

**Hubungan Kualifikasi Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Pada  
Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat**

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan  
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang*



**OLEH**  
**SHINTA DINDA ANGGRAINI**  
**2007/88618**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**Hubungan Kualifikasi Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Pada Badan  
Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat**

Nama : Shinta Dinda Anggraini  
BP/NIM : 2007/88618  
Prodi : Pendidikan Ekonomi  
Keahlian : Administrasi Perkantoran  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Mei 2015

Disetujui oleh,

Pembimbing I

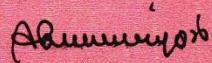
  
Prof. Dr. H. Agus Irianto  
NIP.19540830 198003 1 001

Pembimbing II

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

Diketahui,

Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi

  
Dra. Armida S, M.Si

NIP. 19660206 199203 2 001

**HALAMAN PENGESAHAN LULUS SKRIPSI**

**Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Skripsi**

**Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang**

**Hubungan Kualifikasi Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan dan  
Kearsipan Provinsi Sumatera Barat**

Nama : Shinta Dinda Anggraini

Nim / Bp : 88618 / 2007

Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Keahlian : Administrasi Perkantoran

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Mei 2015

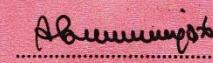
Tim Penguji

Tanda Tangan

Ketua : Prof. Dr. H. Agus Irianto



Sekretaris : Dra. Armida S, M.Si



Anggota : 1. Armiati, S.Pd, M.Pd



2. Rose Rahmidani, S.Pd, MM.



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Shinta Dinda Anggraini  
NIM/ Tahun Masuk : 88618/ 2007  
Tempat/ Tanggal Lahir : Jakarta/ 13 April 1990  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Keahlian : Administrasi Perkantoran  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Hubungan Kualifikasi Pegawai dengan Kinerja Pegawai  
Pada Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi  
Sumatera Barat

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 ketidak benaran 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, Mei 2015

Yang menyatakan,



Shinta Dinda Anggraini  
NIM. 88618/2007

## **ABSTRAK**

**Shinta Dinda Anggraini (88618/2007): Hubungan Kualifikasi Pegawai dan Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat**

**Pembimbing** : 1. Prof. Dr. H. Agus Irianto  
2. Dra. Armida.S, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Hubungan Dari Kualifikasi Pegawai Dan Kinerja Pada Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Jenis penelitian ini adalah deskriptif. Populasi penelitian adalah karyawan kantor Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat sebanyak 126 orang. Sampel sebanyak 56 orang diambil berdasarkan rumus Slovin. Analisis data untuk analisis korelasi sederhana menggunakan rumus *pearson correlation*.

Berdasarkan deskripsi data dapat diketahui bahwa Kualifikasi Pegawai (X) berada pada kategori Kurang Baik dengan rata-rata pencapaian responden sebesar 52% dan Kinerja Pegawai (Y) berada pada kategori Sedang dengan persentase sebesar 62%. Analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif sebesar 0,799 antara X dengan Y. Hipotesis yang diajukan diterima pada taraf signifikansi 0,05. Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah perlunya peningkatan kinerja pegawai dengan meningkatkan pendidikan pegawai dan memberikan pelatihan kerja untuk keterampilan pegawai dalam bekerja sehingga tercapainya tujuan organisasi serta menghasilkan pegawai yang berkualitas.

**Kata Kunci : Kualifikasi pegawai, Kinerja Pegawai**

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah Penulis haturkan kehadiran kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat merampungkan skripsi yang berjudul "**Hubungan Kualifikasi Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat**". Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Strata Satu (S1), Program Pendidikan Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. H. Agus Irianto selaku Pembimbing I, dan Ibu Dra. Armida S, M.Si selaku Pembimbing II yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, waktu, dan bimbingan serta masukan yang sangat berharga bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung telah mendorong penulis untuk menyelesaikan studi dan skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dewan Penguji Ujian Kompre Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

- 
3. Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
  4. Bapak-Bapak dan Ibu-Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.
  5. Bapak Kepala Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat dan staf karyawan tempat peneliti melakukan penelitian yang telah memberikan bantuan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
  6. Teristimewa buat kedua orang tuaku yang telah memberikan dukungan moril dan materil untuk keberhasilan penulis.
  7. Rekan-rekan seperjuangan dan semua pihak yang telah memberikan motivasi, saran dan informasi yang sangat berguna.

Dengan pengetahuan serba terbatas penulis berusaha menyajikan skripsi ini walaupun dapat dikatakan jauh dari sempurna. Untuk itu saran dan kritik yang membangun penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Mei 2015

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Perumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II. KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>11</b>
A. Kajian Teori.....	11
1. Kinerja.....	11
a. Pengertian Kinerja .....	11
b. Aspek dari kinerja .....	12
c. Tujuan serta fungsi kinerja.....	13
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja .....	14
2. Kualifikasi Pegawai .....	16
a. Pengertian pegawai .....	16
b. Pengertian kualifikasi.....	16
A. Penelitian yang Relevan.....	27
B. Kerangka Konseptual .....	28
C. Hipotesis .....	30

<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	31
C. Populasi dan Sampel .....	31
D. Jenis dan Sumber Data.....	33
E. Variabel Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data .....	34
F. Definisi Operasional .....	35
G. Instrumen Penelitian .....	37
H. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	39
I. Teknik Analisis Data.....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	47
B. Hasil Penelitian .....	49
1. Deskripsi Responden .....	49
2. Deskriptif Frekuensi Variabel.....	51
a. Variabel Kualifikasi Pegawai .....	52
b. Kinerja Pegawai .....	56
3. Pengujian Prasyarat Analisis.....	61
a. Uji Normalitas.....	61
b. Uji Linearitas .....	62
4. Analisis Korelasi .....	63
C. Pembahasan.....	65
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>70</b>
A. Kesimpulan .....	70
B. Saran.....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>

