

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan yang berkualitas sangatlah penting dan bermanfaat bagi perkembangan sebuah bangsa, sehingga semakin tinggi kualitas mutu pendidikan akan mendorong bangsa tersebut menjadi sebuah bangsa unggul di bandingkan dengan bangsa yang lain dimasa yang akan datang. Sesuai dengan mandat konstitusi yang terdapat dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 pasal 49 ayat 1 telah menganggarkan anggaran pendidikan sebesar 20% dari APBN, sehingga diharapkan Indonesia memiliki sistem pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu diharapkan mampu menyediakan fasilitas yang dibutuhkan dalam pendidikan agar bangsa Indonesia menjadi Negara maju (Kementrian Ristek Dikti, 2018).

Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas, merupakan Dinas yang bertanggung jawab untuk melaksanakan pembangunan di bidang pendidikan yang mengacu pada peningkatan SDM dan bertanggung jawab terhadap kelangsungan pendidikan di wilayah Kabupaten Banyumas. Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas mempunyai beberapa pegawai yang biasa disebut dengan PNS (Pegawai Negeri Sipil). Dalam memahami karakteristik perilaku pegawai tersebut perlu diperhatikan dan dipahami, karena setiap perilaku akan mempengaruhi kinerja mereka salah satunya yaitu dengan adanya pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja. Sesuai dengan visi dan misi dari

Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas, para pegawai dituntut untuk meningkatkan kinerja baik untuk tenaga pendidikan dan kependidikan, oleh karena itu, pegawai-pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas harus meningkatkan kinerja dengan baik agar dapat membawa Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas ke arah yang lebih baik sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas adalah salah satu instansi pemerintah Kabupaten Banyumas yang mempunyai tugas penting yaitu menyelenggarakan pelayanan umum yang berkaitan dengan pelaksanaan urusan pemerintahan daerah dalam bidang pendidikan atau menaungi sekolah-sekolah yang berada di Kabupaten Banyumas. Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas yang merupakan salah satu dinas pendidikan di Jawa Tengah menaungi 815 Sekolah Dasar (SD) yang terdiri dari 775 sekolah negeri dan 40 sekolah swasta, 157 Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang terdiri dari 71 sekolah negeri dan 86 sekolah swasta, serta 3 Sekolah Luar Biasa (SLB) milik swasta. Jumlah peserta didik sebanyak 202.371 dan jumlah guru sebanyak 10.797. (Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2015).

Visi dari Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas yaitu terwujudnya pemerintah kabupaten banyumas yang bersih dan adil menuju masyarakat yang sejahtera, berdaya saing dan berbudaya berlandaskan iman dan taqwa. Sedangkan misinya adalah meningkatkan dan pemeratakan kesempatan memperoleh pendidikan yang bermutu serta berkualitas disetiap jalur dan jenjang pendidikan, serta meningkatkan kinerja tenaga pendidikan dan kependidikan. Salah satu faktor yang menjadi penilaian tersebut adalah

dengan mengukur kinerja pegawainya. Menurut Rivai dan Basri (2005) Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, ketersediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Oleh karena itu peran sumber daya manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas itu sangatlah penting, dan dituntut untuk mendapatkan calon pegawai yang memenuhi kualifikasi dan standar yang telah ditetapkan sehingga bisa mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki agar bisa meningkatkan pelayanan sehingga dapat mencapai kinerja yang baik.

Salah satu hal yang mendukung dalam efektivitas kinerja pegawai adalah pelatihan. Pelatihan adalah proses yang sistematis yang mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai dan Sagala 2009). Menurut Boone dan Kurtz (1992) dalam Sinambella (2016) pelatihan suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan ketrampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Fenomena yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas sendiri untuk saat ini pelatihan sudah berjalan secara rutin dan sudah dilatih sesuai

dengan bidangnya, akan tetapi pegawai yang sudah melakukan pelatihan cenderung tidak mau mengembangkan kemampuan dan tidak mau mengubah perilaku, Hal ini mendorong Dinas Pendidikan Kabupaten banyumas untuk melakukan variasi pelatihan dan diharapkan para pegawai dapat mengembangkan kemampuannya, sehingga dengan adanya pelatihan diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai menjadi semakin baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian Sahangamu (2014), Suryantiko dan lumintang (2018), Farooq (2011), Wibowo (2013) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Daniel dkk (2019) bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Pengembangan karir menurut handoko (2008) dalam Sinambela (2017 : 260) adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang di inginkan. Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas telah melaksanakan pengembangan karir dengan baik. Hal ini dilakukan agar pegawai mendapatkan kinerjanya yang lebih baik dan terus berupaya mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut hasil wawancara saya dengan Bapak Suyanto selaku pimpinan sub bagian umum kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas mengatakan bahwa Fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas untuk variabel pengembangan karir yaitu terjadinya persaingan untuk meningkatkan jabatan, karena hanya pegawai yang memiliki kapasitas dan kemampuan yang baik yang akan di promosikan jabatan nya, itu sebabnya di Dinas Pendidikan selalu ada persaingan untuk

mengembangkan karir pegawainya. Dengan adanya persaingan maka para pegawai akan berlomba-lomba untuk mengembangkan karirnya. Oleh karena itu untuk menyikapi fenomena tersebut perlu adanya tindak lanjut dari Dinas Pendidikan dengan membantu pegawainya merencanakan karir masa depan di Dinas Pendidikan agar instansi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Kaseger (2013) , Rahayu dan Hendriani (2015), Distyawaty (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian Onibala (2017) menyatakan sebaliknya bahwa pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Selain pelatihan dan pengembangan karir, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas sesuatu pekerjaan (Handoko, 2001). Sedangkan Robbins (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Dengan perasaan yang positif karyawan diharapkan bekerja dengan baik untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

Hal ini diperkuat penelitian yang dilakukan Kristianto dkk (2014), Anggraini dan Nuridin (2019), Febriyana (2015), Chandra dan priyono (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian Widodo

(2019) menyimpulkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Suryantiko dan Lumintang (2018) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). Untuk memperluas penelitian ini peneliti menambahkan variabel independen yaitu kepuasan kerja. Alasan peneliti menambahkan variabel kepuasan kerja karena ingin mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya mengambil objek di perusahaan daerah air minum, sedangkan dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian pada Dinas Pendidikan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Penerapan Metode *Multiple Regression Analysis* pada Pelatihan, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas**”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas?

4. Apakah pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas?

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan agar permasalahan yang diteliti tidak meluas sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan, dengan variabel independen yang digunakan adalah Pelatihan (X_1). Pengembangan Karir (X_2). dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas tahun 2019.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah

1. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan juga masukan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik dan berkualitas.

2. Bagi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai pengaruh pelatihan kerja, Pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.

3. Bagi Peneliti

- a. Memahami aplikasi dari sumber daya manusia khususnya permasalahan tentang pelatihan kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.
- b. Sebagai syarat lulus Sarjana Manajemen S-1 dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto