

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Tingkat Pendidikan

2.1.1.1 Pengertian Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Tingkat pendidikan merupakan sesuatu yang berkelanjutan sejak seseorang berada dalam lingkungan keluarga. (Hartaroe, 2016).

Perdani (2020) Menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat membuat perusahaan lebih kompetitif dan memperbaiki kinerja

perusahaan. Miranti & Yacoub (2016) Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja.

Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu diberikan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. (Farisma,2018).

2.1.1.2 Indikator Tingkat Pendidikan

Indikator-indikator tingkat pendidikan menurut Perdani (2020) terdiri dari :

1. Jenjang Pendidikan

Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, Jenjang pendidikan ialah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik. Dalam pelaksanaannya Jenjang Pendidikan Formal terdiri atas :

- a. Pendidikan Dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 tahun awal pertama masa sekolah anak.
- b. Pendidikan Menengah yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
- c. Pendidikan Atas yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.
- d. Pendidikan Tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister dan doctor yang dilakukan oleh perguruan tinggi.

2. Spesifikasi/jurusan keilmuan

Kesesuaian jurusan merupakan penganalisisan dari pihak perusahaan kepada karyawan sesuai jurusan pendidikan mereka agar dapat ditempatkan ditempat yang tepat jabatan yang sesuai di perusahaan. Dengan diberikan jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan maka karyawan akan dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.

2.1.2 Masa Kerja

Menurut Miranti & Yacoub (2016) Masa Kerja ialah lamanya seorang karyawan memberikan tenaganya pada perusahaan. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan, dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Fitriani (2021) Masa Kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa

masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seorang dengan rekan kerja yang lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Daulay & Afrizal (2016) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan masa kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa masa kerja yang lebih lama akan menghasilkan pengalaman dan keterampilan yang lebih baik.

Menurut Ahmad (1994) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Waktu, semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
2. Frekuensi, semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
3. Jenis tugas, semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak.
4. Penerapan, semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
5. Hasil, seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Hitalessy (2018) Kinerja ialah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing karyawan, untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan mempengaruhi kontribusi mereka kepada perusahaan. Perbaikan kinerja baik individu maupun kelompok menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Candra (2018) kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain :

1. Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas kerja

Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.

3. Pemanfaatan Waktu

Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan dibawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama karyawan dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi mereka dengan baik.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan output dari penggabungan faktor-faktor penting yaitu kemampuan, minat dan penerimaan terhadap tugas dan peran seorang pekerja.

2.1.3.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu yang menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen (Candra, 2018).

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk karyawan, yang merupakan kunci pengembangan bagi mereka di masa mendatang. Disaat atasan mengidentifikasi kelemahan, potensi dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja, mereka dapat memberitahu karyawan mengenai kemajuan mereka, mendiskusikan keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan dan melaksanakan perencanaan pengembangan (Candra, 2018).

Menurut Candra (2018) Tujuan penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
2. Nasihat yang perlu disampaikan kepada tenaga kerja dalam perusahaan.
3. Alat untuk memberikan umpan balik (*feed back*) yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki atau meningkatkan kualitas kerja bagi seorang tenaga kerja.

4. Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dan seorang pemegang tugas dan pekerjaan.
5. Landasan atau bahan informasi untuk pengambilan keputusan dalam bidang ketenagakerjaan baik promosi, mutasi maupun kegiatan ketenaga kerjaan lainnya.

2.2 Kajian Empiris

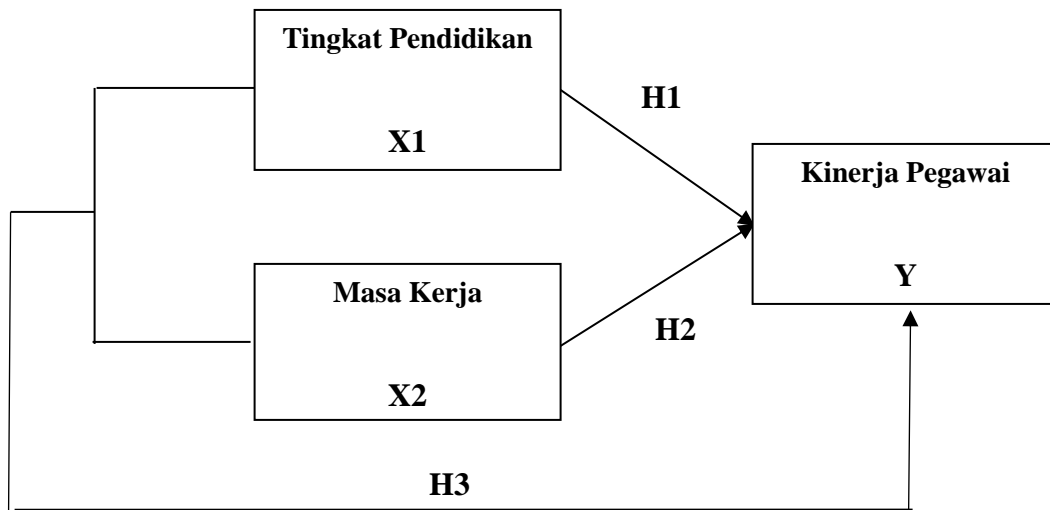
No	Judul Penelitian, Nama Peneliti & Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara, Universitas Pasundan Bandung. (Sekaran, 2018)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan verifikatif.	Hasil penelitian secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan masa kerja terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara.
2.	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Pendidikan (Hitalessy, 2018)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Pengaruh Masa Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Delamibrands Kharisma, Politeknik Unggul LP3M (Masa & Delamibrands, n.d.)	Metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.	Pengaruh Masa Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari OP Mall Palembang, Universitas PGRI Palembang (Fitriani,2021)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Analisa pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Kali Wiro Wonosobo (Ariono, 2017)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja.
6.	Pengaruh Pendidikan,Pengalaman Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMAN 4 Makassar IAI DDI Poliwali Mandar (Hairul, 2016)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja guru.
7.	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi Universitas Medan Area. (Candra, 2018)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal dan	Metode yang digunakan dalam	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

	<p>Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser Universitas Mulawarman (Farisma, 2018)</p>	<p>penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.</p>	<p>tingkat pendidikan formal memiliki pengaruh yang positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser.</p>
9.	<p><i>Impact of educational, Profesional Qualification and Years of Experience on Accountants' Job Performance University of Psychology, Nigeria</i> (Abdulrahamon, 2018)</p> <p>Dampak Pendidikan, Kualifikasi Profesional, dan Pengalaman Bertahun-tahun pada Kinerja Akuntan University of Psychology, Nigeria (Abdulrahamon, 2018)</p>	<p><i>Using the descriptive statistic.</i></p> <p>Menggunakan statistik deskriptif</p>	<p><i>Results show that, busary staff with higher tertiary education performed better in accounting task than those with lower qualification.</i></p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan tinggi lebih baik dalam tugas dibandingkan dengan kualifikasi yang lebih rendah.</p>
10.	<p><i>The Moderating Effect of Organization Tenure on Job Rotation and Career Development University Utara Malaysia, Kedah malaysia</i> (Zin & Ibrahim, 2021)</p>	<p><i>The study used a quantitative approach to answer the research question and research objectives.</i></p>	<p><i>The result found that job rotation effects on career development are significantly stronger for emplotees with longer organization tenure than employees with lower organization tenure.</i></p>

	<p>Pengaruh Moderasi Masa Kerja Organisasi Terhadap Rotasi Pekerjaan dan Pengembangan Karir University Utara Malaysia, Kedah Malaysia (Zin & Ibrahim, 2021)</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menjawab pertanyaan penelitian dan tujuan penelitian</p>	<p>Hasilnya menemukan bahwa efek rotasi pekerjaan pada pengembangan karir secara signifikan lebih kuat untuk karyawan dengan masa kerja organisasi yang lebih lama daripada karyawan dengan masa kerja organisasi yang lebih rendah.</p>
11.	<p>Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Cabang Manado (Mandang, 2017)</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini yaitu tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>
12.	<p>Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. (Kereh, 2018)</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif</p>	<p>Hasil dari penelitian ini bahwa masa kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung

Tingkat Pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang (Miranti & Yacoub, 2016). Dengan tingkat pendidikan yang pegawai miliki akan meningkatkan pengetahuan dan potensi yang ada untuk masa yang akan datang. Penelitian yang dilakukan Hairul (2016) menyatakan bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja, sejalan dengan penelitian Candra (2018) menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

:

H1 : Terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai

2.4.2 Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung

Menurut Sekaran (2018) Masa Kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang lama sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang lebih luas baik hambatan maupun keberhasilan. Pihak instansi juga dapat lebih memperhatikan lagi pegawainya, mulai dari adanya perolangan divisi atau mengadakan kegiatan bersama agar pegawai merasa nyaman dan tidak bosan sehingga dapat menaikkan semangat kerja pegawai walaupun pegawai sudah lama bekerja di instansi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Masa & Delamibrands (2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan masa kerja terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian Fitriani (2021) yang menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:
H2 : Terdapat pengaruh antara masa kerja terhadap kinerja pegawai.

2.4.3 Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung

Tingkat pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang (Miranti & Yacoub, 2016). Masa Kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang lama sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang lebih luas baik hambatan maupun keberhasilan

(Sekaran, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Candra (2018) menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H3 : Terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja pegawai.