....	59
18. Distribusi Frekuensi Kinerja Indikator Sikap Yang Diperhatikan.....	61
19. Distribusi Frekuensi Pendidikan .....	62
20. Perbandingan Tingkat Capaian Responden Masing-masing Indikator Variabel Motivasi Kerja.....	63
21. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Indikator Prestasi .....	64
22. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Indikator Penghargaan .....	65

23. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Indikator Tantangan .....	66
24. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Indikator Tanggung jawab.....	67
25. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Indikator Pengembangan Karir .....	68
26. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Indikator Ketekunan .....	69
27. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Indikator Kegairahan Kerja .....	70
28. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Indikator Semangat Kerja.....	71
29. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Indikator Disiplin Kerja.....	72
30. Rangkuman Hasil Uji Normalitas .....	74
31. Uji Multikolinearitas .....	75
32. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas Y dengan X1 .....	76
33. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas Y dengan X2 .....	76
34. Analisis Regresi Berganda .....	77
35. Hasil Analisis Determinasi ( $R^2$ ) .....	78
36. Uji F .....	79
37. Uji T .....	80

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Konseptual .....	33

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kisi-kisi Angket dan Angket Penelitian.....	95
2. Tabulasi Data Uji Coba Angket .....	101
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Coba Angket .....	103
4. Tabulasi Data Penelitian .....	107
5. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian .....	109
6. Hasil Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Homogenitas, Multikolonearitas dan Analisis Regresi Linear Berganda) .....	113
7. Tabel Frekuensi.....	116

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi dapat berjalan dengan efektif apabila terdiri dari komponen yang saling terkait dan berinteraksi dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya organisasi adalah sumber daya manusia (karyawan). Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya.

Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya sumber daya manusia segala komponen organisasi yang lain tidak akan dapat berjalan dengan lancar, sehingga suatu organisasi dapat memanfaatkan dengan sebaik-baiknya potensi yang ada pada sumber daya manusia (karyawan).

Untuk menciptakan kinerja yang diharapkan, dibutuhkan adanya motivasi kerja yang optimal dan kemampuan kerja yang baik. Hal ini sesuai yang diungkapkan oleh Stoner dalam Soekidjo (2009:125) kinerja seorang tenaga kerja atau pegawai dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan dan faktor persepsi. Kemampuan didapatkan dari pendidikan yang gunanya untuk mencapai suatu keberhasilan yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil dari

kemampuan karyawan yang ditimbulkan dari motivasi dalam melakukan pekerjaan. Jika kinerja setiap karyawan yang ada didalam suatu organisasi baik, maka kinerja organisasinya juga akan baik dan begitu pula sebaliknya apabila kinerja karyawan yang ada didalamnya tidak baik maka akan berdampak pada kinerja organisasinya, sehingga kinerja karyawan sangat dibutuhkan didalam suatu organisasi.

Tata Usaha (TU) memberikan peranan yang sangat penting dalam kegiatan operasional sekolah, seperti: kegiatan administrasi, surat-menurut, pengelolaan arsip, dan lain sebagainya. Untuk menunjang kegiatan tersebut diperlukan kinerja yang baik dari seluruh pegawai Tata Usaha (TU). Oleh karena itu sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mewujudkan peran tersebut.

Berdasarkan observasi awal yang telah penulis lakukan terhadap kinerja pegawai Tata Usaha di SMK Negeri Payakumbuh yang terdiri dari SMK N 1, SMK N 2 dan SMK N 3, penulis menemukan beberapa indikasi yang mengungkapkan gejala-gejala penurunan kinerja pegawai, hal ini terlihat dari kualitas kerja pegawainya, seperti dalam memproses surat masuk. Ketika penulis mengajukan surat untuk melakukan observasi, surat tersebut tidak langsung diproses tetapi penulis disuruh datang lagi besok untuk melakukan observasi. Selain itu pegawai Tata Usaha di bidang arsip kurang cepat menemukan kembali dokumen (arsip) yang di butuhkan, padahal penemuan kembali arsip yang ideal sesuai dengan teori yang dikemukakan The Liang Gie adalah maksimal 2 menit.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan tersebut, penulis memperoleh data mengenai tingkat pendidikan seluruh pegawai Tata Usaha (TU) SMK Negeri di Kota Payakumbuh. Hal ini terlihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Tingkat Pendidikan Pegawai Tata Usaha SMK N di Kota Payakumbuh**