## LAMPIRAN

## **DAFTAR TABEL**

<b>Table</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1. Kualifikasi Tingkat Pendidikan Pegawai pada Badan Perpustakaan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat .....	4
Tabel 2. Jenis Pelatihan Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat.....	6
Tabel 3. Pengalaman/ Masa Kerja Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat .....	7
Tabel 4. Jawaban Pertanyaan Berdasarkan Sifatnya.....	38
Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	38
Tabel 6. Skala Tingkat Reliabilitas Soal .....	42
Tabel 7. Kriteria Kriteria Tingkat Pencapaian Responden (TCR) .....	44
Tabel 8. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r .....	46
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	50
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 11. distribusi frekuensi indikator kualifikasi pegawai (tingkat pendidikan)....	52
Tabel 12. distribusi frekuensi indikator kualifikasi pegawai (pelatihan) .....	53
Tabel 13. distribusi frekuensi indikator kualifikasi pegawai (pengalaman kerja) ....	54
Tabel 14. distribusi frekuensi indikator kualifikasi pegawai (keterampilan).....	54
Tabel 15. Ringkasan tabel distribusi frekuensi indikator Kualifikasi Pegawai (X1).55	55
Tabel 16. distribusi frekuensi indikator Kinerja Pegawai (Kualitas) .....	56
Tabel 17. distribusi frekuensi indikator Kinerja pegawai (Kuantitas) .....	57

Tabel 18. distribusi frekuensi indikator Kinerja pegawai (Kehandalan) .....	59
Tabel 19. distribusi frekuensi indikator Kinerja pegawai (Sikap) .....	60
Tabel 20. Ringkasan tabel distribusi frekuensi indikator Kinerja Pegawai (Y).....	61
Tabel 21. Hasil Analisis Uji Normalitas .....	62
Tabel 22. Analisis Uji Linieritas X dan Y.....	63
Tabel 23. Hasil Analisis Korelasi Product Moment .....	64
Tabel 24. Analisis Signifikansi Koefsien Korelasi (Uji t) .....	65

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 1. Bagan Kerangka Konseptual .....	30

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Peningkatan produktivitas merupakan sumber utama pada masa datang mengingatkan ketersediaan sumber daya manusia bukan hanya makin terbatas, tetapi juga peranannya dalam pembangunan pada masa datang akan tergeser oleh IPTEK baik yang menyatu dengan sifat-sifat biologis dari makluk hidup, yang segera menjadi bagian integral dalam masyarakat maju. Dengan kata lain daya saing dan kemampuan meningkatkan kesejahteraan dan kemandirian rakyat dan bangsa indonesia hanya dapat diwujudkan apabila produktivitas nasional dapat segera ditingkatkan.

Manusia sebagai sumber daya merupakan faktor penting yang harus diarahkan dan digerakkan serta dibina agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya untuk dapat mencapai tujuan utama organisasi. Seperti diketahui bahwa didalam suatu organisasi segala macam aktivitas yang berhubungan dengan produktivitas dan hasil kerja pegawai selalu menjadi sorotan yang tidak pernah luput dari pengawasan pimpinan organisasi. Suatu tindakan pegawai akan mempengaruhi kestabilan keadaan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu pimpinan organisasi harus mampu menilai dan memperhatikan kondisi dinamika organisasi serta perilaku pegawai yang dapat mengganggu produktifitas organisasi tersebut.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi akan ditentukan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah peranan sumber daya manusia sebagai mana dikatakan Zainun

(2000:1), bahwa diantara segala sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi maka sumber daya manusia adalah yang paling penting, karena manusialah yang merupakan unsur penentu kehidupan dalam setiap organisasi. Hal ini berarti manusia mempunyai peranan utama dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi, karena manusialah perencana, penggerak, pelaksana dan pengawas dalam suatu organisasi.

Seiring dengan itu kantor adalah suatu bentuk organisasi yang didalamnya terdapat orang-orang yang melakukan berbagai macam aktivitas dalam mewujudkan tugas dan fungsi kantor dan didukung oleh faktor-faktor lain di antaranya sarana, prasarana, dan teknologi. Produktivitas kerja dikantor akan terlihat dari hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang melaksanakannya sejauh mana pegawai tersebut melakukan pekerjaan sesuai dengan kuantitas dan kualitas kerja kantor yang dihasilkan. Namun semua faktor tersebut tidaklah cukup tanpa adanya pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang di emban kepadanya .

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja orang yang bekerja didalamnya. Kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kesuksesan pegawai didalam melaksanakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2007:105) kinerja adalah suatu 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 kinerja karyawan diantaranya adalah kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi.

Kinerja mengandung makna prestasi yang berarti hasil karya yang dicapai dalam melakukan suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil. Kinerja juga merupakan patokan akhir dari usaha yang dilakukan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. Kinerja yang tinggi menggambarkan keberhasilan dan kesuksesan pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan sebaliknya kinerja yang rendah menggambarkan ketidakberhasilan dan ketidaksuksesan pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diwajibkan kepadanya selama periode tertentu. Jika kinerja setiap pegawai yang ada di dalam suatu organisasi kantor baik, maka kinerja organisasi akan baik dan begitu pula apabila kinerja orang yang berada di dalam jelek, juga akan berdampak pada kinerja organisasi yang rendah pula, sehingga kinerja pegawai sangat menentukan kinerja organisasi tersebut.

Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat adalah salah satu instansi pemerintah yang sangat membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam mengelola karsipan yang baik, sehingga dapat menjaga dan menyelamatkan arsip, hal itu dikemukakan oleh Widjaja

(1990:214) UU No.7 tahun 1971 bab IV pasal 9 ayat 2 tentang ketentuan-ketentuan pokok kearsipan yang berbunyi: “Arsip nasional daerah wajib menyimpan, memelihara dan menyelamatkan arsip dari lembaga-lembaga dan badan-badan pemerintah serta badan-badan pemerintah pusat di tingkat daerah-daerah”.

