# PERSEPSI PEGAWAI NEGERI SIPIL ATAS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) SERTA PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PENYUSUN LAPORAN KEUANGAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI KOTA BENGKULU

**SKRIPSI**


Disusun oleh :

**MUHAMMAD NUR KHOLIQ**

**C1C007069**



**UNIVERSITAS BENGKULU**
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
**JURUSAN AKUNTANSI**
**2014**

# PERSEPSI PEGAWAI NEGERI SIPIL ATAS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) SERTA PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PENYUSUN LAPORAN KEUANGAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI KOTA BENGKULU

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Universitas Bengkulu Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Sarjana Ekonomi**

Oleh

**Muhammad Nur Kholiq**

**C1C007069**

**UNIVERSITAS BENGKULU**
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
**JURUSAN AKUNTANSI**
**2014**

**Skripsi Muhammad Nur Kholiq ini**
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Bengkulu, 3 Maret 2014

Pembimbing,

**Baihaqi, SE., M.Si., Ak,CA**
**NIP. 19700603 199903 1 001**

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi

**Dr. Fadli, S.E., M.Si,Ak.CA**
**NIP. 19730203 199802 1001**

**Skripsi Oleh Muhammad Nur Kholiq ini**
Telah dipertahankan didepan dewan penguji pada hari
Senin, 03 Maret 2014

**Bengkulu, 03 Maret 2014**

**Dewan Penguji:**

| | |
|---|---|
| **Ketua,** | **Anggota I,** |
| **Baihaqi SE.,M.Si.,Ak, CA** | **Fachruzzaman, SE, MDM, Ak, CA** |
| **NIP. 19700603 199903 1 001** | **NIP. 19710313 199601 1 001** |
| **Anggota II,** | **Anggota III,** |
| **Eddy Suranta SE.,M.Si.,Ak, CA** | **Madani Hatta, SE., M.Si., Ak, CA** |
| **NIP. 19721207 199802 1 001** | **NIP. 198208 202006 1 014** |

**Mengetahui,**
***a.n* Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,**
**Wakil Dekan Bidang Akademik**

**Dr. Fahrudin JS Pareke, SE., M.si.**
**NIP. 19710914 199903 1 004**

## MOTTO

- *Kegagalan Tak Selalu Membuat Pesimis, Tetapi Dapat Menumbuhkan Rasa Optimis*
- *Semua Yang Dilakukan Tidak Ada Yang Sia – Sia*
- *Semua Yang Diinginkan Tidak Selalu Sesuai Dengan Yang Diinginkan*
- *Seorang Sahabat Apabila Dipanggil Akan Menjawab, Bahkan Seorang Sahabat Akan Menjawab Sebelum Kita Panggil*

## *PERSEMBAHAN*

*Skripsi ini Kupersembahkan kepada:*

*Allah SWT yang telah memberikan rahmat, ridho, karunia dan kemudahan dalam meneyelesaikan pembuatan skripsi ini.*

*Rasullullah, Muhammad SAW yang telah memberikan ilmu yang berguna bagi umat yang menjadikan suatu insan manusia yang berguna dan menjadi lebih baik.*

*Kedua orang tuaku, Bapak (Gunawan) dan Ibu tersayang (Masrikah, Alm) Yang tidak bosan-bosannya memberikan do'a, nasehat dan motivasi dalam menjalankan aktivitas dalam kehidupan ku.*

*Kakak-kakakku Umi Abidah, Abdul Basith, Ali Masyudi, Ani Azizah memberikan do'a, saran, moitavasi kepadaku dalam menyelesaikan skripsi ini.*

*Untuk Orang yang telah berbuat baik kepadaku, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah mereka berikan.*

*Keluarga Gedung K yang aku banggakan,,BERSAMA KITA BISA,, Almameterku Universitas Bengkulu,,*

*PERSEMBAHAN*

*Skripsi ini Kupersembahkan kepada:*

*Allah SWT yang telah memberikan rahmat, ridho, karunia dan kemudahan dalam meneyelesaikan pembuatan skripsi ini.*

*Rasullullah, Muhammad SAW yang telah memberikan ilmu yang berguna bagi umat yang menjadikan suatu insan manusia yang berguna dan menjadi lebih baik.*

*Kedua orang tuaku, Bapak (Gunawan) dan Ibu tersayang (Masrikah, Alm) Yang tidak bosan-bosannya memberikan do'a, nasehat dan motivasi dalam menjalankan aktivitas dalam kehidupan ku.*

*Kakak-kakakku Umi Abidah, Abdul Basith, Ali Masyudi, Ani Azizah memberikan do'a, saran, moitavasi kepadaku dalam menyelesaikan skripsi ini.*

*Untuk Orang yang telah berbuat baik kepadaku, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah mereka berikan.*

*Keluarga Gedung K yang aku banggakan,,BERSAMA KITA BISA,,*
*Almameterku Universitas Bengkulu,,*

*Thanks to….*

- *Kedua orang tua ku Bapak (Gunawan) dan Ibu tersayang (Masrikah, Alm) yang senantiasa selalu mengiring jalanku dengan doa, yang selalu menyayangiku, selalu mendukungku walaupun Kholik Imut dan Seksi telah banyak mengecewakan.*

- *Kakak-kakakku (Umi Abidah, Abdul Basith, Ali Masyudi, Ani Azizah) yang selalu mengingatkan ku setiap hari .*

- *Bapak Baihaqi, SE, M.Si, Ak, CA terimah kasih bnyak pak atas waktu yang telah diberikan, membimbing dengan penuh kesabaran selama ini, buat Bapak Eddy Suranta, SE, M.Si, Ak, CA Terima kasih banyak yang memberikan rasa nyaman, aman, melalui prilakunya dan semua nasehat baik ,yang selalu merangkul kami disaat kami hamper merasa putus asa. Buat Bapak Dr. Fachruzzaman, SE, MDM, Ak, CA, Bapak Madani Hatta, SE, M.Si, Ak, CA dan Ibu Dr. Rini Indriani, SE, M.Si, Ak terimah kasih bnyak atas nasehat dan bimbingan selama ini yang telah di berikan. Buat Danang Hadi Putra, M.Ak yang telah bnyak membantu terimah kasih banyak Nang.*

- *Untuk seseorang yang menjadi salah satu motivasi saya selama ini dan selalu memberikan semangat terimah kasih banyak Sayangku.*

- *Buat Pasukan kabir Okky, Chandra Ganteng, Dayek L, Dedi Tile, Adew, Dedi Pahlawan, Andik, Ucok, Manes, Goni, Anton, Kukuh, Abi, Riki, Aziz, Pebza, Penyok, Andre, Tomy, Nanda, Mawan, Mada, Ndut, Adit, Sulek, Audy, Kadir dan masih bnyak lagi yang mungkin dak bisa di sebutkan satu persatu, makasih bnyak atas semuanya .*

- *Teman-teman akuntansi A dan B Angkatan 2007 terimah kasih atas cerita dan pengalaman yang selama ini kita lewati bersama.*

- *Untuk adek-adek akuntansi angkatan 2008-2013 terimah kasih banyak dek udah bantu waktu ngulang mata kuliah.*

- *Untuk mbak Ning yang udah bnyak membantu ngurus surat menyurat selama kuliah, buat mbak Elda yang senantiasa membirikan pinjaman buku kuliah walaupun Kholiq sering balikkan nyo telat..makasih banyak mbak.*

- *Dan seluruh pihak-pihak yang sudah memberikan bantuan,dukungan, serta semangat yang tidak bisa di sebutin satu persatu terimah kasih banyak.*

**Jurusan Akuntansi**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PERSEPSI PEGAWAI NEGERI SIPIL ATAS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) SERTA PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PENYUSUN LAPORAN KEUANGAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI KOTA BENGKULU.**

Yang diajukan untuk diuji pada tanggal 03 Maret 2014 adalah hasil karya saya.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat secara keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menayalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja ataupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

**Bengkulu, 03 Maret 2014**

**Yang membuat pernyataan**

**Muhammad Nur Kholiq**

**NPM. C1C007069**

# PERCEPTION OF CIVIL SERVANTS WITH THE EFFECT OF EDUCATION AND TRAINING AND WORK EXPERIENCE FOR THE DEVELOPMENT OF FINANCIAL PERFORMANCE OF THE LOCAL UNIT IN BENGKULU CITY

**By:**

**Muhammad Nur Kholiq [1)]**

**Baihaqi [2)]**

## ABSTRACT

The object of this study describes the factors that affect the performance of local financial management staff in the preparation of financial statements work units (SKPD ) Bengkulu city . The factors are Education and Training and Work Experience . The sample in this study using primary data in the form of questionnaire data addressed to an employee on education finance manager section area of the city of Bengkulu . The results of this study indicate that education and training are positively related and has significant effect on the performance of compilers financial statements on education in the city of Bengkulu because employees who have been given the education and training have the opportunity to increase the knowledge , skills, and skills possessed so has a good performane to complete the tasks and responsibilities that prepare financial statements on education. work experience has a positive and significant effect on the performance of compilers of financial statements on education in the city of Bengkulu because the more often employees work on and finish the job the more better they work. By doing the work repeatedly , the employee will be more proficient in performing their duties and an opportunity to obtain a more practical way of working , productive and efficient.

