

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dari beberapa pengertian kinerja diatas maka diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri dimana dapat diambil pemahaman bahwa kinerja merupakan sebuah tolak ukur di dalam perusahaan atau tempat kerja untuk menilai dan menampung hasil kerja dari tenaga kerja yang dinilai berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang berlaku di perusahaan serta berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerja dalam menyelesaikan tugasnya apakah sesuai dengan *job description* yang diberikan atau tidak sehingga pada akhirnya dapat memperoleh hasil kinerja yang baik. Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2017:78) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor – faktor yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja, yaitu kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Kinerja pegawai berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa pegawai memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang tidak mendukung pekerjaan tersebut. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja. Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil karya pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Handoko (2018:135-137), penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui apa organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kinerja.

Kegunaan Penilaian Prestasi kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:89) :

1. Perbaiki prestasi kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja kemungkinan pegawai, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan
Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
4. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan
Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan pengembangan karier
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
Prestasi kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. Ketidakakuratan informasional
Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan – kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana – rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang tidak diambil tepat.
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
Prestasi kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan kinerja yang adil

Penilaian prestasi kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10. Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kinerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah-masalah pribadi lainnya.

Menurut Dessler (2017:88), penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual pegawai dan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja pegawai tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal – hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan.

Faktor-faktor penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran;
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi;
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan;
4. Kehadiran, meliputi ketepatan waktu, disiplin, dapat dipercaya / diandalkan;
5. Konservasi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan peralatan.

2.1.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kaswan (2016 : 179) ada dua variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Variabel Individual

Yaitu variabel yang meliputi sikap, karakteristik, kepribadian, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya.

Variabel ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja termasuk ke dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja di sebuah tempat kerja. Pendidikan termasuk dalam variabel individual seseorang yang dapat dinilai dari bagaimana seorang tenaga kerja memiliki pengetahuan yang luas yang dimaksudkan disini adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Sedangkan untuk masa kerja termasuk dalam variabel individu yang dapat dinilai dari seberapa banyak pengalaman yang diperoleh oleh seorang tenaga kerja ketika sedang dalam bekerja baik dapat dilihat dari usia maupun kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Masa kerja disini berarti kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan dimana semakin tenaga kerja memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan (Kashmir,2016:189-193).

Faktor-faktor inilah yang menjadi alasan penelitian dimana tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja seorang tenaga kerja.

2. Variabel situasional yaitu terdiri dari :

- a. Faktor fisik pekerjaan meliputi metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang, lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi)

- b. Faktor sosial dan organisasi meliputi peraturan organisasi, jenis latihan, dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.
- c. Faktor Kemampuan Secara Psikologis
Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- d. Faktor Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

2.1.1.2 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016:260-261) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas (*Quality*) kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
2. Kuantitas (*Quantity*) yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
3. Ketepatan waktu (*Time*) merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari

ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas (*Effectivity*) disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
5. Kemandirian (*Independency*) merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.1.2 Tingkat Pendidikan

Undang-Undang Republik Indonesia pasal 1 Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional, pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2016:78) bahwa “Pendidikan adalah upaya persuasi atau pembelajaran kepada masyarakat, agar masyarakat mau melakukan tindakan-tindakan untuk memelihara atau mengatasi masalah-masalah dan meningkatkan kemampuan berdasarkan hal-hal yang sudah diajarkan sesuai dengan tingkat pendidikan, dimana perubahan atau tindakan peningkatan kemampuan ini didasarkan kepada pengetahuan dan

kesadarannya melalui proses pembelajaran, sehingga perilaku tersebut diharapkan akan berlangsung lama dan menetap karena didasari oleh kesadaran”.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat diambil pengertian bahwa tingkat pendidikan sangat penting bagi tenaga kerja di suatu organisasi, baik organisasi di dalam sebuah perusahaan, instansi maupun organisasi lainnya. Maka dari itu, yang menjadi perhatian utama dari tingkat pendidikan setiap karyawan adalah pemahaman akan pekerjaan-pekerjaan yang telah diberikan serta untuk meningkatkan daya saing di tempat kerja serta agar dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja ketika sedang menyelesaikan tanggung jawabnya. Dijelaskan lagi oleh Effendi Hariandja, (2017:35) bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Tenaga kerja memerlukan tambahan kualitas dalam bekerja, salah satunya adalah melalui pendidikan yang berfungsi untuk membimbing tenaga kerja agar menjadi lebih cakap, berguna dan bernilai sehingga dapat bekerja sesuai dengan bidang pendidikan yang telah diambil.

