

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap produktivitas kinerja karyawan

Berdasarkan hasil output statistic diatas menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara latar belakang pendidikan dan produktivitas kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik tingkat latar belakang pendidikan maka semakin besar pula tingkat produktivitas kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Maria Asti Adhanari yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan dalam bukunya Rio Tanjung, bahwa Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Di samping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihny dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus

mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab.

Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademi sebelumnya. Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan.¹²¹

B. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan

Berdasarkan output statistic diatas menunjukan bahwa motivasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan, motivasi berpengaruh, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan untuk bekerja maka semakin tinggi tingkat produktivitas kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori Mc. Clelland dan Atkinson yang menampilkan adanya tiga macam motif utama manusia dalam bekerja, yaitu : kebutuhan merasa berhasil, kebutuhan untuk bergaul atau berteman dan kebutuhan untuk berkuasa. Sekalipun semua orang mempunyai kebutuhan atau motif ini namun kekuatan pengaruh kebutuhan ini tidak sama kuatnya pada setiap saat atau pada saat yang berbeda. Namun demikian Mc. Clelland dan Atkinson sudah menggunakan teori mereka ini untuk meningkatkan kinerja suatu pekerjaan dengan jalan

¹²¹Rio Tanjung, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Plaza Hotel Medan*, (Medan: Skripsi Universitas Sumatera Utara, skripsi tidak diterbitkan, 2011), hal. 8

menyesuaikan kondisi sedemikian rupa sehingga dapat menggerakkan orang kearah pencapaian hasil yang diinginkanya¹²².

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan oleh Dedy Gunawan yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap latar belakang pendidikan. Motivasi dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kinerja, terletak pada pemenuhan motif, harapan, insentif karyawan yang terpenuhi. Maka dari itu antara motif, harapan dan insentif karyawan harus diperhatikan sedemikian rupa, sehingga motivasi kerja akan muncul.

C. Pengaruh minat terhadap produktivitas kinerja karyawan

Berdasarkan output staistik diatas menunjukkan bahwa minat tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hasil menunjukkan adanya ada hubungan antara minat dan produktivitas kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Syaiful Bahri Djamarah “*minat adalah kecenderungan yang menetap untuk memperhatikan dan mengenang beberapa aktivitas. Seseorang yang berminat terhadap aktivitas akan memperhatikan aktivitas itu secara konsisten dengan rasa senang.*”¹²³ Dan Slameto menyatakan bahwa “*Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh.*”¹²⁴

¹²²*Ibid*, Buchairi Zainun.1989,..... hlm 52

¹²³Syaiful Bahri Djamarah. *Psikologi Belajar*. (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2008). Hal.132

¹²⁴Slameto.(2010). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*.(Jakarta : PT. Rineka Cipta. 2010). Hal.180.

Jadi dapat diasumsikan bahwa timbulnya minat seseorang itu disebabkan oleh beberapa faktor penting yaitu rasa tertarik atau rasa senang, faktor perhatian dan kebutuhan, minat terhadap sesuatu tersebut tidak dapat diketahui atau diukur secara langsung harus digunakan faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengungkap minat seseorang terhadap sesuatu. Karena minat tidak dapat diukur secara langsung maka unsur-unsur atau faktor yang menyebabkan timbulnya minat tersebut diangkat untuk mengungkap minat seseorang. Minat karyawan mempunyai beberapa faktor yang kompleks, hal ini turut serta memberikan dampak pada produktivitas kinerja karyawan.

D. Pengaruh latar belakang pendidikan, motivasi, minat karyawan terhadap produktivitas kinerja karyawan

Latar belakang pendidikan, motivasi dan minat secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa variabel latar belakang pendidikan memberikan pengaruh positif maka akan diikuti pengaruh positif dari variabel motivasi dan minat karyawan, begitu juga sebaliknya. Jadi jika latar belakang pendidikan meningkat maka motivasi dan minat karyawan meningkat.

Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara latar belakang pendidikan, motivasi dan minat karyawan. Hasil penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria Asti Adhanari, bahwa tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap produktifitas kinerja. Dengan adanya peningkatan pada tingkat pendidikan, maka akan diikuti pula oleh peningkatan kinerja yang signifikan.¹²⁵

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan menurut Stoner kinerja seorang tenaga kerja atau pegawai dipengaruhi oleh : motivasi, kemampuan (pendidikan) dan faktor persepsi. Menurut Maier dalam Soekidjo kinerja adalah “Kesuksesan seseorang dalam melaksanakan dalam suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.” Lebih lanjut Gilbert menyatakan “Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya serta hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan (pegawai).”

Hal ini sesuai yang di ungkapkan Dewey dalam Abu juga mengatakan bahwa pendidikan adalah “Proses pembentukan kecakapan-kecakapan fondamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia.”¹²⁶ Dengan demikian, perbedaan pendidikan akan memberikan perbedaan pula dalam hal wawasan, pengetahuan dan pemahaman tentang sesuatu. Semakin tinggi pendidikan yang dicapai oleh pegawai, maka semakin mengerti dan paham akan bidang tugasnya sehingga pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Hasil penelitian ini, variabel latar belakang pendidikan mempunyai pengaruh paling besar dari ketiga variabel dalam pengaruhnya terhadap produktivitas kinerja. Variabel motivasi menduduki posisi terbesar kedua, yang

¹²⁵ Maria Asti Adhanari, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....*hal.72

¹²⁶ Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati. (2007). *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rhineka Cipta.hal 69

kemudian diikuti variabel minat. Dalam penelitian ini latar belakang pendidikan memiliki kontribusi cukup besar, hal ini dapat terjadi karena beberapa hal yang ikut mempengaruhi produktivitas kinerja. Minat dan motivasi dalam penelitian ini memiliki kontribusi yang sedikit, akan tetapi hal ini masih dapat memberikan pengaruh pada seseorang.