Keywords: Performance, Education and Training, Work Experience

[1)] *Student*
[2)] *Supervisor*

# PERSEPSI PEGAWAI NEGERI SIPIL ATAS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) SERTA PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PENYUSUN LAPORAN KEUANGAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI KOTA BENGKULU

**Oleh:**

**Muhammad Nur Kholiq [1)]**

**Baihaqi [2)]**

## ABSTRAK

Objek penelitian ini menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pengelola keuangan daerah dalam penyusunan laporan keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) kota Bengkulu. Adapun factor – faktor tersebut adalah Pendidikan dan Pelatihan serta Pengalaman Kerja. Sampel dalam penelitian ini menggunakan data primer berupa data kuesioner yang ditujukan kepada pegawai SKPD bagian pengelola keuangan daerah kota Bengkulu. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berhubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyusun laporan keuangan SKPD di Kota Bengkulu karena pegawai yang telah diberi pendidikan dan pelatihan memiliki peluang meningkatkan pengetahuan, *skill*, dan keterampilan yang dimiliki sehingga mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yakni menyusun laporan keuangan SKPD dengan baik. Pengalaman kerja berhubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyusun laporan keuangan SKPD di Kota Bengkulu karena semakin sering pegawai mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya maka pegawai dapat bekerja dan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dengan melakukan pekerjaan secara berulang-ulang, maka pegawai akan lebih mahir dalam melaksanakan tugasnya dan terbuka peluang untuk memperoleh cara kerja yang lebih praktis, produktif dan efisien.

Kata Kunci: Kinerja, Pendidikan dan Pelatihan , Pengalaman Kerja

[1)] *Mahasiswa*
[2)] *Dosen Pembimbing*

# KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul "Persepsi Pegawai negeri Sipil atas Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Penyusun Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kota Bengkulu" dapat terselesaikan dengan baik. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak memberikan bantuan dalam proses penulisan skripsi ini terutama kepada:

1. Bapak Baihaqi, SE., M.Si., Ak, CA selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan, saran, koreksi dan masukkan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Dewan Penguji, Bapak Madani Hatta, SE, Msi, Ak,CA, Bapak Eddy Suranta, SE, Msi, Ak, CA dan Bapak Dr. Fachruzzaman, SE.,M.Si.,Ak,CA, yang telah banyak memberikan bimbingan, saran, koreksi, dalam penyelesaian skripsi ini.

3. Bapak Dr. Fadli, SE., M.Si,. Ak, selaku ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
4. Ibu Halimatusyadiah, SE., M.Si., Ak, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu dan membimbing dalam menjalankan proses belajar di Jurusan Akuntansi Universitas Bengkulu.
5. Bapak Prof. Lizar Alfansi. MBA., P.Hd selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
6. Bapak Dr. Ridwan Nurazi, SE., M.Sc., Ak selaku Rektor Universitas Bengkulu.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Jurusan Akuntansi atas bimbingan dan pengajaran yang diberikan dalam masa studi penulis.
8. Pihak-pihak yang telah memberikan andil terhadap penyelesaian skripsi yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini sepenuhnya penyusunan skripsi ini jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, maka dari itu penulis mengharapkan perbaikan-perbaikan dimasa akan datang agar skripsi ini dapat lebih baik lagi, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang memerlukan. Akhir kata, penulis mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja.

Bengkulu, Maret 2014

Penulis

# DAFTAR ISI


**HALAMAN JUDUL** ..... **i**
**HALAMAN JUDUL** ..... **ii**
**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI** ..... **iii**
**HALAMAN MOTTO** ..... **v**
**HALAMAN PERSEMBAHAN** ..... **vi**
**HALAMAN TERIMA KASIH** ..... **vii**
**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI** ..... **ix**
**ABSTRACT** ..... **x**
**ABSTRAK** ..... **xi**
**KATA PENGANTAR** ..... **xii**
**DAFTAR ISI** ..... **xiv**
**DAFTAR GAMBAR** ..... **xvi**
**DAFTAR TABEL** ..... **xvii**
**DAFTAR LAMPIRAN** ..... **xviii**
**BAB I PENDAHULUAN** ..... **1**
1.1 Latar Belakang ..... 1
1.2 Rumusan Masalah ..... 7
1.3 Tujuan Penelitian ..... 7
1.4 Manfaat Penelitian ..... 8
1.5 Batasan Masalah ..... 8
**BAB II TINJAUAN PUSTAKA** ..... **10**
2.1 Teori Kontinjensi (*Contingency Theory)* ..... 10
2.2 Kinerja ..... 12
2.3 Kinerja Penyusun Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) ..... 14
2.4 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) ..... 17
2.4.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan ..... 17
2.4.2 Jenis Pendidikan dan Pelatihan ..... 19
2.4.3 Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan ..... 21
2.4.4 Metode Pendidikan dan Pelatihan ..... 23
2.5 Pengalaman Kerja ..... 29
2.5.1 Pengukuran Pengalaman Kerja ..... 33
2.6 Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis ..... 35
2.6.1 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja Penyusun Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah ..... 35
26.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Penyusun Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah ..... 38
2.7 Kerangka Penelitian ..... 30

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN ..... 41**
3.1 Jenis Penelitian ..... 41
3.2 Definisi Opersaional dan Pengukuran Variabel ..... 41
3.3 Metoe Pengambilan Sampel ..... 43
3.4 Metode Pengumpulan Data ..... 44
3.5 Metode Analisis Data ..... 45
3.5.1 Uji Kualitas Data ..... 45
3.5.2 Uji Asumsi Klasik ..... 46
3.5.3 Alat Analisis Data ..... 47
3.5.4 Uji Kelayakan Model ..... 48
3.5.5 Pengujian Hipotesis ..... 48
**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..... 49**
4.1 Deskriptif Data Penelitian ..... 50
4.1.1 Demografi Responden ..... 51
4.1.2 Profil Responden ..... 52
4.2 Statistik Deskriptif Penelitian ..... 53
4.3 Uji Kualitas Data ..... 55
4.3.1 Uji Validitas Data ..... 55
4.3.2 Uji Reabilitas Data ..... 55
4.4 Uji Asumsi Klasik ..... 56
4.4.1 Uji Normlitas Data ..... 56
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas ..... 57
4.4.3 Uji Multikolinearitas ..... 58
4.5 Pengujian Hipotesis ..... 59
4.5.1 Pengujian Hipotesis 1 dan 2 ..... 59
4.6 Pembahasan ..... 60
4.6.1 Hipotesis Pertama ..... 60
4.6.2 Hipotesis Kedua ..... 62
**BAB V PENUTUP ..... 64**
5.1 Kesimpulan ..... 64
5.2 Implikasi Hasil Penelitian ..... 65
5. 3 Keterbatasan Penelitian ..... 66
5.4 Saran ..... 67
**DAFTAR PUSTAKA ..... 68**
**LAMPIRAN ..... 72**

## DAFTAR GAMBAR

**Gambar** **Hal.**

**Gambar 2.1** Model Kereangka Pemikiran ..... 40

## DAFTAR TABEL

**Tabel** **Hal.**


**Tabel 4.1** Daftar satuan kerja yang diteliti ..... 50
**Tabel 4.2** Rincian Pengiriman dan Pengambilan Kuisioner..... 51
**Tabel 4.3** Profil Responden. ..... 52
**Tabel 4.4** Statistik Deskriptif ..... 53
**Tabel 4.5** Uji Validitas Data ..... 55
**Tabel 4.6** Uji Reliabilitas..... 56
**Tabel 4.7** Uji Normalitas data..... 57
**Tabel 4.8** Uji Heteroskedastisitas..... 57
**Tabel 4.9** Uji Multikolinearitas..... 58
**Tabel 4.10** Pengujian Hipotesis 1 dan 2 ..... 59

# DAFTAR LAMPIRAN

**Lampiran**


Lampiran I : Kuesioner Penelitian
Lampiran II : Deskriptif Statistic
Lampiran III : Uji Validitas Data
Lampiran IV : Uji Reabilitas
Lampiran V : Uji Asumsi Klasik
Lampiran VI : Uji Hipotesis
Lampiran VII : Surat Izin Penelitian
Lampiran VIII : Surat Keterangan Penelitian

# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Adanya perkembangan teknologi yang semakin maju dan diikuti dengan perubahan atau revisi dari peraturan perundang-undangan, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut (Notoatmodjo, 2003).