2.1.2.1 Peran Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pendidikan nasional berperan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Menurut Rusydi Ananda dan Abdillah (2018:24) fungsi pendidikan terhadap masyarakat setidaknya ada dua bagian besar, yaitu fungsi preservatif dan fungsi direktif. Fungsi preservatif dilakukan dengan melestarikan tata sosial dan tata nilai yang ada dalam masyarakat, sedangkan fungsi direktif

dilakukan oleh pendidikan sebagai agen pembaharuan sosial sehingga dapat mengantisipasi masa depan.

Selain itu pendidikan mempunyai fungsi :

- 1) Menyiapkan sebagai manusia
 - 2) Menyiapkan tenaga kerja, dan
 - 3) Menyiapkan warga negara yang baik
- Ditulis dalam fungsi pendidikan adalah menyiapkan tenaga kerja.

Berdasarkan peran dan fungsi yang sudah dijelaskan di atas perihal ini dapat dimengerti karena dalam hidup manusia pasti harus memiliki dan melakukan suatu karya demi berjalannya kehidupan. Untuk dapat berkarya maupun bekerja, maka manusia tersebut haruslah dipersiapkan. Penyiapan manusia untuk menjadi tenaga kerja dilakukan melalui pendidikan baik itu di sekolah maupun di luar sekolah. Serta pendidikan ada untuk mendorong setiap individu agar mampu mengembangkan semua potensinya untuk pemenuhan diri, setiap individu memiliki kebutuhan dan perhatian spesifik berkaitan dengan pemenuhan dirinya.

2.1.2.2 Peran Pendidikan Terhadap Kinerja

Peran pendidikan secara kodrati adalah sebagai usaha pemberian bekal pengetahuan dan keterampilan kepada individu yang dapat digunakan kelak ketika sudah dewasa yakni kondisi dimana individu yang harus bertanggung jawab pada perilaku-nya sendiri (Rousseau,2016:77). Dalam hal ini dapat diambil pengertian bahwa tanggung jawab pada perilaku yang dimaksud adalah bisa berupa tanggung jawab seseorang ketika telah memperoleh pendidikan dan menerapkan ilmu yang didapat agar diterapkan dalam tanggung jawab bekerja sehingga output akhir dari pekerjaan yang dilakukan tersebut adalah berupa kinerja yang baik sesuai perilaku dan tanggung jawab seseorang ketika dewasa dan bekerja.

Peran pendidikan yang dimaksudkan disini fokus utamanya adalah dalam hal pengembangan sumber daya manusia dimana tenaga kerja berkaitan langsung dengan kinerja yang dimaksud. Pengembangan

sumber daya manusia seutuhnya perlu diwujudkan dengan baik guna meningkatkan kinerja sumber daya itu sendiri. Untuk itu, perlu adanya pengembangan dan pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi yang baik di dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya dan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk keberlangsungan dalam pekerjaannya, agar bisa tetap survive dan memperoleh output kinerja yang baik di tempat kerja.

Sebagian besar tenaga kerja menghabiskan waktu mereka di mana dia bekerja. Dengan tidak memperhatikan dari mana mereka mendapatkan pengetahuan, ada semacam penilaian tertutup tentang jenis keterampilan yang dibutuhkan untuk berburu dan sukses, serta bagaimana pengetahuan tersebut bisa menjadi hasil yang baik dari pendidikan untuk menghasilkan peran tenaga kerja yang mumpuni untuk pekerjaannya terlebih mendapat hasil kinerja yang terbukti bagus sebagai hasil dari peran pendidikan. Pendidikan memiliki peran penting di era informasi dan pengetahuan, dimana terjadi perubahan yang cepat dalam banyak bidang kehidupan. Pikiran, pengetahuan, dan organisasi merupakan faktor penting dalam era informasi dan pengetahuan.