Sebagai instansi yang menyelenggarakan bidang kearsipan seharusnya memiliki pegawai yang mempunyai pendidikan yang sesuai dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan dari organisasi tersebut bisa tercapai dengan baik dan meningkatkan hasil kerjanya. Namun berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan masih banyaknya pegawai yang tingkat pendidikannya masih rendah seperti terlihat pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1: Kualifikasi Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat.**

no	Tingkat pendidikan	Jumlah pegawai	persentase
1	SD – SMA	69 orang	54.76 %
2	DI – D III	12 orang	9.52 %
3	S1	43 orang	34.12 %
4	S2	2 orang	1.59 %
Jumlah		126 orang	100 %

*Sumber: Kantor Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat 2013*

Pada tabel 1 di atas terlihat bahwa (54.76 %) pegawai lulusan SD- SLTA, (9.52%) lulusan DI - DIII, (34.12 %) lulusan S1, (1,59%) lulusan S2. Pada tabel di atas juga terlihat bahwa pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi hanya (1,59%). Jadi bisa dilihat sebagian besar rata- rata pegawai kantor Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat yang merupakan lulusan SLTA sebesar (54.76 %) . Hal ini menyebabkan kurang tercapainya tujuan organisasi,

karena pendidikan sangat penting dalam menunjang pekerjaan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Dalam melaksanakan kegiatan kantor itu sangat diperlukan pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman dibidang pekerjaannya. Pegawai merupakan faktor penting dalam kegiatan organisasi tersebut, seorang pegawai dikatakan cakap apabila ia memiliki semua pengetahuan, keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugasnya secara efektif dan efisien.

Dalam meningkatkan kemampuan pegawai mengenai pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dibidang pekerjaan itu adalah melalui pendidikan, baik formal maupun non formal. Untuk itu pegawai yang ditugaskan menangani pekerjaan harus memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kegiatan organisasi. Kualifikasi pegawai ini dilihat dari tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja serta keterampilan yang dimilikinya.

Pada dasarnya kemajuan sebuah organisasi banyak dipengaruhi oleh kemampuan dan kualitas pegawainya. Organisasi yang mempunyai pegawai yang berkualitas, terampil, terlatih dan berpengalaman akan mampu mengembangkan dirinya untuk organisasi. Dengan sendirinya organisasi akan meningkatkan kelancaran dan produktifitas kerja pegawainya sekaligus akan menambah pendapatan organisasi.

Dilihat dari banyaknya cara yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan calon pegawai yang berkualitas, dapat diamati sejauhmana kemampuan calon pegawainya. Ternyata penulis temui masalah pada Badan Arsip Provinsi

Sumatera Barat ini bahwa pegawai–pegawai yang ada didalam organisasi tersebut banyak yang berlatar pendidikan yang rendah. Pada kenyataan ini organisasi kurang memperhatikan pendidikan dan kualitas pegawai terutama dalam pelaksanaan tugasnya diorganisasi tersebut, dimana pegawai kurang ahli dan terampil dalam melaksanakan kegiatannya, sering kali mengalami kesalahan dan kesulitan sehingga pekerjaan tidak efisien dan bisa mengganggu kelancaran pekerjaan organisasi dan berakibat kurang baik terhadap hasil kerjanya.

Sehubungan dengan peningkatan kemampuan pegawai pada Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat ini, penulis juga menemui banyak pelatihan–pelatihan yang diadakan seperti tabel dibawah ini:

**Tabel 2: Jenis pelatihan pegawai pada Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat**

No	Jenis pelatihan	Lama pegawai mengikuti pelatihan	Pegawai yang ikut pelatihan
1.	Bintek dan tata cara pelaksanaan sensus barang milik daerah	20–22 maret 2013	3 orang
2.	Diklat teknis bendahara pengeluaran	2–17 april 2013	1 orang
3.	Diklat pengadaan barang dan jasa	29 april–4 mei 2013	1 orang
4.	Pelatihan aplikasi gaji SIPDK	26–27 april 2013	1 orang
5.	Pelatihan operasional modul akuntansi SIPDK	11–13 juni 2013	1 orang
6.	Diklat teknis penatausahaan keuangan daerah	16–26 september 2013	1 orang
7.	Bintek penilaian prestasi kerja PNS	8–9 agustus 2013	2 orang
8.	Diklat PIM IV	26 juni–21 agustus 2013	1 orang
Jumlah		-	11 orang

*Sumber: Kantor Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat 2013*

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa jenis pelatihan-pelatihan yang diberikan Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat kepada pegawai masih belum maksimal ada yang belum sesuai dengan pelatihan dibutuhkan oleh pegawai

dan hanya sebagian kecil pegawai yang mengikuti pelatihan kerja. Dilihat dari pelatihan jabatan atau kerja ternyata sebanyak 126 orang pegawai hanya 11 orang yang mengikuti pelatihan. Ini melihatkan bahwa minimnya pelatihan kerja yang diberikan oleh badan perpustakaan dan karsipan provinsi sumatera barat. Padahal pelatihan kerja sangat berguna sekali untuk memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi tersebut.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu aspek yang perlu ditangani secara berencana dan berkelanjutan, karena melalui pendidikan dan pelatihan yang ditunjukan kepada pegawai akan pengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Maka jelaslah bahwa pendidikan dan pelatihan membantu menciptakan pegawai yang berkualitas dan bekerja lebih efisien.

Dilihat dari pengalaman kerja ternyata pengalaman kerja pegawai tersebut sangat penting dalam meningkatkan kinerja dalam organisasi tersebut. Pengalaman kerja pegawai itu dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3: Pengalaman/Masa kerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Karsipan Sumatera Barat**

No	Pengalaman kerja (tahun)	Jumlah pegawai
1	1 – 5	31 orang
2	6 – 10	11 orang
3	11 – 15	14 orang
4	16 – 20	6 orang
5	21 – 25	27 orang
6	26 – 30	17 orang
7	31 – 35	20 orang

*Sumber: Kantor Badan Perpustakaan dan Karsipan Provinsi Sumatera barat 2013*

Pada tabel 3 dapat dijelaskan bahwa pegawai yang belum berpengalaman masih banyak. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jumlah pegawai karsipan yang memiliki pengalaman kerja terbanyak adalah antara 1-5 tahun yaitu sebanyak 31 orang. Ini membuktikan bahwa pengalaman kerja seseorang juga dapat mempengaruhi kualitas kerjanya. Semakin lama mereka bekerja maka akan meningkatkan kualifikasinya dalam melakukan pekerjaan karena banyaknya pengalaman yang dimiliki oleh pegawai untuk menunjang dan meningkatkan kualitas kerjanya.

Berangkat dari masalah di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang masalah peningkatan kinerja pegawai pada badan arsip yang akan dituangkan dalam skripsi dengan judul **“Hubungan Kualifikasi Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan dan Karsipan Provinsi Sumatera Barat”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Bertitik tolak dari latar belakang masalah dapat diidentifikasi beberapa masalah yaitu:

1. Masih banyak pegawai yang berlatar belakang pendidikan rendah.
2. Organisasi masih kurang memperhatikan pendidikan dan kualitas pegawai.
3. pegawai masih kurang ahli dan terampil dalam melaksanakan kegiatannya, sehingga sering kali mengalami kesalahan dan kesulitan dalam pekerjaan.
4. Masih banyaknya pegawai yang belum berpengalaman
5. Pelatihan yang di berikan instansi masih kurang optimal
6. Ketidaksesuaian pengetahuan, keterampilan dan pengalaman pegawai dalam pekerjaan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dibatasi pada Hubungan Kualifikasi Pegawai Dengan Kinerja Pada Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat. Yang mana dalam kualifikasi pegawai tersebut terdapatnya tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan keterampilan.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah yaitu sejauhmana kualifikasi pegawai memiliki hubungan dengan kinerja pada badan perpustakaan dan karsipan Provinsi Sumatera Barat?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan kualifikasi pegawai dengan kinerja pada badan perpustakaan dan karsipan Provinsi Sumatera Barat.

### **F. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis sendiri, salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan sebagai tambahan ilmu pengetahuan dalam penyusunan skripsi.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi sebagai pedoman untuk masa yang akan datang dan dapat dijadikan bahan pertimbangan atau masukan dalam memilih calon pegawai.
3. Sebagai bahan masukan bagi peneliti selanjutnya yang bermaksud mengadakan penelitian pada permasalahan yang sama atau berhubungan dengan permasalahan yang sama.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian kinerja**

Kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan tidak terlepas dari adanya manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja. Setiap manusia pasti ingin mencapai keberhasilan dalam meningkatkan taraf hidupnya sehingga bisa diharapkan dalam dirinya akan muncul keinginan untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Kinerja jika dilihat dari bahasa latinnya adalah *peformance*, yang berarti prestasi. Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Handoko (2001:75), kinerja adalah gambaran tentang keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang dinamakan *level of performance*. Menurut Hasibuan (2007:94), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Schermerhorn, Hunt dan Osborn dalam Rivai (2005:15), kinerja merupakan kualitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Menurut Stolvich and Keeps dalam Rivai (2005:14), kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai untuk menuju pada tingkatan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminati.

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Rivai (2005:15) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Dari uraian di atas, maka penulis mendefinisikan kinerja pegawai sebagai suatu hasil dari apa yang telah dicapai dalam setiap pelaksanaan kegiatan yang telah dilakukan oleh pegawai selama periode waktu tertentu untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan oleh organisasi. Setelah seseorang diterima, ditempatkan pada suatu organisasi atau unit kerja tertentu, mereka harus dikelola agar menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan dan kesempatannya yang dimiliki pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dan didasarkan kepada kesediaan fungsi pegawai tersebut.

## b. Aspek Dari Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:75), indikator untuk mengukur kinerja adalah :

- 1) Kualitas kerja yang didalamnya terdapat ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan.
- 2) Kuantitas kerja terdapat didalamnya output rutin dan juga seberapa cepat menyelesaikan kerja “extra”.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan mengikuti instruksi inisiatif, hasil-hasil kerajinan.
- 4) Sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Berdasarkan pendapat diatas maka indikator kinerja pegawai meliputi:

- (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) dapat tidaknya diandalkan dan (4) sikap.

### c. Tujuan Serta Fungsi Kinerja

Tujuan dan sasaran kinerja bersumber pada visi, misi dan rencana strategis suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja suatu organisasi, tim atau individu dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Menurut Wibowo (2007:41) tujuan dan sasaran kinerja adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya prestasi kerja yang tinggi.

Selain itu menurut Wibowo (2007:48) tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi.

Kesesuaian upaya pencapaian tujuan individu dengan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Jadi tujuan dan sasaran suatu organisasi yang telah ditetapkan sehingga menghasilkan hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan pendapat diatas terdapat tujuan dan sasaran kinerja yang perlu dicapai oleh suatu organisasi, karena suatu tujuan dan sasaran yang telah ditentukan oleh organisasi akan menghasilkan suatu hasil kerja (kinerja) yang baik dan optimal yang tentunya akan berimbang kepada organisasi tersebut.

Dari berbagai pandangan para ahli diatas dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerjadalam penelitian ini adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilihat dari kualitas dan kuantitas daam bekerja sehingga tercapai hasil yang maksimal atau yang dinginkan.

#### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

penilaian kinerja dalam sebuah organisasi belum ada kesamaan dalam menetapkan kriteria nilai karena terdapat perbedaan yang diharapkan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya dan juga belum ada standar baku tentang aspek-aspek kinerja yang harus dinilai.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya juga tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Faktor yang mempengaruhi kinerja dijabarkan oleh Rivai dkk (2005:16) diantaranya :

1. Harapan mengenai imbalan

2. Dorongan
3. Kemampuan, kebutuhan dan sifat
4. Persepsi terhadap tugas
5. Imbalan internal dan eksternal (kompensasi)
6. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara (2011:67) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Keahlian dan kemampuan dari pegawai itu sendiri
2. Motivasi kerja
3. Partisipasi dalam bekerja
4. Partisipasi dalam kerja
5. Komunikasi kerja
6. Disiplin kerja
7. Upah dan gaji yang belum sesuai dengan jabatan
8. Pendidikan

Berdasarkan pendapat diatas dapat dipahami bahwa kinerja tidaklah terbentuk dengan sendirinya namun banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor baik yang bersumber dari dalam diri individu seperti semangat, motivasi, dan juga kemauan yang dimiliki. Namun kinerja juga dipengaruhi oleh faktor dari luar diri antara lain seperti pemberian insentif, suasana kerja, dan sarana prasarana yang tersedia.

## **2. Kualifikasi Pegawai**

### **a. Pengertian Pegawai**

Menurut Soedaryono (2000:6) pengertian pegawai adalah “seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta”.

Menurut Robbins (2002:10) pengertian pegawai adalah “orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pegawai adalah seseorang yang bekerja pada suatu kesatuan organisasi, baik sebagai pegawai tetap maupun tidak untuk memenuhi kebutuhan hidup

### **b. Pengertian Kualifikasi**

Menurut KBBI (1998:467) kualifikasi adalah :

- 1) Pendidikan khusus untuk memperoleh suatu keahlian
- 2) Keahlian yang diperoleh untuk melakukan sesuatu atau menduduki jabatan
- 3) Pembatasan
- 4) Tingkat

Berdasarkan kualifikasi berarti mempunyai keahlian (kecakapan khusus). Mengkualifikasi berarti menempatkan dalam tingkatan.

Menurut Manulang (1998:51) berpendapat bahwa kualifikasi adalah :"pengelompokan tenaga kerja menurut keahlian, pengalaman, pendidikan, umur, jenis kelamin, bakat serta tampang".

Menurut Nitisemito (1982:12) berpendapat bahwa kualifikasi adalah berdasarkan "umur , jenis kelamin, keahlian, pengalaman, pendidikan, pelatihan, kerjasama, tanggungjawab, interest, disiplin, inisiatif dan kreatif, kesehatan dan temperamen".

Jadi yang dimaksud dengan kualifikasi pegawai adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh pegawai agar ia dapat bekerja dengan baik dan lancar.

Penulis akan membahas kualifikasi pegawai ini berdasarkan tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan keahlian/keterampilan sebagai berikut:

#### 1. Tingkat Pendidikan

Dalam peningkatan kemampuan pegawai mengenai pengetahuan dan keterampilan adalah melalui pendidikan. Pendidikan yang ditempuh oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan dalam memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang kelak berguna untuk dirinya dan orang lain.

Pengertian menurut UU No. 20 th 2003 dalam Hasbullah ( 1996:4) adalah : "usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian

diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Dari kutipan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan merupakan upaya memperoleh peningkatan pengetahuan dan keterampilan seseorang. Pendidikan tidak saja dipandang sebagai usaha dalam memperoleh pengetahuan dan keterampilan melainkan juga untuk mewujudkan keinginan dan kebutuhan serta kemampuan seseorang. Maka disini dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan adalah suatu tujuan yang ingin dicapai sehingga diperlukan usaha yang terencana, baik yang dilakukan dalam keluarga, sekolah dan masyarakat.

Pengertian pendidikan menurut Ranupandjojo (2004:74) adalah “pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan pengetahuan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan”.

Dari kutipan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan merupakan upaya memperoleh peningkatan pengetahuan dan keterampilan melainkan juga untuk mewujudkan keinginan dan kebutuhan serta kemampuan seseorang.

Maka disini dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan adalah suatu tujuan yang ingin dicapai sehingga diperlukan usaha yang terencana baik yang dilakukan dalam keluarga, sekolah dan masyarakat.

Pendidikan ini dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu pendidikan formal, informal, dan non formal. Seperti yang diungkapkan oleh Hasbullah Pendidikan formal yaitu pendidikan yang mempunyai bentuk dan organisasi tertentu seperti yang terdapat di sekolah atau di universitas.

1. Pendidikan informal yaitu pendidikan yang diperoleh seseorang dirumah dalam lingkungan keluarga. Dimana pendidikan ini berlangsung tanpa organisasi sosial tanpa orang tertentu yang diangkat atau ditunjuk sebagai pendidik tanpa suatu program yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu tanpa evaluasi yang formal yang berentuk ujian.
2. Pendidikan non formal yaitu meliputi usaha khusus yang diselenggarakan secara terorganisir agar generasi muda dan orang dewasa yang tidak berkesempatan mengikuti pendidikan sekolah dapat mengetahui pendidikan praktis dan keterampilan dasar mereka yang perlukan sebagai warga masyarakat yang produktif.

Pendidikan sebagai kegiatan kehidupan didalam masyarakat, hal ini disebabkan karena manusia melakukan kegiatan pendidikan. Pendidikan dapat mempertahankan kehidupan dan perkembangan yang telah dicapai serta mencapai keamanan dalam penguasaan kondisi hidupnya.

Pendidikan yang dilalui oleh pegawai sangat berpengaruh dalam menentukan kepribadiannya. Dengan gelar pendidikan yang telah dimilikinya pegawai akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang dihadapinya yang berkaitan dengan profesi nya. Pegawai yang memiliki pendidikan yang baik dapat dijadikan sebagai pengembangan dimasa yang akan datang, karena tanpa pendidikan sulit bagi seseorang untuk berkembang dan secara tidak langsung akan mempersulit berkembangnya

organisasi. Pendidikan ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan seseorang. Tingkat pendidikan dapat dikatakan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan keberhasilan pekerjaan sesuai dengan yang dikemukakan oleh Siswanto (2007:47) yang berbunyi:

“Tingkat pendidikan seseorang mempengaruhi kepada keberhasilan. Artinya apabila mereka mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi maka keberhasilan yang dicapainya juga akan tinggi. Begitu sebaliknya apabila mereka mempunyai tingkat pendidikan yang rendah maka keberhasilan yang dicapai juga rendah”.

Dengan adanya pendidikan diharapkan kualitas Sumber Daya Manusia juga dapat ditingkatkan, pendidikan juga merupakan proses dimana seseorang mengembangkan kemampuan sikap dan tingkah lakunya dalam masyarakat dimana dia hidup. Untuk memudahkan pencapaian tujuan organisasi dan tujuan individu yang bekerja dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta diperlukan tenaga-tenaga yang memiliki pengetahuan, keterampilan serta kecakapan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tujuan pekerjaan.

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang akan mempengaruhi kepada keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan. Maksudnya semakin tinggi pendidikan seseorang maka akan tinggi pula keberhasilan yang akan diperolehnya. Begitu sebaliknya seseorang yang memiliki pendidikan rendah akan rendah pula keberhasilan dari pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena mereka yang memiliki pendidikan

yang tinggi akan memperoleh pengetahuan dan informasi yang lebih banyak dalam dirinya sehingga akan tercemin pada keterampilan yang mempengaruhi keberhasilan kerjanya.

Selanjutnya menurut Notoatmojo (2003:38): mengemukakan tujuan pendidikan sebagai berikut:

- 1) Tujuan pendidikan nasional merupakan tujuan seluruh proses pendidikan yang berdasarkan pada falsafah hidup bangsa indonesia yang sehat jasmani dan rohai, memiliki pengetahuan dan keterampilan, dapat mengembangkan kreatifitas dan tanggung jawab, menumbuhkan sikap demokratis, mengembangkan kecerdasan yang tinggi dan sebagainya.
- 2) Tujuan institusional adalah perumusan secara umum pola perilaku dalam rangka menghasilkan lulusan dengan kemampuan dan keterampilan tertentu.
- 3) Tujuan instraksional, rumusan tentang apa saja yang harus diterima dan diketahui oleh peserta didik sesudah ia mengikuti kegiatan pengajaran sesuai dengan pokok bahasan yang bersangkutan.

Pendidikan sebagai kegiatan kehidupan di dalam masyarakat, hal ini disebabkan karena manusia lah melakukan kegiatan pendidikan. Dengan pendidikan manusia dapat mempertahankan kehidupan dan perkembangan yang telah dicapai serta mencapai keamanan dalam penguasaan kondisi hidupnya. Pendidikan yang dilalui oleh pegawai sangat berpengaruh dalam menentukan kepribadiannya. Dengan bekal pendidikan yang telah dimiliki pegawai akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang dihadapi yang berkaitan dengan profesi nya. Pegawai yang memiliki pendidikan yang baik dapat dijadikan sebagai pengembangan dimasa yang akan datang karena tanpa pendidikan sulit bagi seseorang untuk berkembang dan secara tidak

langsung akan mempersulit berkembangnya organisasi. Pendidikan dapat dikatakan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan keberhasilan pekerjaan sesuai dengan yang dikemukakan oleh Siswanto (2007:21) bahwa :

“ tingkat pendidikan seseorang mempengaruhi kepada keberhasilan artinya apabila mereka mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi maka keberhasilan yang dicapainya juga akan tinggi. Sebaliknya apabila mereka mempunyai tingkat pendidikan yang rendah maka keberhasilan yang dicapainya juga rendah”.

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang akan mempengaruhi kepada keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan. Maksudanya semakin tinggi pendidikan seseorang maka akan tinggi pula keberhasilan yang diperolehnya. Begitu sebaliknya seseorang yang memiliki pendidikan yang rendah akan rendah pula keberhasilan dari pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena mereka yang memiliki pendidikan yang tinggi akan memperoleh pengetahuan dan informasi yang lebih banyak dalam dirinya sehingga akan tercermin pada keterampilan yang mempengaruhi keberhasilan kerjanya.

## 2. Pelatihan

Seseorang yang akan melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang asing baginya, maka dirasakan perlu seseorang itu mempelajari bagaimana cara mengerjakannya. Dalam suatu organisasi dimana di tempatkan pegawai baik untuk suatu jabatan tertentu atau saat pegawai lama ditugaskan

memangku suatu jabatan baru maka diperlukan pegawai tersebut dididik atau dilatih. Dengan adanya latihan seseorang lebih mudah melaksanakan tugasnya dan menjamin tersedianya pegawai dalam organisasi yang mempunyai keahlian dan para pegawai tersebut akan berkembang lebih cepat dan lebih baik bekerja sehingga pekerjaan organisasi jadi lancar.

Menurut Ranu Pandjojo (2004:197) pelatihan adalah “Setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya”.

Menurut Soemartono (1993) yaitu:

“Dengan latihan, maka diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan lebih efektif. Sebab dengan latihan tersebut diusahakan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan setiap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawan sehingga tercipta kelancaran kerja”.

Dari defenisi diatas latihan sama-sama bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan seseorang yang dilakukan dalam pendidikan non formal.