Dalam kondisi seperti ini, bagian kepegawaian juga dituntut harus selalu mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang cakap yang diperlukan oleh suatu instansi. Untuk mendapatkan pegawai yang profesional dan berintegritas memang harus dimulai dari seleksi penerimaan, penempatan, promosi sampai dengan pengembangan pegawai tersebut.

Kinerja suatu lembaga tidak terlepas dari kinerja karyawannya. Begitu juga dengan pemerintah daerah, kinerjanya sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang bekerja di pemerintah daerah yang bersangkutan. Kinerja adalah

keberhasilan pusat pertanggungjawaban atau personal dalam mewujudkan sasaran strategic yang telah ditetapkan dengan perilaku yang diharapkan. Menurut Basri dan Rivai (2005). Hubungan manajemen SDM dengan kinerja sangat berkaitan dalam proses pengembangan kualitas SDM karyawan. Instansi melakukan umpan balik sebagai upaya meningkatkan kualitas SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Kinerja seorang karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah yang sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (expectation) masa depan lebih baik (Prawirosentono, 1999) dalam Dulbert (2007). Upaya organisasi melakukan umpan balik dalam meningkatkan keahlian karyawan dengan melaksanakan program pendidikan & pelatihan (Diklat). Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Anwar, 2005). Untuk meningkatkan mutu atau kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Peningkatan mutu atau kinerja harus diarahkan untuk mempertinggi keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugasnya (Widjadja, 1995).

Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil. Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan pegawainya tersebut, dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Karena pendidikan dan pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh.

Pengembangan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pengembangan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam geraknya ke masa depan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas kerja meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan (Notoadmodjo, 2003). Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan

pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya tersebut (Notoatmodjo, 2003).

Selain itu keterampilan (*Skill*) karyawan atau pegawai juga dapat diukur dengan lama masa kerja atau pengalaman kerjanya. Pengalaman akan menentukan dalam melaksanakan suatu tugas tertentu. Menurut Nasarudin (2008) menyatakan bahwa "Pengalaman kerja membuat seseorang dapat meningkatkan pengetahuan teknis maupun keterampilan kerja dengan mengamati orang lain, menirukan dan melakukan sendiri tugas-tugas pekerjaan yang ditekuni. Dengan melakukan pekerjaan secara berulang-ulang, seseorang akan lebih mahir dalam melaksanakan tugasnya dan terbuka peluang untuk memperoleh cara kerja yang lebih praktis, produktif dan efisien".

Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan kinerja karyawan secara individual dan dalam satuan unit kerja pada instansi atau lembaga swasta maupun pemerintahan. Pada lingkup pemerintahan sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dalam hal pelayanan public. Untuk mewujudkan pelayanan public yang baik pemerintah harus bijaksana dan professional dalam mengelola keuangan Negara sampai dengan pertanggungjawabannya dalam bentuk laporan keuangan. Menyusun Laporan Keuangan merupakan kewajiban bagi setiap pemerintah daerah, hal ini bertujuan untuk mempertanggung jawabkan penggunaan uang Negara sesuai dengan mekanisme yang ada. Laporan Keuangan merupakan salah satu media yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja sebuah entitas, termasuk entitas pemerintah daerah.

Adapun beberapa peraturan yang terkait dengan penyelenggaraan dan penyusunan laporan keuangan bagi pemerintah daerah adalah UU No 71 Tahun 2010 tentang keuangan Negara yang mengatur keharusan setiap kepala daerah untuk menyampaikan pertanggungjawaban pelaksanaan APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) kepada DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) berupa Laporan Keuangan yang telah diaudit BPK paling lambat enam bulan setelah tahun anggaran berakhir. Selain itu Peraturan Pemerintah No 24 Tahun 2005, tentang Standar Akuntansi Pemerintahan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pemerintah daerah mempunyai kewajiban untuk melakukan pengeolaan keuangan yang baik serta membuat pertanggungjawabannya dalam bentuk laporan keuangan.

Dalam proses penyusunan Laporan Keuangan pemerintah daerah diperlukan dukungan pengetahuan akuntansi yang memadai atas standar yang mengatur penyusunan laporan keuangan instansi pemerintah. Pada umumnya, baik instansi pemerintah daerah maupun Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sebagai perangkat daerah pada system dan struktur pemerintah daerah membutuhkan beberapa factor pendukung untuk tercapainya kinerja yang baik dan produktiitas yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu factor terpenting, karena tanpa adanya peran dari sumber daya manusia yang berkualitas, segala aktifitas dalam suatu instansi tidak dapat berjalan dengan baik.

Menurut Afiah (2009), Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) adalah suatu bentuk pertanggungjawaban atas kepengurusan sumber daya

ekonomi yang dimiliki oleh suatu entitas dilingkungan pemerintah daerah. Setiap instansi harus menyadari berhasil atau tidaknya tugas dan fungsi yang dilaksanakan tergantung pada factor sumber daya manusia (SDM). Dalam konteks ini sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya kepada organisasi, perusahaan atau instansi. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu instansi tanpa tunjangan dengan kemampuan pegawai, instansi tersebut akan lambat mengalami kemajuan dan berkembang. Dalam menyusun laporan keuangan SKPD, dalam hal ini karyawan bagian akuntansi yang berperan penting dan bertanggungjawab sepenuhnya. Dengan demikian dibutuhkan SDM yang berkualitas untuk mendukung kinerja penyusun laporan keuangan SKPD.

Adapun fenomena yang mendasari penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu penelitian oleh King dalam Efendi (2005) tentang penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dibeberapa Kota dan Kabupaten di Indonesia, yang menyimpulkan bahwa "penempatan PNS sering tidak sesuai dengan kapasitas pegawai yang bersangkutan", hal ini diungkapkan Menpan (2006). Untuk itu dalam penelitian ini akan diuji apakah penempatan Pegawai di Kota Bengkulu telah sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang mereka miliki.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Persepsi Pegawai Negeri Sipil atas Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Penyusun Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Di Kota Bengkulu**".

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka sebagai pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Pendidikan dan Pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap kinerja penyusun Laporan Keuangan SKPD?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja penyusun Laporan Keuangan SKPD?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja penyusun Laporan Keuangan SKPD?
2. Untuk mengetahui apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja penyusun Laporan Keuangan SKPD?

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan diharapkan dapat member manfaat bagi Peneliti, Pemerintah Daerah, Akademisi dan Penelitian Lanjutan. Manfaat Penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut;

1. Peneliti

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam Akuntansi Sektor Publik khususnya penysunan laporan keuangan SKPD

2. Bagi Akademisi atau Peneliti lanjutan

   Dapat dijadikan referensi bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan masalah ini.

3. Bagi SKPD

   Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi Pemerintah Daerah yang bekerja di unit-unit pelayanan public diwilayah Bengkulu dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengelola keuangan daerah dan dijadikan acuan apakah program diklat yang diberikan serta pengalaman kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam hal peningkatan sumber daya manusia.

## 1.5 Batasan Masalah

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berfokus kepada Persepsi PNS Kota Bengkulu atas Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta

Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Penyusun Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Di Kota Bengkulu. Peneliti menjadikan persepsi PNS sebagai sumber data untuk mengukur kinerja pegawai penyusun laporan keuangan berdasarkan kuesioner yang disebar dan di isi oleh Pegawai Negeri bagian pengelola keuangan SKPD di Kota Bengkulu. Unit observasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian pengelola keuangan yang bekerja didalam unit kerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Bengkulu.

# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## 2.1 Teori Kontingensi

Teori kepemimpinan situasional awalnya diperkenalkan pada tahun 1969 dan direvisi pada tahun 1977 oleh Hersey dan Blanchard. Teori ini menunjukkan bahwa faktor kontingensi kunci yang mempengaruhi pilihan pemimpin gaya kepemimpinan adalah kematangan tugas terkait dari bawahan. Kematangan bawahan didefinisikan dalam hal kemampuan bawahan untuk menerima tanggung jawab atas perilaku mereka sendiri tugas-terkait. Teori ini mengklasifikasikan perilaku pemimpin ke dalam dua kelas yang luas dari perilaku berorientasi tugas dan berorientasi pada hubungan. Proposisi utama teori kepemimpinan situasional adalah bahwa efektivitas tugas dan hubungan kepemimpinan berorientasi tergantung pada kematangan bawahan seorang pemimpin.

Teori kontingensi atau situasional kepemimpinan mengusulkan bahwa konteks kelompok organisasi atau bekerja mempengaruhi sejauh mana sifat-sifat pemimpin yang diberikan dan perilaku akan efektif. teori kontingensi Fiedler adalah yang pertama untuk menentukan bagaimana faktor-faktor situasional berinteraksi dengan ciri-ciri pemimpin dan perilaku untuk mempengaruhi efektivitas kepemimpinan. Teori ini menunjukkan bahwa "*favorability*" situasi menentukan efektivitas tugas-orang yang berorientasi perilaku pemimpin. *Favorability* ditentukan oleh (1) rasa hormat dan kepercayaan bahwa pengikut

miliki untuk pemimpin, (2) sejauh mana bawahan tanggung jawab dapat terstruktur dan kinerja diukur, dan (3) kontrol pemimpin memiliki lebih bawahan penghargaan. Situasi ini paling baik jika pengikut menghormati dan mempercayai pemimpin, tugas ini sangat terstruktur, dan pemimpin memiliki kontrol atas imbalan dan hukuman. Penelitian Fiedler menunjukkan bahwa berorientasi pada tugas pemimpin adalah lebih efektif bila situasinya baik sangat menguntungkan atau sangat tidak menguntungkan, tetapi orang yang berorientasi pemimpin lebih efektif dalam situasi yang cukup menguntungkan atau tidak menguntungkan. Teori ini tidak selalu mengusulkan bahwa pemimpin bisa beradaptasi gaya kepemimpinan mereka pada situasi yang berbeda, tapi itu pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang berbeda akan lebih efektif bila ditempatkan dalam situasi yang cocok dengan gaya yang mereka sukai. Karakteristik kunci dari bawahan diidentifikasi oleh teori ini adalah lokus kontrol, pengalaman kerja, kemampuan, dan kebutuhan afiliasi. Karakteristik lingkungan yang penting yang disebutkan oleh teori ini adalah sifat dari tugas, sistem otoritas formal, dan sifat dari kelompok kerja. Teori ini mencakup empat perilaku pemimpin yang berbeda, yang meliputi kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan partisipatif, dan berorientasi prestasi kepemimpinan. Menurut teori ini, perilaku pemimpin harus mengurangi hambatan untuk bawahan 'pencapaian tujuan, memperkuat bawahan harapan bahwa kinerja baik akan menyebabkan penghargaan dihargai, dan memberikan pelatihan untuk membuat jalan untuk hadiah lebih mudah bagi bawahan.

. Faidal (2011) menyatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (diklat) serta Pengalaman Kerja berpengaruh pada kinerja.

## 2.2 Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala (Rivai, 2006). Menurut Simamora (1995), kinerja karyawan (employee performance) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Basri dan Rivai (2005), pengertian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Soeprihanto dalam Husin (2008), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok selama periode tertentu dibandingkan denagn berbagai kemungkinan, misalnya standart, target/sasaran,atau kriteria yang

telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2002). Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi karyawan kepada organisasi yang antara lain termasuk : 1. Kuantitas Output; 2. Kualitas Output; 3. Jangka Waktu Output; 4. Kehadiran di tempat kerja; 5. Sikap Kooperatif.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Sulistiyani, 2003). Sedangkan menurut Bernardin dan Russell dalam Sulistiyani (2003), menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi, 1999). Istilah kinerja berasal dari *Job Perfomance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Anwar, 2005).

Jadi, berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpukan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## 2.3 Kinerja Penyusun Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi pada suatu periode tertentu. Menurut Stoner (1996) kinerja *(performance)* merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Pada sektor pemerintahan, kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai oleh pegawai pemerintah atau instansi pemerintah dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode.

Pengukuran kinerja memiliki peranan yang signifikan pengendalian internal atau manajerial, guna menjamin bahwa organisasi dapat dikelola sesuai dengan keinginan semua *stakeholders*. Laurensius dan Halim (2005) menegaskan pengukuran kinerja instansi pemerintah dimaksud untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, pengelolaan organisasi dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Kimisean dkk (2004) bahwa kinerja pelayanan suatu organisasi merupakan hal penting untuk dicermati supaya dapat mengukur suatu keberhasilan organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Tujuan pengukuran kinerja pemerintah daerah adalah untuk memotivasi pemerintah daerah meningkatkan kinerjanya khususnya dalam merealisasikan *good governance* serta memberikan pelayanan publik.

Dalam konteks organisasi pemerintah daerah, pengukuran kinerja SKPD dilakukan untuk menilai seberapa baik SKPD tersebut melakukan tugas pokok dan fungsi yang dilimpahkan kepadanya selama periode tertentu. Menurut Afiah

(2009), Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) adalah suatu bentuk pertanggungjawaban atas kepengurusan sumber daya ekonomi yang dimiliki oleh suatu entitas di lingkungan pemerintah daerah. Laporan keuangan merupakan output akhir dari proses akuntansi yang dilaksanakan di tingkat SKPD. Laporan keuangan merupakan laporan yang terstruktur mengenai posisi keuangan dan transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan. Tujuan umum lapora keuangan adalah menyajikan informasi mengenai posisi keuangan, realisasi anggaran, arus kas, dan kinerja keuangan suatu entitas pelaporan yang bermanfaat bagi para pengguna dalam membuat dan mengevaluasi keputusan mengenai alokasi sumber daya.

UU No 17 Tahun 2003 menyatakan tentang keuangan Negara yang mengatur keharusan setiap kepala daerah untuk menyampaikan pertanggungjawaban pelaksanaan APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) kepada DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) berupa Laporan Keuangan yang telah diaudit BPK paling lambat enam bulan setelah tahun anggaran berakhir. Selain itu Peraturan Pemerintah No 24 Tahun 2005, tentang Standar Akuntansi Pemerintahan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pemerintah daerah mempunyai kewajiban untuk melakukan pengeolaan keuangan yang baik serta membuat pertanggungjawabannya dalam bentuk laporan keuangan.

Dalam proses penyusunan Laporan Keuangan pemerintah daerah diperlukan dukungan pengetahuan akuntansi yang memadai atas standar yang mengatur penyusunan laporan keuangan instansi pemerintah. Pada umumnya,

baik instansi pemerintah daerah maupun Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sebagai perangkat daerah pada system dan struktur pemerintah daerah membutuhkan beberapa factor pendukung untuk tercapainya kinerja yang baik dan produktiitas yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu factor terpenting, karena tanpa adanya peran dari sumber daya manusia yang berkualitas, segala aktifitas dalam suatu instansi tidak dapat berjalan dengan baik.

Menurut Afiah (2009), Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) adalah suatu bentuk pertanggungjawaban atas kepengurusan sumber daya ekonomi yang dimiliki oleh suatu entitas dilingkungan pemerinta daerah. Setiap instansi harus menyadari berhasil atau tidaknya tugas dan fungsi yang dilaksanakan tergantung pada factor sumber daya manusia (SDM). Dalam konteks ini sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya kepada organisasi, perusahaan atau instansi. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu instansi tanpa tunjangan dengan kemampuan pegawai, instansi tersebut akan lambat mengalami kemajuan dan berkembang.