2.1.2.3 Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, tingkat pendidikan atau sering disebut dengan jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan formal terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah latar belakang pendidikan seorang karyawan serta pemahamannya akan pekerjaan yang dikerjakan (Polak, 2015:57). Jenjang pendidikan, menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 tahun 2003, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang diterapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan terdiri

dari (1) pendidikan dasar awal selama sembilan tahun (SD dan SMP). (2) pendidikan atas (SMA/SMK). (3) pendidikan tinggi yang mencakup program Sarjana, Magister, Doktor, dan Spesialis. Berdasarkan pengertian diatas berikut penjelasan mengenai jenjang pendidikan :

1. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar adalah pendidikan umum yang lamanya sembilan tahun, diselenggarakan selama enam tahun di sekolah dasar dan tiga tahun di sekolah lanjutan tingkat pertama atau satuan pendidikan yang sederajat. Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs.) atau bentuk lain yang sederajat.

2. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah adalah pendidikan yang diselenggarakan bagi lulusan pendidikan dasar yang mengutamakan perluasan dan peningkatan ketrampilan siswa. Pengembangan pendidikan menengah sebagai lanjutan pendidikan dasar di sekolah ditingkatkan agar mampu membentuk pribadi manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur serta untuk memenuhi kebutuhan pembangunan yang memerlukan tenaga berkemampuan dan berketerampilan. Perlu diadakan penyesuaian kurikulum dan isi pendidikannya serta penataan kelembagaan pendidikan menengah, termasuk pendidikan kejuruan yang merupakan pembekalan untuk pendidikan tinggi atau bekal hidup dalam masyarakat.

3. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, Magister, Spesialis dan Doktor yang diselenggarakan oleh Perguruan Tinggi. Perguruan tinggi di sini dapat berbentuk akademi,

politeknik, sekolah tinggi, institut atau universitas, pendidikan tinggi diselenggarakan dengan sistem terbuka.

Komaruddin (2017:209), berpendapat bahwa pendidikan memberikan sumbangan yang berarti dalam kenaikan tingkat kehidupan, kualitas manusia dan pendapatan nasional, terutama dalam hal-hal berikut:

1. Proses belajar mengajar menjamin masyarakat yang terbuka (yaitu masyarakat yang senantiasa bersedia untuk mempertimbangkan gagasan-gagasan dan harapan-harapan baru serta menerima sikap dan proses baru tanpa harus mengorbankan dirinya).
2. Sistem pendidikan menyiapkan landasan yang tepat bagi pembangunan dan hasil-hasil riset (jaminan melekat untuk pertumbuhan masyarakat modern yang berkesinambungan). Investasi pendidikan dapat mempertahankan keutuhan dan secara konstan menambah persediaan pengetahuan dan penemuan metode serta teknik baru yang berkelanjutan.
3. Apabila dalam setiap sektor ekonomi kita dapatkan segala faktor yang dibutuhkan masyarakat kecuali tenaga kerja yang terampil, maka investasi dalam sektor pendidikan akan menaikkan pendapatan perkapita dalam sektor tersebut, kecuali bila struktur sosial yang hidup dalam masyarakat tersebut tidak menguntungkan.
4. Sistem pendidikan menciptakan dan mempertahankan penawaran keterampilan manusia di pasar tenaga kerja yang luwes. Selain itu juga mampu mengakomodasi dan beradaptasi dalam hubungannya dengan perubahan kebutuhan akan tenaga kerja dan masyarakat teknologi modern yang sedang berubah.

2.1.2.4 Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS NO 20 (2003) indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Adapun indikator-indikatornya adalah sebagai berikut :

1. Jenjang pendidikan, menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 tahun 2003, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang diterapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan terdiri dari (1) pendidikan dasar awal selama sembilan tahun (SD dan SMP). (2) pendidikan atas (SMA/SMK). (3) pendidikan tinggi yang mencakup program Sarjana, Magister, Doktor, dan Spesialis. Sub indikator yang akan dipaparkan disesuaikan dengan persepsi mengenai jenjang pendidikan dari pendidikan tingkat dasar sampai ke tingkat yang lebih tinggi.
2. Kesesuaian jurusan, sebelum merekrut karyawan terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan yang sesuai dengan bidang yang ada agar nantinya pada posisi jabatan dapat di tempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan jurusan pendidikan tersebut.

2.1.3 Masa Kerja

Menurut Rudiansyah (2017:44) lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak. Menurut Hermanto (2018:56) Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seorang tenaga kerja selama menjadi tenaga kerja/karyawan perusahaan dan memberikan tenaga kerja pengalaman kerja (Puspita 2018:44). Masa kerja memberikan pengalaman

kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya.

Kesimpulannya masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan yang dimana semakin lama karyawan bekerja, maka akan lebih banyak memiliki pengalaman yang berarti sudah mengetahui sepaik terjang perusahaan dan lebih banyak dapat belajar dari kesalahan sebelumnya yang pernah terjadi di tempat kerja sehingga bisa dijadikan acuan dalam penilaian kinerja untuk mewujudkan kinerja perusahaan yang bagus.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Masa Kerja

Faktor yang mempengaruhi masa kerja menurut Puspita (2018:58) sebagai berikut :

1. Tuntutan Kerja (*job demands*)

Tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja meliputi empat faktor yaitu: beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tuntutan emosi (*emotional demands*), ketidaksesuaian emosi (*emotional dissonance*), dan perubahan terkait organisasi (*organizational changes*)

2. Sumber daya pekerjaan (*Job Resources*)

Keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu : otonomi (*autonomy*), dukungan sosial (*social support*), bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (*opportunities for professional development*).

3. Sumber daya pribadi (*Personal Resource*)

Sumber daya pribadi merupakan aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Beberapa tipikal sumber daya pribadi yaitu : *Self-efficacy* (keyakinan diri) merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas atau tuntutan dalam berbagai konteks. *Organizational-based self-esteem* didefinisikan sebagai tingkat keyakinan anggota organisasi bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu organisasi. *Optimism* (optimisme) terkait dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk berhasil dan sukses dalam hidupnya.

4. Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian berhubungan erat dengan keterikatan kerja yang juga dapat di karakteristikkan dengan watak, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja.

Menurut Finney (dalam Novianto,2012:78) karyawan yang memiliki ikatan dengan pekerjaannya memiliki sifat umum yaitu :

1. Mempercayai visi dan misi organisasi mereka
2. Menyenangi pekerjaan mereka dan memahami kontribusi pekerjaan mereka pada tujuan yang lebih besar
3. Tidak memerlukan pendisiplinan dan mereka hanya memerlukan kejelasan,komunikasi dan konsistensi
4. Selalu meningkatkan kebenaran keterampilan mereka dengan sikap positif, fokus, keinginan, antusiasme, kreativitas dan daya tahan
5. Dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain
6. Menghormati manajer mereka
7. Mengetahui bahwa manajer mereka menghormati mereka
8. Merupakan sumber tetap ide-ide baru yang hebat

9. Memberikan yang terbaik kepada organisasi

2.1.3.2 Indikator Masa Kerja

Dimensi dalam penelitian ini mengacu pada (Balai Pustaka Departemen pendidikan dan kebudayaan, 2013), bahwa dimensi masa kerja dapat dilihat dari lama waktu bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan :

1. Lama waktu bekerja

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

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh 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.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

2.2 Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar kajian serta mendukung dalam rangka penyusunan penelitian, kegunaannya yaitu mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan terkait penelitian ini mengenai pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja, dan kinerja pegawai sebagaimana pada tabel berikut :

Penelitian dilakukan oleh Imam Ariono (2017) dengan judul “Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kaliworo Wonosobo”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja perangkat desa. Data

yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 216 responden dan dianalisis dengan menggunakan analisis linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan (X_1), Masa Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y).

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis, perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel bebas Tingkat Pendidikan (X_1), Masa Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) dengan variabel terikat Kinerja Perangkat Desa (Y). Sedangkan penulis menggunakan variabel bebas tingkat pendidikan (X_1) dan masa kerja (X_2) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Penelitian dilakukan oleh Mariani E. Sigarlaki, et.al., (2019) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Utara”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara. Dalam penelitian ini menggunakan teknik kuota sampling yang dimana populasi yang berjumlah 50 orang digunakan sebagai responden sesuai dengan populasi pegawai tetap kantor. Pada penelitian ini hasil penelitian menunjukkan tingkat pendidikan tidak memiliki hubungan dengan variabel kinerja pegawai. Begitu juga dengan variabel pengalaman kerja yang tidak memiliki hubungan dengan kinerja pegawai.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis, persamaannya adalah sama-sama meneliti tentang variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai walaupun penulis menggunakan variabel masa kerja sebagai variabel bebas X_2 .

Penelitian ini dilakukan oleh Juliana, et.al., (2015). Dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang dan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data adalah observasi, studi dokumentasi, dan angket. Jumlah responden populasinya adalah 30 orang dan sampel yang diambil sebanyak 30

orang dengan memakai sampling jenuh. Hasil penelitian yang didapat adalah ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang yang dihitung menggunakan SPSS. Pada hasil observasi yang sudah dilakukan didapati bahwa tingkat pendidikan bermanfaat bagi pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang karena telah menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang pelayan publik sehingga kinerja pegawai tersebut pada tugas dan fungsinya sebagai seorang pegawai.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah pada penelitian diatas variabel bebas yang digunakan hanya satu yaitu tingkat pendidikan sedangkan penulis menggunakan dua variabel bebas di dalam penelitian.

Penelitian dilakukan oleh Seri Hartati, et.al., (2022) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat di Kantor Kecamatan Kampar Kiri Hulu”. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan sejauh mana tingkat pendidikan pegawai (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dalam melayani masyarakat di kantor Kecamatan Kampar Kiri Hulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei lapangan dengan 40 orang secara sukarela sebagai responden dengan tingkat respon 80%. Hasil uji regresi yang diperoleh adalah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 38%. Dalam penelitian ini juga digunakan beberapa variabel pemoderasi seperti pangkat atau jabatan pegawai, masa kerja, dan pengalaman pelatihan sehingga mempengaruhi hasil yang diperoleh.

Jika dibandingkan dengan penelitian penulis, penelitian ini menggunakan satu variabel bebas yaitu tingkat pendidikan (X) dengan variabel pemoderasi seperti pangkat atau jabatan pegawai, masa kerja, dan pengalaman pelatihan serta variabel independent kinerja pegawai (Y), sedangkan penulis menggunakan dua variabel bebas tingkat pendidikan (X1) dan masa kerja (X2).

Penelitian dilakukan oleh Helman Fachri, et.al., (2016) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Usia Terhadap Etos Kerja Pekerja Harian Lepas Penebasan Pada Bidang Pertamanan Dinas Kebersihan dan

Pertamanan Kota Pontianak”. Penelitian ini menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan usia dari Etos Kerja Pekerja Harian Lepas Penebasan pada Bidang Pertamanan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Pontianak. Populasi pada penelitian ini adalah semua pekerja penebasan tidak tetap pada divisi pertamanan dengan total 67 orang. Penelitian ini menggunakan metode sampling dari analisis variasi (ANOVA) yang hasilnya menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh pada Etos Kerja jadi hasil dari percobaan hipotesis menunjukkan tidak ada perbedaan pada tingkat pendidikan Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, dan Sekolah Menengah Atas untuk Etos Kerja, hasil analisis ANOVA menunjukkan bahwa Masa Kerja tidak berpengaruh terhadap Etos Kerja baik yang baru bekerja, medium dan masa kerja yang lama . dan hasil tes terakhir menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh dan perbedaan dari usia muda, usia menengah, dan usia tua terhadap etos kerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada variabel dependen dimana pada penelitian ini digunakan variabel Etos Kerja (Y) sebagai variabel dependen sedangkan pada penelitian penulis menggunakan Kinerja (Y) sebagai variabel dependen.

Penelitian dilakukan oleh Hadi Khaerul & Laeli Kadarni (2018) dengan judul “Hubungan Antara Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Mataram”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Mataram. Penelitian yang terdiri dari 2 (dua) variabel yaitu variabel independen Pengalaman Kerja (X_1), Tingkat Pendidikan (X_2) serta variabel dependennya Kinerja (Y) memiliki populasi sebanyak 78 orang, jumlah sampel yang diambil adalah keseluruhan dan sampel diambil dengan menggunakan *nonprobability sampling*. Data yang sudah diperoleh diolah dengan data korelasi, yang sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja yang mempunyai hubungan kuat/erat terhadap variabel dependen (kinerja) dan tingkat pendidikan mempunyai hubungan yang lemah terhadap variabel dependen (kinerja) pada pegawai Dinas Kebersihan Kota Mataram.

Perbedaan yang dimiliki oleh penelitian ini dan penelitian penulis adalah pada penelitian ini digunakan variabel independen Pengalaman Kerja sebagai X_1 sedangkan penulis menggunakan variabel independen Masa Kerja sebagai X_1 .

Penelitian dilakukan oleh Herizal dan Muhammad Nur (2019) dengan judul “Pengaruh Masa Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie”. Tujuan-tujuan penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh masa kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie. Jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang responden/pegawai. Secara simultan atau bersama-sama di peroleh bahwa variabel masa kerja (X_1), dan pendidikan (X_2), dan pelatihan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie. Sedangkan secara parsial variabel masa kerja (X_1), variabel pendidikan (X_2), variabel pelatihan (X_3) diperoleh. Jadi hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel semua variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah penambahan variabel independen yaitu Pelatihan pada penelitian ini sedangkan penulis hanya memiliki variabel Masa Kerja, Tingkat Pendidikan dan Kinerja.

Penelitian dilakukan oleh Bhargava R. Kotur, et.al., (2014) dengan judul “*Education and Work-Experience - Influence on the Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti perbedaan tingkat kinerja para pekerja di pabrik Gula Chittoor yang terletak di kota Chittoor di India Selatan. Selain itu juga dipelajari bagaimana faktor pendidikan dan pengalaman kerja mempengaruhi tingkat kinerja para pekerja di perusahaan tersebut. Setelah dipelajari telah dipahami bahwa kedua variabel tersebut didapatkan hasil dalam penelitian bahwa memiliki efek langsung pada kinerja pekerja untuk berbagai tingkat. Pekerja dalam kisaran menengah pada kualifikasi pendidikan berkinerja lebih baik dibandingkan dengan mereka yang berada pada klasifikasi pendidikan yang tinggi dan berlaku juga sama dalam hal pengalaman kerja.

2.3 Keterkaitan Antar Variabel

Variabel penelitian ini adalah segala sesuatu dalam bentuk apapun yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari guna memperoleh informasi dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018:66). Penelitian ini menggunakan dua variabel penelitian, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

2.3.3 Pengaruh Tingkat Pendidikan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhan organisasi (Donni dan Suwatno,2014:47). Dijelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam kebutuhan organisasi maka ini berarti bahwa output sumber daya manusia yang bekerja atau yang disebut dengan tenaga kerja adalah kinerja tenaga kerja tersebut dalam hal penelitian ini disebut kinerja pegawai. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja baik diperlukan dasar pendidikan yang baik bagi seorang tenaga kerja, dimana berfungsi dalam hal menyelesaikan pekerjaan serta tugas yang diberikan di tempat kerja.

Dalam meningkatkan kinerja kerja seorang pegawai diperlukan perhatian yang lebih terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja tersebut antara lain dengan tingkat pendidikan. Faktor-faktor ini seperti sudah dijelaskan sebelumnya bahwa ada 2 variabel yang mempengaruhi kinerja menurut Kaswan (2016:179) yaitu variabel individual dan variabel situasional yang di dalamnya terdapat pendidikan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kualitas dari pegawai tidak terlepas dari adanya pengaruh tingkat pendidikan yang diampu oleh tenaga kerja. Pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh

suatu organisasi atau perusahaan atau tempat kerja karena dengan pendidikan dapat diperoleh gambaran tentang pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja atau pegawai. Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator organisasi dalam menentukan kinerja pegawai, dimana secara umum dapat dikatakan tingkat pendidikan oleh seorang pegawai dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Hasibuan,2014:92). Didukung pula dengan hasil penelitian Seri Hartati, et.al tahun 2022 yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana dalam penelitiannya juga digunakan beberapa variabel pemoderasi seperti pangkat atau jabatan pegawai, masa kerja dan pengalaman pelatihan sehingga mempengaruhi hasil yang diperoleh.

Maka dapat disimpulkan pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaan.

2.3.4 Pengaruh Masa Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik menciptakan dan mengatur hubungan serta peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2017:15). Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten di bidangnya yang berarti berkembangnya suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal.

Machmud (2017:213) menyatakan kinerja dipengaruhi oleh “motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman,

pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik”. Masa kerja yang didalamnya adalah pengalaman kerja karyawan juga berpengaruh terhadap kinerjanya. Masa kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja cukup banyak.

Didukung dengan hasil penelitian Erien Miranti, et.al dimana hasil penelitiannya menyatakan terdapat pengaruh dari tingkat pendidikan terhadap kinerja tenaga kerja. Masa kerja adalah jangka waktu yang telah dilalui oleh seseorang tenaga kerja sejak menekuni pekerjaannya (Handoko,2016:53). Masa kerja atau lamanya bekerja ini menggambarkan pengalaman tenaga kerja dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya, tenaga kerja dengan masa kerja yang banyak tidak membutuhkan bimbingan yang banyak dibandingkan dengan petugas yang pengalaman kerjanya sedikit atau dibidang baru di dalam organisasi atau tempat kerja. Semakin lama tenaga kerja tersebut bekerja pada suatu organisasi atau tempat kerja maka akan semakin berpengalaman tenaga kerja tersebut sehingga semakin baik dan cakap dalam bekerja.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan sementara atau dugaan jawaban terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2018:105).

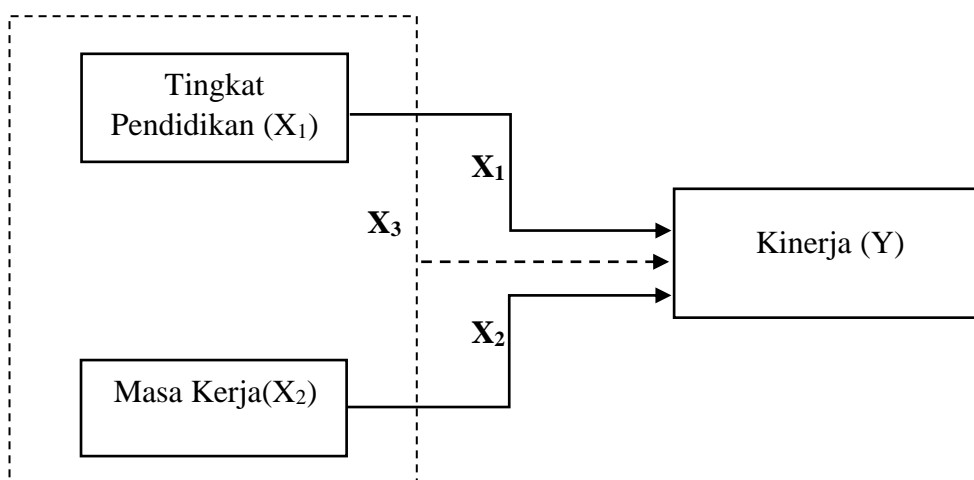
- H₁ : Diduga terdapat pengaruh tingkat pendidikan (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ngada, Provinsi Nusa Tenggara Timur.
- H₂ : Diduga terdapat pengaruh masa kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ngada, Provinsi Nusa Tenggara Timur.
- H₃ : Diduga terdapat pengaruh tingkat pendidikan (X₁) dan masa kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Penanaman Modal dan

Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ngada, Provinsi Nusa Tenggara Timur.

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian


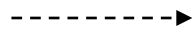
Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan (Moeheriono,2018:69). Kinerja seorang karyawan pada kenyataannya akan dapat berbeda dengan karyawan lain. Menurut Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja dari setiap karyawan dapat meningkat diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat kinerja karyawan tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel, yaitu tingkat pendidikan, masa kerja, dan kinerja dimana variabel yang mempengaruhi yaitu tingkat pendidikan (X_1) dan masa kerja (X_2). Sedangkan variabel yang dipengaruhi yaitu kinerja pegawai (Y). berdasarkan hasil tinjauan pustaka dan hasil penelitian terdahulu maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Data diolah (2022)

Keterangan :  : Pengaruh Secara Parsial (Uji t)
  : Pengaruh Secara Simultan (Uji F)
 X_1 : Variabel Tingkat Pendidikan
 X_2 : Variabel Masa Kerja

Dalam gambar 2.1 terdapat satu variabel dependen dan dua variabel independen. Variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y) sementara variabel independen adalah tingkat pendidikan (X_1) dan masa kerja (X_2). Dari gambar tersebut diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara parsial, dimana hubungan pengaruh ini ditunjukkan oleh tanda panah terpisah dari variabel independen menuju variabel dependen. Dari gambar tersebut diatas dapat diketahui juga bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara simultan.