No.	Tingkat Pendidikan	Sekolah			Jumlah	Percentase (%)
		SMK N 1	SMK N 2	SMK N 3		
1.	SMP	1	1	2	4	10%
2.	SMA/SMK	8	9	9	26	65%
3.	D1	2	0	2	4	10%
4.	D3	0	1	0	1	2,5%
5.	D4/S1	1	3	1	5	12,5%
<b>Jumlah</b>		<b>12</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Tata Usaha SMK N di Kota Payakumbuh tahun 2012*

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan pegawai Tata Usaha SMK N di Kota Payakumbuh terbanyak adalah tamatan SMA/SMK yaitu sebanyak 65% (26 orang), sementara tamatan D4/S1 hanya sekitar 12.5% (5 orang) dan bahkan masih ada pegawai yang tamatan SMP yaitu 10% (4 orang). Jadi tingkat pendidikan pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Payakumbuh masih didominasi oleh tamatan SMA/SMK. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, penulis menemukan indikasi tingkat pendidikan pegawai yang mengungkapkan kurangnya kemampuan pegawai, masih ada pegawai Tata Usaha yang kurang menguasai penggunaan teknologi komputer, seperti pegawai tidak bisa memindahkan data dari komputer ke *flashdisk*.

Agar kinerja pegawai meningkat, perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yang salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja

pegawai, sesuai yang diungkapkan oleh Gibson dan Stoner dalam Soekidjo (2009:125) motivasi adalah merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang tenaga kerja atau pegawai. Oleh sebab itu, dalam rangka upaya meningkatkan kinerja organisasi maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan.

Motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, penulis juga mendapatkan data mengenai absensi seluruh pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Payakumbuh seperti terlihat pada tabel 2.

**Tabel 2. Data Absensi Pegawai Tata Usaha SMK Negeri 1 di Kota Payakumbuh Tahun 2011**

Bulan	Jml Hari Kerja	Jml Pegawai		PNS			Honor			Jumlah	Percentase (%)
		PNS	Honor	S	I	A	S	I	A		
Juli	26	6	6	1	1	-	-	-	-	2	4,33
Agustus	27	6	6	1	-	1	1	-	-	3	6,75
September	26	6	6	3	2	-	1	-	-	6	13,00
Oktober	26	6	6	-	-	2	-	-	-	2	4,33
November	26	6	6	3	-	1	-	-	1	5	10,83
Desember	26	6	6	-	-	1	-	-	-	1	2,17

*Sumber: Tata Usaha SMK Negeri 1 di Kota Payakumbuh tahun 2012.*

Pada tabel 2 terlihat tingkat absensi pegawai Tata Usaha SMK N 1 diketahui bahwa pada bulan September tingkat absensi terbanyak yaitu terdapat 6 atau 13,00 % kasus ketidakhadiran. Sedangkan tingkat absensi terendah terdapat pada bulan desember yaitu 1 atau 2,17 % kasus ketidakhadiran.

**Tabel 3. Data Absensi Pegawai Tata Usaha SMK Negeri 2 di Kota Payakumbuh Tahun 2011**

Bulan	Jml Hari Kerja	Jml Pegawai		PNS			Honor			Jumlah	Percentase (%)
		PNS	Honor	S	I	A	S	I	A		
Juli	26	6	8	2	-	-	-	-	-	2	3,71
Agustus	27	6	8	-	1	-	-	-	-	1	1,92
September	26	6	8	2	-	3	1	-	-	6	11,14
Oktober	26	6	8	-	1	2	-	-	-	3	5,57
November	26	6	8	1	-	-	-	-	-	1	1,86
Desember	26	6	8	2	1	4	-	1	1	9	16,71

*Sumber: Tata Usaha SMK Negeri 2 di Kota Payakumbuh tahun 2012.*

Pada tabel 3 terlihat tingkat absensi pegawai Tata Usaha SMK N 2 diketahui bahwa pada bulan Desember tingkat absensi terbanyak yaitu terdapat 9 atau 16,71 % kasus ketidakhadiran. Sedangkan tingkat absensi terendah terdapat pada bulan Agustus yaitu 1 atau 1,92 % kasus ketidakhadiran.

**Tabel 4. Data Absensi Pegawai Tata Usaha SMK Negeri 3 di Kota Payakumbuh Tahun 2011**

Bulan	Jml Hari Kerja	Jml Pegawai		PNS			Honor			Jumlah	Percentase (%)
		PNS	Honor	S	I	A	S	I	A		
Juli	26	7	8	-	3	1	1	-	-	5	9,28
Agustus	27	7	8	1	2	-	1	-	-	4	7,71
September	26	7	8	1	1	2	-	1	-	5	9,28
Oktober	26	7	8	-	-	-	-	-	-	0	0
November	26	7	8	3	-	-	-	-	-	3	5,57
Desember	26	7	8	3	1	-	-	-	1	5	9,28

*Sumber: Tata Usaha SMK Negeri 3 di Kota Payakumbuh tahun 2012.*

Pada tabel 4 terlihat tingkat absensi pegawai Tata Usaha SMK N 3 diketahui bahwa pada bulan Juli, September dan Desember tingkat absensi terbanyak yaitu terdapat 5 atau 9,28 % kasus ketidakhadiran. Sedangkan tingkat absensi terendah terdapat pada bulan Oktober yaitu 0 atau 0,00 % kasus ketidakhadiran yang berarti tidak ada pegawai yang tidak datang bekerja.

Dari ketiga tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi pegawai mengalami pasang surut atau fluktuatif. Tingkat absensi pegawai yang berfluktuasi mengindikasikan kurangnya motivasi kerja pegawai untuk datang bekerja. Adanya beberapa pegawai yang tidak datang bekerja berdampak pada penurunan kinerja. Tingkat absensi ketidakhadiran pegawai lebih didominasi oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal ini dapat terlihat pada tabel-tabel data absensi pegawai tersebut. Sedangkan untuk pegawai honorer lebih rajin datang bekerja karena tingkat ketidakhadirannya lebih sedikit dibandingkan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai honorer lebih termotivasi untuk datang bekerja dibandingkan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Berdasarkan observasi awal yang telah penulis lakukan, penulis menemukan beberapa indikasi yang mengungkapkan gejala-gejala rendahnya motivasi kerja pegawai, hal ini terlihat pada kurangnya disiplin kerja dimana masih terdapat budaya kerja santai dalam waktu kerja produktif. Kerja santai hendaknya tidak berada dalam jam kerja tetapi diluar jam kerja normal seperti jam istirahat. Namun masih banyak pegawai yang santai dalam bekerja serta mengobrol dengan pegawai lain dalam waktu kerja produktif.

Selain itu diindikasikan juga sebagai penyebab rendahnya motivasi kerja pegawai terlihat dari gaya kepemimpinan pimpinannya seperti kurangnya kerjasama antara pimpinan dengan pegawai baik berupa komunikasi dengan pimpinan dan kurangnya pengawasan dari pimpinan

terhadap kerja pegawai. Fenomena lain yang mengindikasikan motivasi kerja pegawai masih rendah, terlihat dari kurangnya tanggung jawab dan ketekunan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti banyak tugas-tugas yang terbengkalai dan tidak selesai dengan tepat waktu. Selanjutnya fenomena yang penulis temukan yang dapat mengindikasikan masih rendahnya motivasi kerja dari pegawai terlihat dari kurangnya semangat kerja pegawai untuk bekerja, seperti adanya pegawai yang masih sering terlambat dan cepat pulang dari jam kerja yang telah ditentukan.

Hal inilah yang perlu diperhatikan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya, agar mendapatkan hasil kerja yang optimal sesuai yang diinginkan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu diperhatikan tingkat pendidikan pegawainya dan sesuai dengan bidang atau jenis pekerjaan yang diampunya. Selain tingkat pendidikan, juga perlu diperhatikan mengenai motivasi kerja pegawai. Jika motivasi kerja pegawai tinggi maka akan berdampak baik kepada kinerjanya dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Payakumbuh*".

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih relatif rendahnya tingkat pendidikan pegawai Tata Usaha SMK N di Kota Payakumbuh.
2. Kurangnya motivasi kerja pegawai Tata Usaha dalam melaksanakan pekerjaannya karena masih sering pegawai datang terlambat dan cepat pulang dari jam kerja yang telah ditentukan.
3. Masih adanya pegawai yang kurang menguasai penggunaan teknologi komputer.
4. Masih adanya pegawai yang masih kurang cepat dalam menemukan arsip (dokumen) yang diperlukan, karena membutuhkan waktu yang lama.
5. Masih adanya budaya kerja santai dilingkungan kerja pegawai yang menyebabkan motivasi kerja pegawai rendah.
6. Motivasi kerja yang masih rendah disebabkan oleh kurangnya kerjasama antara pimpinan dengan pegawai.

## **C. Pembatasan Masalah**

Karena banyaknya permasalahan yang timbul, dari masalah diatas agar lebih jelas dan terarah penulis perlu membatasi masalah yang akan diteliti. Adapun masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah “ Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK N di Kota Payakumbuh.”

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas dapat dirumuskan masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai tata usaha SMK N di Kota Payakumbuh?
2. Sejauhmana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tata usaha SMK N di Kota Payakumbuh?
3. Sejauhmana pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tata usaha SMK N di Kota Payakumbuh?

## **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai tata usaha SMK N di Kota Payakumbuh.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tata usaha SMK N di Kota Payakumbuh.
3. Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tata usaha SMK N di Kota Payakumbuh.

## **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, sebagai pengalaman dan menambah wawasan ilmiah penulis serta merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk memperoleh gelar

Sarjana Pendidikan Ekonomi di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang.

2. Bagi sekolah, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi sekolah untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk masa yang akan datang dan masukan bagi pegawai tata usaha untuk meningkatkan prestasi kerja.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan yang berkepentingan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tata usaha SMK N di Kota Payakumbuh.
4. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan masukan dan informasi dalam memecahkan masalah yang akan diteliti dimasa yang akan datang.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh, dengan taraf signifikan 0,001 ( $0,001 < 0,05$ ).
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh, dengan taraf signifikan 0,008 ( $0,008 < 0,05$ ).
3. Tingkat pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, ada beberapa saran yang dipertimbangkan, yaitu:

1. Hendaknya pimpinan Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh memberikan pelatihan-pelatihan dan memberikan kesempatan pada pegawai untuk melanjutkan pendidikannya agar tingkat ketelitian, kemampuan dan keterampilan pegawai meningkat dalam proses administrasi sehingga kinerja pegawai tercapai sesuai tujuan organisasi.
2. Disarankan kepada pegawai agar dapat lebih meningkatkan motivasi kerja dan mengurangi aktivitas diluar pekerjaan selama jam kerja.

Meningkatkan kinerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu. Sehubungan dengan itu diharapkan kepada pimpinan juga lebih mengawasi pegawai dalam bekerja sehingga dengan pengawasan yang lebih ditingkatkan pekerjaan pegawai menjadi terkontrol dengan baik.

3. Penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup yang kecil, diharapkan kepada peneliti berikutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati. (2007). *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Agus Irianto. (2007). *Statistik Konsep Dasardan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Dwi Priyatno. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: PT Buku Kita.
- Engla Oktavera. (2008). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Solok*. FE UNP: Skripsi.
- Faustino Gomes Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasbullah. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Malayu Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Matutina. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Muchdarsyah Sinungan. (2008). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riduwan. (2010). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Rini Suharti. 2010. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sucofindo Cabang Padang*.FE UNP: Skripsi.
- Soekidjo Notoatmojo. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RienekaCipta.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RienekaCipta.
- Sudarwan Danim. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT AsdiMahasatya.