Dalam menyusun laporan keuangan SKPD, dalam hal ini karyawan bagian akuntansi yang berperan penting dan bertanggungjawab sepenuhnya. Karena itu sangat dituntut kinerja penyusun atau penyaji laporan keuangan SKPD yang professional untuk mewujudkan *good governance.* Dapat disimpulkan kinerja penyusun laporan keuangan satuan kerja perangkat daerah adalah pengelola fiskal dan pengguna anggaran/barang untuk menyelenggarakan akuntansi dan

mempersiapkan laporan pertanggungjawaban keuangan dan kinerja sehubungan dengan anggaran yang telah digunakan yg dibebankan kepada perbendaharaan instansi pemerintahan etiap pengelola keuangan negara/daerah wajib menyampaikan laporan pertanggungjawaban keuangan secara akurat, komprehensif, dan tepat waktu. Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara telah mensyaratkan penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan APBN/APBD berupa laporan keuangan yang setidak-tidaknya meliputi Laporan Realisasi Anggaran, Neraca, Laporan Arus Kas, dan Catatan atas Laporan Keuangan yang dilampiri dengan laporan keuangan perusahaan negara/daerah dan badan lainnya.

## 2.4 Pendidikan & Pelatihan (Diklat)

### 2.4.1 Pengertian Pendidikan Dan Pelatihan

Pendidikan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berfikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan para pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas kewajibannya dengan sebaik-baiknya (Widjaja, 1995). Pendidikan adalah proses pengembangan sumber daya manusia (Martoyo, 1994).

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga professional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalambidang

pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi (Oemar, 2000).

Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam organisasi. Proses Pelatihan merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan,bertahap dan terpadu. Tiap proses Pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuannya

Pelatihan lebih mengembangkan keterampilan teknis sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaan sebaik-baiknya. Latihan berhubungan langsung dengan pengajaran tugas pekerjaan (Widjaja, 1995). Pengertian pelatihan menurut Wursanto (1989) adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajemen kepegawaian dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, keahlian dan mental para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses memberi bantuan kepada pegawai agar memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun di kemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanaan tugas dan pekerjaannya.

### 2.4.2 Jenis Pendidikan dan Pelatihan

Menurut sifatnya, pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pelatihan keahlian dan pelatihan kejuruan.

1. Pendidikan Umum , yaitu pendidikan yang dilaksanakan di dalam dan di luar sekolah, baik yang diselenggarakan pemerintah maupun swasta, dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.
2. Pendidikan Kejuruan, yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk memperasiapkan para peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.
3. Pelatihan Keahlian, yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk di dalamnya pelatihan ketatalaksanaan
4. Pelatihan Kejuruan, yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih redah daripada pelatihan keahlian.

Menurut sasarannya, pendidikan dam pelatihan dapat dibedakan menjadi 2 jenis (Siswanto : 2002), yaitu :

1. Pelatihan Prajabatan

Pelatihan prajabatan merupakan pelatihan yang diberikan kepada tenaga kerja baru dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan dapat terampil melaksanakan tugas dan pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya. Selain itu, dengan adanya pelatihan ini mereka diharapkan dapat menghindari hal-hal yang dipandang kurang efisien dan efektif, nisalnya salah dalam pekerjaan, pemborosan (pengeluaran), yang tak berarti, dan sebagainya. Pelatihan prajabatan merupakan pendidikan dan pelatihan yang khusus diberikan kepada para tenaga kerja baru setelah mereka mengalami proses seleksi maupun penempatan pegawai.

2. Pelatihan dalam Jabatan

Pelatihan dalam Jabatan adalah suatu pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan kualitas, keahlian, kemampuan, dan keterampilan para tenaga kerja yang bekerja dalam perusahaan. Pelatihan dalam jabatan ini dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

a. Pelatihan dalam Jabatan yang bersifat Umum

   Yaitu pelatihan dalam jabatan yang diselenggarakan untuk tenaga kerja baik pada tingkat manajer puncak, manajer menengah, dan manajer bawah maupun para pekerja lapangan. Biasanya materi yang disampaikan tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan lingkup pekerjaan dengan tujuan agar tenaga kerja mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Misalnya pendidikan dan pelatihan pimpinan (DIKLATPIM) yang disebut juga diklat struktural..

b. Pelatihan dalam Jabatan yang bersifat Khusus

Yaitu pelatihan dalam jabatan yang diselenggarakan untuk para tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan akibat adanya inovasi baru atas segala sarana dan prasarana yang digunakan perusahaan dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersamgkutan mampu mempergunakan dan mengoperasikan sarana dan prasarana tersebut. Misalnya dengan pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional.

### 2.4.3 Tujuan Dan Manfaat Pendidikan Dan Pelatihan

Kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan merupakan tanggung jawab bagian kepegawaian dan penyelia (pimpinan) langsung. Pimpinan mempunyai tanggung jawab atas kebijakan-kebijakan umum dan prosedur yang dibutuhkan untuk menerapkan program pendidikan dan pelatihan pegawai. Adapun tujuan pendidikan dan pelatihan menurut (Simamora dalam Sulistiyani & Rosidah, 2003) yaitu :

1. Memperbaiki kinerja.
2. Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Membantu memecahkan persoalan operasional.
4. Mengorientasikan pegawai tehadap organisasi.
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.
6. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Wursanto (1989), tujuan pendidikan dan pelatihan, yaitu :

1. Menambah pengetahuan pegawai.
2. Meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian dan keterampilan pegawai.
3. Mengubah dan membentuk sikap pegawai.
4. Mengembangkan keahlian pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.
5. Mengembangkan semangat, kemauan dan kesenangan kerja pegawai.
6. Mempermudah pengawasan terhadap pegawai.
7. Mempertinggi stabilitas pegawai.

Menurut Wursanto (1989), ada berbagai manfaat pendidikan dan pelatihan pegawai, yaitu :

1. Pendidikan dan pelatihan meningkatkan stabilitas pegawai;
2. Pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai;
3. Dengan pendidikan dan pelatihan pegawai dapat berkembang dengan cepat, efisien dan melaksanakan tugas dengan baik;
4. Dengan pendidikan dan pelatihan berarti pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan diri;

Menurut Siswanto (2002), manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan adalah :

1. Peningkatan Keahlian Kerja
2. Pengurangan Keterlambatan Kerja, Kemangkiran, serta perpindahan Tenaga Kerja
3. Pengurangan Timbulnya Kecelakaan dalam Bekerja, Kerusakan, dan Peningkatan Pemeliharaan terhadap alat-alat kerja
4. Peningkatan Produktivitas Kerja

### 2.4.4 Metode Pendidikan Dan Pelatihan

Metode pendidikan dan pelatihan merupakan suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan aspek, kognitif, afektif dan psikomotorik tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya (Siswanto, 2003).Metode pendidikan dan pelatihan merupakan pendekatan terhadap cara penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Soekidjo (2003), pada garis besarnya dibedakan ada dua macam metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan pegawai, yaitu :

1. Metode *On The Job Site* (di dalam pekerjaan)

Pelatihan ini berbentuk penugasan pegawai-pegawai baru pada pegawai yang telah berpengalaman (senior). Hal ini berarti pegawai , itu minta kepada para pegawai yang sudah berpengalaman untuk membimbing atau mengajarkan pekerjaan yang baik kepada para pegawai baru.

Menurut Handoko (2000), metode "*on-the-job site*" merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Latihan dengan menggunakan metode ini dilakukan di tempat kerja. Pegawai dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang berpengalaman (biasanya pegawai lain). Metode latihan ini dirasa lebih ekonomis karena pegawai langsung dilibatkan pada pekerjaan, bukan hanya simulasi sehingga tidak memerlukan waktu khusus.

Metode-metode yang biasa digunakan dalam praktik adalah sebagai berikut :

a. Pembekalan (*Coaching*)

   Pimpinan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan rutin mereka. Pembekalan ini dianggap paling cocok karena memiliki keuntungan yang berupa interaksi antara pelatih dan peserta latihan.

b. Rotasi Jabatan

   Pemindahan pegawai melalui jabatan yang bermacam-macam dan berbeda-beda.

c. Penugasan Sementara

   Di mana bawahan ditempatkan pada posisi manajemen tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan.

d. Magang (*Apprenticeship training*)

Pegawai baru dimagangkan pada seorang yang ahli dalam bidang tertentu. Para magang bekerja dan berlatih di bawah pengawasan langsung ahli tersebut. Biasanya metode ini digunakan untuk jenis pekerjaan yang memerlukan skill tinggi. Penyelenggaraan *on the job Site* mempunyai keuntungan dan kelemahan yang perlu mendapatkan perhatian dari organisasi.

Menurut Moenir (1983), keuntungannya adalah :

a. Biaya dapat ditekan serendah mungkin. Karena tidak perlu mengeluarkan biaya sewa tempat dan peralatan yang digunakan.
b. Tidak diperlukan masa penyesuaian atau pengenalan terhadap pengajar, teman maupun lingkungan.
c. Telah terjalin komunikasi yang baik antar peserta dan pengajar sehingga dapat dijamin adanya kelancaran program pelatihan.

Kelemahannya adalah :

a. Tidak mudah memperoleh pengajar dari dalam karena adanya keterbatasan kemampuan atau waktu
b. Jumlah peserta harus memenuhi rasio yang menguntungkan.
c. Sulitnya mengatur waktu belajar, artinya banyak hal-hal yang harus dipertimbangkan.

2. Metode *Off The Job Site* ( di luar pekerjaan)

Pendidikan dan pelatihan dengan menggunakan metode ini berarti para pegawai sebagai peserta pendidikan dan pelatihan ke luar sementara dari kegiatan pekerjaannya.Metode ini mempunyai dua macam teknik, yaitu :

a. Teknik Presentasi Informasi

   Teknik Presentasi Informasi adalah menyajikan informasi,yang tujuannya mengintroduksikan pengetahuan, sikap dan keterampilan baru kepada para peserta. Harapan akhir dari proses pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta diadopsi oleh peserta pendidikan dan pelatihan di dalam pekerjaannya nanti. Yang termasuk teknik ini antara lain :

   1) Ceramah biasa, di mana pengajar (pelatih) bertatap muka langsung dengan peserta. Peserta pendidikan dan pelatihan pasif mendengarkan.
   2) Teknik diskusi, di mana informasi yang akan disajikan disusun di dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan atau tugas-tugas yang harus dibahas dan didiskusikan oleh para peserta aktif.
   3) Diskusi Kelompok adalah suatu proses interaksi secara lisan mengenai tujuan tertentu yang di dalamnya melibatkan beberapa peserta dengan cara tatap muka, melalui tukar-menukar informasi atau pemecahan suatu masalah/persoalan.
   4) Teknik pemodelan perilaku adalah salah satu cara mempelajari atau meniru tindakan (perilaku) dengan mengobservasi dan meniru

model-model. Biasanya model-model perilaku yang harus diobservasi dan ditiru diproyeksikan dalam *video tape*.

5) Teknik magang ialah pengiriman karyawan dari suatu organisasi ke badan-badan atau organisasi yang lain yang dianggap lebih maju baik secara kelompok maupun perorangan. Mereka mempelajari teori-teori dan langsung mempraktikkan di bawah pengawasan, hal-hal baru, keterampilan baru yang harus mereka terapkan di dalam organisasi tersebut.

b. Teknik Simulasi

Simulasi adalah suatu penentuan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemikian rupa sehingga, para peserta dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya. Dengan demikian, maka apabila peserta pendidikan dan pelatihan kembali ke tempat pekerjaan semula akan mampu melakukan pekerjaan yang disimulasikan tersebut. Metode-metode simulasi ini mencangkup :

1) Simulator alat-alat, misalnya simulasi alat-alat suntik bagi pendidikan kedokteran atau perawat;
2) Studi kasus (*case study*), di mana para peserta pendidikan dan pelatihan diberikan suatu kasus, kemudian dipelajari dan di diskusikan oleh peserta pendidikan dan pelatihan. Kasus atau masalah yang diberikan merupakan situasi yang membutuhkan keputusan dan tindakan yang sesuai. Oleh karena itu, studi

kasus harus bisa membuat pikiran para peserta pendidikan dan pelatihan terpusat pada kondisi khusus yang sama dengan kondisi yang mungkin mereka alami;

3) Permainan peranan (*role playing).* Dalam cara ini peserta diminta untuk memainkan peran, bagian-bagian dari karakter (watak) dalam kasus. Para peserta diminta untuk membayangkan diri sendiri tentang tindakan (peranan) tertentu yang diciptakan bagi mereka oleh pelatih. Metode permainan peran *(role playing)* dapat diartikan sebagai suatu metode pendidikan dan pelatihan dimana terlibat proses interaksi hubungan individu baik sebenarnya maupun tiruan yang diperankan secara spontan;
4) Teknik di dalam keranjang *(in basket)*. Metode ini dilakukan dengan memberikan bermacam-macam persoalan kepada para peserta. Dengan kata lain, peserta diberi suatu basket atau keranjang yang penuh dengan bermacam-macam persoalan yang diatasi.

Kemudian peserta pendidikan dan pelatihan diminta untuk memecahkan masalah-masalah tersebut sesuai dengan teori dan pengalaman yang dipunyai mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasinya. Seperti halnya penyelenggaraan *on the job site*, penyelenggaraan *off the job site* juga ada keuntungan dan kelemahannya.

Menurut Moenir (1983), Keuntungannya adalah :

a. Tidak perlu secara masal dalam jumlah yang banyak (memenuhi rasio) karena sifatnya penitipan.
b. Organisasi tidak disibukkan dengan pekerjaan tambahan dalam penyelenggaraan latihan tersebut.
c. Peserta dapat memusatkan perhatian karena dapat melepaskan diri dari pekerjaan rutin.
d. Peserta mempunyai pengetahuan yang relatif lebih luas, karena tidak terpaku pada lingkungan kerjanya sehari-hari dan dari segi lain dapat memperluas pergaulan yang sangat bermanfaat dalam hubungan pekerjaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Kelemahannya adalah :

a. Peserta adakalanya tidak dapat langsung menerapkan pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh dari latihan.
b. Biaya yang dikeluarkan relatif lebih besar dari biaya apabila latihan itu diselenggarakan sendiri oleh organisasi atau instansi.

## 2.5 Pengalaman Kerja

Menurut Cascio dalam Nasarudin (2008), “Pengalaman adalah suatu factor untuk menilai seberapa lama seseorang mengetahui/bertukar pengetahuan dengan orang lain untuk bisa melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Pengalaman akan menentukan dalam melaksanakan suatu tugas tertentu. Pengalaman kerja dapat

berdampak positif ataupun negative terhadap kemampuan kerja seseorang. Sedangkan menurut Nasarudin (2008) menyatakan bahwa "Pengalaman kerja membuat seseorang dapat meningkatkan pengetahuan teknis maupun keterampilan kerja dengan mengamati orang lain, menirukan dan melakukan sendiri tugas-tugas pekerjaan yang ditekuni. Dengan melakukan pekerjaan secara berulang-ulang, seseorang akan lebih mahir dalam melaksanakan tugasnya dan terbuka peluang untuk memperoleh cara kerja yang lebih praktis, produktif dan efisien".

Knoer dan Haditono (1999) dalam Asih (2006) menyatakan "Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan pertambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi". Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relative tepat dari perilaku yang diakibatkan penglaman, pemahaman dan praktek.

Bouwman dan Bradley (1997) dalam Hudiwinarsih (2005), mendefinisikan penglaman sebagai lamanya waktu dalam bekerja dibidangnya. Pengalaman sering kali digunakan oleh peneliti-peneliti sebagai alternative dalam pengukuran keahlian seseorang. Hal ini dikarenakan pengalaman diasumsikan dengan mengerjakan suatu pekerjaan dan tugas secara berulang kali, sehingga akan memberikan kesempatan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan lebih baik dan juga dengan hasil yang maksimal.

Marinus *dkk.* (1997) dalam Herliansyah *dkk.* (2006) (dalam jurnal Sukriayah, Akram, dan Sunapti) menyatakan bahwa secara spesifik penglaman dapat diukur dengan rentang waktu yang telah digunakan terhadap suatu pekerjaan atau tugas (*job*). Purnamasari (2005) dalam Asih (2006) (dalam jurnal Sukriayah, Akram, dan Sunapti) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya: 1) mendeteksi kesalahan, 2) memahami kesalahan dan 3) mencari penyebab munculnya kesalahan.

Menurut Puspaningsih (2004), "Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan sekamin sempurna pola berfikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan". Sedangkan menurut Simanjuntak (2005), "pengalamn kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseoarang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja".

Seperti yang dikatakan Boner dan Walker (1994) dalam Asih (2006) peningkatan pengetahuan yang muncul dari penambahan pelatihan formal sama bagusnya dengan yang didapat dari pengalaman khusus dalam rangka memenuhi

persyaratan sebagai seorang professional. Yang dimaksud pengalaman kerja yaitu pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama beberapa waktu tertentu.

Pada awalnya orang bekerja pada suatu organisasi atau lembaga dengan tugas atau pekerjaan yang belum pernah ia tangani tentu saja dengan perasaan was-was atau bertanya-tanya. Tetapi setelah dikerjakan berulang kali dengan pekerjaan yang sama ia akan terbiasa dan perasaan kaku akan menjadi hilang. Hal ini sesuai dengan pepatah lama, bahwa bisa karena biasa. Factor kemampuan sseorang tidak cukup hanya diukur dengan segi pendidikan dan pelatihan saja, namun bisa juga dilihat dari segi pengalaman kerja seseorang selama bekerja pada oraganisasi lembaga tertentu.

Pengalaman kerja juga menjadi salah satu factor dalam mendukung kinerja pegawai. Menurut Wibowo (2007), seorang pemimpin harus memiliki pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di depan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sbagainya. Pengalaman yang dimiliki seseorang terus berubah dari waktu ke waktu, terus berubah sesuai dengan perjalanan waktu dan perubahan lingkungan.

Pengalaman kerja yang gagal atau berhasil merupakan pelajaran yang sangat berguna bagi pedoman ke depan. Ada pepatah yang menyatakan “Pengalaman adalah guru yang terbaik” sebab orang elajar dari segudang

pengalaman yang pernah ia alami akan menjadi pedoman atau petunjuk kea rah yang lebih baik.

### 2.5.1 Pengukuran Pengalaman Kerja

Menurut Asri (1986) dalam Ismanto (2005), pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah:

1. Gerakan mantap dan lancar

   setiap karyawan yang berpengalaman akan melkukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

2. Gerakan berirama

   Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda

   Artinya tanda-tanda seperti akan terjadinya kecelakaan kerja.

4. Bekerja dengan tenang

   Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Hal tersebut dapat menduga akan timbulnya kesulitan agar lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja yang dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga aka nada kesulitan dan siap menghadapinya.

Selain itu ada juga beberapa factor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa factor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua factor yang dicari dalam diri karyawan potensial. Beberapa factor tersebut adalah:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lain.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulative untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indicator pengalaman kerja yaitu:

a. Lama waktu/masa kerja

   Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditembuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Pada umumnya pengalaman kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam instansi pemerintah, karena pekerjaan yang telah berulang-ulang dlaksanakan tentu tebih mudah dan lebih cepat diselesaikan. Tetapi masih perlu ditelusuri apakah kuantitas kerja yang dihasilkan berkualitas, sehingga dapat memuaskan semua pihak yang membutuhkan. Pegawai yang baru direkrut umumnya belum memiliki pengalaman kerja yang memadai, karena masih perlu pengenalan bidang tugas dan proses adaptasi dengan pegawai senior (Ambarwati, 2009).

Dalam menyusun Daftar Urutan Kepangkatan (DUK) (Wusanto, 1999 dalam Ambarwati, 2009) adalah “Apabila dua orang pegawai negeri mempunyai pangkat dan jabatan yang sama, maka masa kerja mempuyai arti yang cukup strategis. Pegawai negeri yang memiliki masa kerja yang lebih banyak dicantumkan pada urutan yang lebih tinggi”. Kondisi yang demikian ini

menunjukkan bahwa semakin lama pengalaman kerja pegawai cukup berpengaruh terhadap peningkatan kinerja secara efisien dan efektif. Hal ini dikarenakan seseorang yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama telah menempah dirinya menjadi senior yang cukup terampil.

## 2.6 Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

### 2.6.1 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Penyusun Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Bengkulu

Pendidikan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berfikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan para pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas kewajibannya dengan sebaik-baiknya (Widjaja, 1995). Pendidikan adalah proses pengembangan sumber daya manusia (Martoyo, 1994).

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga professional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalambidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi (Oemar, 2000).

Akhir Khairul (2008) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, menyimpulkan bahwa Pelatihan dan Motivasi

Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Mursadi (2009) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. hasil penelitiannya menyatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan secara Simultan. Parlinda & Wahyuddin (2008) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta, dengan hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Soetjipto (2007) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa (Studi pada Kepala Desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang) dengan hasil penelitiannya yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Susila dan Suhartono (2009) dalam penelitiannya Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar. Dengan Jenis Kelamin Sebagai Variabel Moderating. Melakukan pengujian secara parsial menyimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar. Faidal (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelaksanaan Diklat dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Keryawan Bagian Akuntansi dan Keuangan Rumah Sakit Ortopedi Prof.

DR. R. Soeharso Surakarta Tahun 2010 yang menyimpulkan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Akuntansi dan Keuangan.

Yuni Herviza (2009) dalam penelitiannya Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pemerintah Kabupaten Siak, menyimpulkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan memiliki hubungan positif namun tidak berpengaruh secara signifikan tehadap Kinerja Pegawai.

Dari penelitian terdahulu diatas, penulis menyimpulkan:

**H1: Pendidikan & Pelatihan (Diklat) berpengaruh positif terhadap kinerja penyusun laporan keuangan satuan kerja perangkat daerah di kota Bengkulu.**

### 2.6.2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Penyusun Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Bengkulu

Pengalaman kerja membuat seseorang dapat meningkatkan pengetahuan teknis maupun keterampilan kerja dengan mengamati orang lain, menirukan dan melakukan sendiri tugas-tugas pekerjaan yang ditekuni. Dengan melakukan pekerjaan secara berulang-ulang, seseorang akan lebih mahir dalam melaksanakan tugasnya dan terbuka peluang untuk memperoleh cara kerja yang lebih praktis, produktif dan efisien.

Faidal (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelaksanaan Diklat dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Keryawan Bagian Akuntansi dan Keuangan Rumah Sakit Ortopedi Prof. DR. R. Soeharso Surakarta Tahun 2010

yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Akuntansi dan Keuangan. Soetjipto (2007) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa (Studi pada Kepala Desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang) dengan hasil penelitiannya yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Laniwidyanti (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (BCA) Cabang Borobudur, Malang. Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (BCA) Cabang Borobudur Malang secara simultan dan parsial.

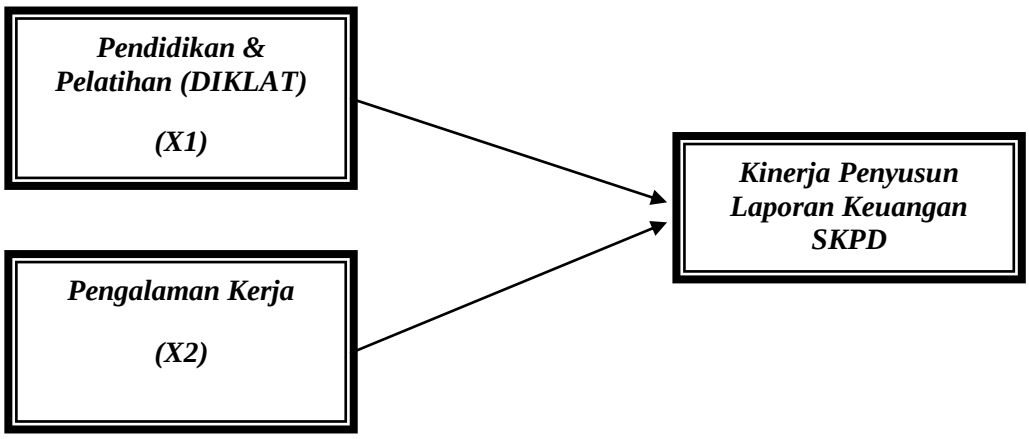
Harijanto (2003) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Keterampilan dan Kinerja Karyawan Koperasi Usaha Karya: Studi pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Tanjung Perak Surabaya, hasil penelitiannya menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari semua variable. Secara parsial pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian terdahulu diatas, penulis menyimpulkan:

**H2: Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja penyusun laporan keuangan satuan kerja perangkat daerah di kota Bengkulu.**

## 2.7 Kerangka Penelitian

Dari penjelasan latar belakang, tinjauan teori serta penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini maka kerangka penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:




*Gambar 2.1*

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang ditujukan untuk menjelaskan kausal antara variable-variabel penelitian yang menguji hipotesis yang dirumuskan (Sugiono, 2006). Metode penelitian *explanatory* merupakan suatu metode yang digunakan pada jenis penelitian *verification explanation research* yang memverifikasi hubungan variable-variabel yang diteliti. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan hubungan Pendidikan dan Pelatihan serta Pengalaman Kerja sebagai variable independen dan Kinerja Penyusun Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah sebagai variable dependen berdasarkan persepsi. Yang menjadi objek penelitian ini adalah SKPD di Kota Bengkulu. Adapun data dalam penelitian ini berupa data primer. Untuk memperoleh data primer dilakukan melalui penyebaran kuisioner.

## 3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini membahas tentang persepsi pegawai negeri sipil atas pengaruh pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja terhadap kinerja penysun laporan keuangan SKPD di Kota Bengkulu. Variabel penelitian ini adalah :

**1) Kinerja**

Kinerja ini ditujukan pada karyawan untuk menilai kinerja suatu organisasi perusahaan. Robbins dalam Nasarudin (2008) menyatakan bahwa makin banyak tuntutan pemrosesan informasi yang ada dalam pekerjaan, maka makin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu dengan sukses. Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Chenhall (2003) dalam Matius (2004). Instrumen tersebut berisi 10 butir pertanyaan. Jawaban atas pertanyaan didesain dengan menggunakan skala *likert* (1= Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju).

**2) Pelatihan dan Pendidikan ( Diklat)**

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sangat penting untuk meningkatkan serta mempertahankan profesioalisme para pegawai (Roesyanto, 2005 : 13). Dalam penelitian ini diklat lebih difokuskan kepada pekerjaan administrasi dan umum khususnya pengelola keuangan yang bertujuan menambah pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam mengelola keuangan. Pendidikan dan Pelatihan diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Jeremy (2008). Instrumen tersebut berisi 6 butir pertanyaan. Jawaban atas pertanyaan didesain dengan menggunakan skala *likert* (1= Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju).

### 3) Pengalaman kerja

Pengalaman Kerja merupakan pengalaman/proses pembelajaran dan pertambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi (Knoers & Haditono (1999) dalam Asih (2006). Indicator pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah masa kerja/lama waktu, pemahaman terhadap tugas dalam pekerjaan, dan kesanggupan dalam menyusun laporan keuangan (penguasaan dalam pekerjaan).. Indikator yang diukur adalah pernah melakukan pekerjaan sebelumnya, pernah berulang kali melakukan pekerjaan, dan pencapaian produktivitas kerja. diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Djauhari (2008). Instrumen tersebut berisi 6 butir pertanyaan. Jawaban atas pertanyaan didesain dengan menggunakan skala *likert* (1= Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju).

## 3.3 Metode Pengambilan Sampel

Menurut Indriantoto dan Supomo (1999), Populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau gejala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi adalah keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang ingin diteliti. Sampel adalah sebagian terkecil dari populasi. Penelitian ini menggunakan *Simple Purposive Sampling*, sampel diambil dengan maksud atau tujuan tertentu.

Seseorang atau sesuatu diambil sebagai sampel karena peneliti menganggap bahwa seseorang atau sesuatu tersebut memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitiannya .

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Bengkulu. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada SKPD Pemerintah Kota Bengkulu. Untuk unit observasi/responden, dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Bengkulu yang terlibat langsung dalam menyusun laporan keuangan yakni pegawai bagian pengelola keuangan.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan berupa data primer, yaitu dengan memberikan kuisioner yang telah disiapkan dimana responden dapat menjawab pertanyaan sesuai dengan persepsinya. Menurut Indriantoto dan Supomo (1999) merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Pengiriman dan pengambilan kuisioner kepada responden diserahkan kepada pegawai bagian pengelola keuangan yang bertugas menyusun laporan keuangan pada dinas/kantor/badan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Bengkulu.

## 3.5 Metode Analisis Data

### 3.5.1 Uji Kualitas Data

Menurut Ghozali (2006), kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji reliabilitas dan uji validitas. Pengujian tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen.

1) Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas yang digunakan dalam menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan tata skor setiap konstruknya (Ghozali, 2007). Pengujian ini menggunakan metode *pearson correlation.* Untuk melihat tingkat validitas digunakan taraf signifikan 5%.

Kriteria yang diterapkan dalam menentukan validitas data adalah dengan melihat signifikansi r hitung (koefisien dan korelasi) pada taraf signifkansi 5%. Dikatakan valid apabila korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor setiap konstruknya berbeda pada level di bawah 5%, sehingga alat ukur dinyatakan valid jika nilai signifikansinya < 0,05 (Ghozali, 2007).

2) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur bahwa instrumen yang digunakan benar-benar menghasilkan data yang bebas dari kesalahan. Suatu

instrumen dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Variabel tersebut akan dikatakan reliabel bila *Cronbach alpha*-nya memiliki nilai lebih besar dari 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2006).

### 3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan pada alat analisis yang digunakan pada penelitian ini, yaitu analisis regresi linear berganda maka dapat dilakukan dengan pertimbangan tidak adanya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik yaitu sebagai berikut:

1) Uji Normalitas Data

   Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variable terkait dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas data suatu model regresi, dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov (K-S). Apabila hasil dari pengujian Kolmogrov-Smirnov (K-S) menunjukan nilai signifikansi lebih dari 0,05 berarti data terdistribusi dengan normal (Ghozali, 2007).

2) Uji Heteroskedastisitas

   Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah jika *variance* dari residual satu

pengamatan ke pengamatan lain tetap atau homoskedastisitas. Dikatakan bebas heteroskedastisitas apabila dari hasil pengujian data, nilai signifikansinya berada diatas level 0,05.

3). Uji Multikolinearitas

Multikolnearitas adalah suatu keadaan yang menggunakan yang menggambarkan adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel – variabel independen dari model yang di teliti (Ghozali, 2005). Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variable bebas yang satu dengan variable bebas yang lain. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai telorance. Jika VIF > 10 dan nilai telorance < 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Ghozali, 2005).

### 3.5.3 Alat Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda Untuk menunjukkan hubungan di antara variable independen terhadap variable dependen dalam model penelitian dengan menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan untuk menguji hipotesis regresi.

**Persamaan :**

$K = \beta_0 + \beta_1 D + \beta_2 PK + \varepsilon$

Keterangan:

| | |
|---|---|
| K | = Kinerja Penyusun Laporan Keuangan SKPD |
| $\beta_0$ | = Konstanta |
| D | = Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) |
| PK | = Pengalaman Kerja |
| $\beta_1$ , $\beta_2$ | = Koefisien regresi |
| $\varepsilon$ | = Variabel Pengganggu |

### 3.5.4 Uji Kelayakan Model

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji t dan uji F, serta dengan bantuan program SPSS 16.00 dilakukan regresi linier.

### 3.5.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan Uji t yang untuk mengetahui pengaruh dari masing- masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut yang signifikan secara statistik. Uji ini dapat dilakukan dengan mambandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Uji t juga dikenal dengan Uji parsial dalam penelitian ini menggunakan tingkat keyakinan 95% = 0,05, sehingga hipotesis alternatif signifikan (H1 dan H2) diterima apabila $\rho_{value} < 0,05$. Sedangkan untuk mengetahui arah pengaruh adalah dengan melihat koefisien β masing-masing variabel. H1 diterima jika $\beta_1 > 0$, sedangkan H2 diterima apabila $\beta_2 < 0$.