Sedangkan tujuan pelatihan menurut Manulang adalah sebagai berikut:

- 1) Supaya masing-masing pengikut pelatihan dapat melakukan pekerjaannya kelak dengan lebih efisien
- 2) Supaya pengawasan lebih sedikit bilamana bawahan mendapatkan pendidikan khusus dalam melaksanakan tugasnya, maka akan sedikit kemungkinan ia membuat kesalahan

- 3) Agar pengikut latihan agar cepat berkembang
- 4) Menstabilisasikan pegawai untuk mengurangi kecenderungan lebih lama bekerja dalam perusahaan yang memberikan kesempatan

Menurut Moekijat (1998:55) tujuan umum dari pada pelatihan adalah:

- a. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

Dari uraian diatas jelas bahwa latihan tersebut memberikan manfaat bagi pegawai di sebuah organisasi, dimana dengan adanya latihan seseorang akan dapat lebih baik melakukan dan melancarkan pekerjaan pada sebelumnya.

### 3. Pengalaman kerja

Lamanya bekerja akan menentukan kelancaran kerja organisasi. Seorang pegawai yang telah lamabekerja biasanya akan mendapatkan pengalaman kerja yang lebih banyak dibandingkan pegawai yang baru bekerja. Lamanya pegawai dalam melakukan pekerjaan secara berulang-ulang tentu akan membuat pekerjaan tersebut menjadi suatu kebiasaan. Kebiasaan dalam melakukan pekerjaan akan menghasilkan keterampilan.

Dengan pengalaman kerja yang lama maka diharapkan pegawai mempunyai kemampuan yang lebih dari yang belum lama bekerja. Pegawai yang bekerja dengan pengalaman yang cukup dan tidak terlalu kaku dalam melakukan tugas-tugas dan dapat memecahkan masalah yang dihadapi sehubungan dengan pekerjaannya. Pegawai yang telah lama bekerja akan dapat meningkatkan keterampilannya. Pernyataan ini dipertegas oleh Bambang yang menyatakan bahwa tenaga kerja yang kurang berpengalaman lebih banyak mengalami kegagalan dibandingkan dengan tenaga kerja yang berpengalaman.

Umumnya suatu organisasi lebih mengutamakan pengalaman tenaga kerja dibandingkan pendidikan yang pernah ditempuhnya, hal ini memangdapat dimaklumi karena latar belakang pendidikan yang tinggi belum tentu mampu melaksanakan pekerjaan atau menerapkan teori yang dimiliki.

Syada (1996:225) berpendapat bahwa:

“pengalaman kerja adalah lamanya karyawan bekerja dan meakukan pekerjaan tersebut secara berulang-ulang tentu akan membuat pekerjaan tersebut menjadi suatu kebiasaan, kebiasaan dalam melakukan pekerjaan akan menghasilkan keterampilan”.

Ranu Pandjojo (2004:74) menyatakan bahwa :

“pengetahuan karyawan akan pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya akan bekerja tersendat – sendat”.

Pengalaman bekerja akan mempengaruhi kelancaran seseorang pekerja dan akan berpengaruh positif terhadap hasil kerja yang dihasilkannya.

#### 4. Keahlian/Keterampilan

Seorang pegawai harus bisa melakukan pekerjaan dengan baik dan bermutu, maka pegawai tersebut harus memiliki berbagai macam keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang kerjanya.

Pengertian keterampilan menurut Prayitno adalah sebagai berikut:

“keterampilan (skill) adalah kecakapan khusus untuk mempergunakan cara–cara dan alat–alat yang menyertai yang tepat dalam respon seseorang. Keterampilan ini secara relatif bersifat mental dan dapat pula bersifat motorik”.

Hasanuddin (1996:52) yang menyatakan bahwa:

“dengan adanya keterampilan, pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki seseorang akan memudahkan seseorang untuk melaksanakan dan mendapatkan pekerjaan yang lebih dan kemungkinan lebih besar, dengan demikian dapat melancarkan pekerjaan”.

Sesuai dengan perkembangan pendidikan di Indonesia, pembinaan terhadap sekolah menengah baik umum maupun kejuruan harus ditingkatkan. Peningkatan sekolah umum dan kejuruan di arahkan pada peningkatan mutu, penguasaan, pengetahuan, keterampilan dan sikap agar para lulusan memenuhi persyaratan kerja, sesuai dengan bidang keahlian masing–masing.

Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan lebih baik dan bermutu, tentu tidak terlepas dari pendidikan formal maupun pendidikan informal (pendidikan khusus). Pendidikan khusus akan mendapatkan keterampilan yang nantinya akan dapat meningkatkan atau memperlancar tugas-tugas dalam bidang kerja. Dari pendidikan khusus, pegawai akan mendapatkan keterampilan yang nantinya akan dapat meningkatkan atau memperlancar tugas-tugas dalam bekerja.

Menurut Swastha dalam Husnul (2010) tingkat keahlian pegawai dapat dibedakan 3 macam golongan:

1. Tenaga kerja terdidik, yaitu tenaga kerja yang telah mendapatkan pendidikan dan pengajaran dalam lingkungan formal, sehingga memiliki keahlian.
2. Tenaga kerja terlatih, yaitu tenaga kerja yang telah mendapat latihan khusus sehingga memiliki keterampilan khusus dibidangnya, latihan ini didapat dari latihan informal.
3. Tenaga kerja tidak terdidik, yaitu tenaga kerja ini tidak memiliki kecakapan atau keterampilan khusus.

## B. Temuan Penelitian Sejenis

1. Dari hasil penelitian sejenis yang dilakukan oleh Milkasari (1995) yang berjudul “pengaruh kualifikasi pegawai dengan kelancaran kerja pegawai pada hotel berbintang dua di Bukittinggi, menyatakan adanya hubungan

dan pengaruh positif dan signifikan antara kualifikasi pegawai dengan kelancaran kerja.

2. penelitian sejenis yang dilakukan oleh Dina Herlina (2014) yang berjudul ‘hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda, menyatakan adanya hubungan dan pengaruh positif dan signifikan antara kualifikasi pegawai dengan kelancaran kerja.
3. Penelitian yang dilakukan Husnul Khotimah (2010) yang berjudul ‘pengaruh pendidikan, pelatihan, pembinaan, pengalaman kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja konsultan pajak dan kantor akuntan publik divisi pajak jakarta”, menyatakan bahwa pembinaan dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja konsultan pajak pada kantor konsultan pajak dan kantor akuntan publik divisi pajak jakarta. Lain halnya dengan pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan.

### **C. Kerangka konseptual**

Kerangka konseptual ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan. Mengungkapkan dan menentukan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti. Dalam meningkatkan kinerja kegiatan organisasi dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja pegawai. Oleh karena itu keberhasilan dalam melancarkan pekerjaan ditentukan oleh pegawai dan pihak yang berkaitan. Dalam peningkatan kemampuan pegawai mengenai pengetahuan dan keterampilan

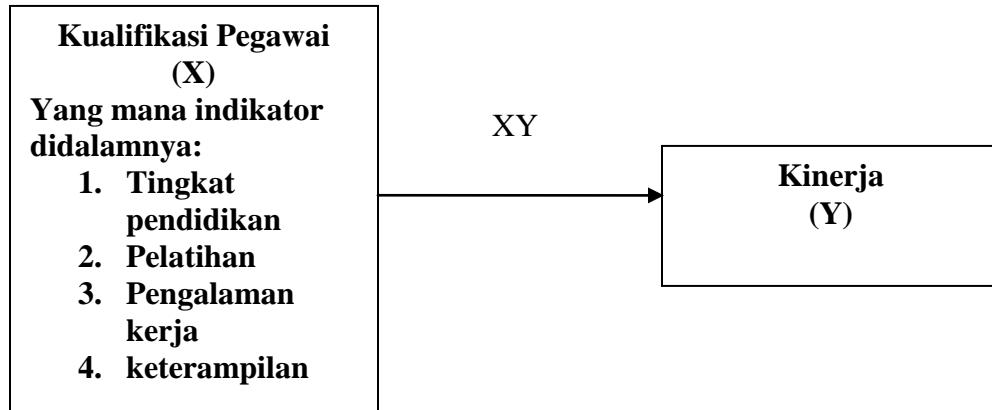
adalah melalui pendidikan. Tingkat pendidikan seseorang akan mempengaruhi kepada keberhasilan dalam melancarkan pekerjaan dan mencapai tujuan.

Seseorang yang akan melakukan pekerjaan yang masih asing baginya, diperlukan seseorang itu mempelajari bagaimana cara mengerjakan tugasnya. Maka untuk itu diperlukan pegawai tersebut dididik atau dilatih. Dengan adanya pelatihan seseorang akan lebih mudah melaksanakan tugasnya dan menjamin tersedianya pegawai, dalam organisasi yang mempunyai keahlian dan pegawai tersebut akan berkembang lebih cepat dan lebih baik bekerja sehingga pekerjaan organisasi menjadi lancar. Pelatihan ini berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Lamanya bekerja akan menentukan kelancaran kerja organisasi seseorang. Pegawai yang telah lama bekerja biasanya akan mendapatkan pengalaman kerja yang lebih banyak dibanding pegawai yang baru bekerja. Pengalaman kerja ini akan mempengaruhi kelancaran kerja dan akan berpengaruh positif terhadap hasil kerjanya.

Seorang pegawai harus bisa melakukan pekerjaan dengan baik dan bermutu, maka pegawai tersebut harus memiliki berbagai macam keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang kerjanya. Dengan adanya bidang keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan akan meningkatkan dan memperlancar tugas-tugasnya dalam bekerja.

Dalam penelitian ini tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan keahlian/keterampilan merupakan variabel bebas sedangkan kelancaran kerja merupakan variabel terikat.



Gambar 1. Bagan Kerangka Konseptual

#### D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori serta kerangka konseptual yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitiannya adalah Kualifikasi pegawai memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, maka dapat disimpulkan bahwa bahwa Kualifikasi pegawai memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai pada badan perpustakaan dan kearsipan provinsi Sumatera Barat.

#### **B. Saran**

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapatnya hubungan yang positif dan signifikan antara Kualifikasi Pegawai dan Kinerja pada Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat, berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi instansi agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dengan cara melakukan penerimaan pegawai baru yang sesuai tingkat pendidikannya dengan yang dibutuhkan organisasi serta meningkatkan pelatihan agar keterampilan pegawai dalam bekerja juga dapat meningkat dengan demikian akan meningkatkan kualitas pegawai dan bisa meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.
2. Bagi pegawai yang bekerja pada badan perpustakaan dan kearsipan Provinsi Sumatera Barat dapat meningkatkan tujuan organisasi dengan mengikuti pelatihan yang diberikan instansi dan meningkatkan keterampilan dalam bekerja untuk dapat meningkatkan kinerja dalam kegiatan organisasi.

3. Bagi peneliti lainnya disarankan untuk melakukan penelitian lain yang relevan dengan penelitian yang telah peneliti lakukan dengan mengkaji faktor-faktor lainnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi revisi IV. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bahar, Aswandi. (1998). *Dasar-dasar Kependidikan*. Jakarta
- Depdikbud. (1998). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Hadi, Sutrisno. (1987). *Statistik jilid I.*. Yogyakarta : Andi OFFSET.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Motivasi Daya Pergerakan Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanisius
- .(2000).*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hasanuddin. (1996). *Pendidikan non Formal dan Pembangunan Masyarakat*. Padang. Sumatera Barat
- Hasbullah. 1996. *Dasar-dasr Ilmu Pendidikan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Melayu SP. (2007).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: haji Masingging.
- Idris (2010). *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS*. Padang : UNP – FE.
- Irianto, Agus. 2010. *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana.