

## BAB II

### LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

#### A. Kinerja

##### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan norma moral dan etika.

*Performansi* adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersamasama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Pandi Afandi (2016: 83) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur derajat penyusun yang mengatur derajat seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan atau

menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai yang bersangkutan kinerja merupakan ekspresi menetapkan standar tertentu, kinerja merupakan salah satu kumpulan total kerja yang ada pada diri pekerja.

Wibowo (2017: 70) mengemukakan “kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan, kinerja merupakan suatu tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja”.

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisas, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan *kopetensi* yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Pandi Afandi (2016: 84) mengemukakan “ kinerja adalah suatu yang dinyatakan relevan bagi organisasi mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*avvomplishment*). Hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawai, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan oleh pencapaian target selama priode waktu yang dicapai suatu organisasi.

Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus

memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja. Berdasarkan beberapa pendapat tentang dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan, prestasi kerja yang dilakukan dengan tanggung jawab dalam pekerjaannya sesuai aturan yang ditentukan oleh perusahaan.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja pegawai dipengaruhi sejumlah faktor yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, motivasi, sikap.

Kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

Pandi Efendi (2016: 86) mengemukakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Kompetensi yaitu ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- e. Fasilitas kerja yaitu seprangkat alat pendukung pelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
- g. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.

- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.”

### 3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengkomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana untuk pengembangan yang efektif.

Meurut *The Advisory, Conciliation and Arbitration service*, penilaian kinerja secara leguler mencatat pengukuran kinerja pekerja, otensi dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban dan volume, melihat kembali apa yang dicapai selama priode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya (Armstrong,2009: 18).

Menurut pandangan wiliams (2007: 21) penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan professional. Berdasarkan pandangan tersebut diatas tampak bahwa *performance appraisal* atau penilaian kinerja lebih lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama priode waktu tertentu.

### 4. Indikator Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan dan memiliki kualitas dan kuantitas yang diinginkan perusahaan sehingga tujuannya akan sesuai moral maupun etika perusahaan dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tertentu.

Untuk mengetahui kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab, maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik karyawan melaksanakan pekerjaannya dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik dimasa mendatang. Ini dilaksanakan dengan merujuk pada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai setiap aspek dari pekerjaan mereka.

Sementara itu indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya untuk ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) dari pada retrospektif (melihat kebelakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.

Robbins (2006:260) mengemukakan “ untuk mengukur kinerja karyawan secara personal terdapat enam indikator yaitu:

- a. Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur oleh persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan juga kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Adanya jumlah yang diperoleh dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus kegiatannya yang dirampungkan.

c. Ketepatan waktu

Adalah tingkat aktivitas diselesaikan dipermulaan waktu yang ditentukan. Dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil keuar dan juga memaksimalkan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain.

d. Efektivitas

Adalah tingkat pemakaian sumberdaya organisasi tenaga, uang, teknologi, bahan baku, secara maksimal dengan maksud menaikan hasil dimasing-masing unit dalam pemakaian sumberdaya.

e. Kemandirian.

Adalah tingkat seseorang karyawan yang nantikan akan bisa melaksanakan fungsi kerjanya.

f. Komitmen

Komitmen kinerja adalah suatu tingkat yang mana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

**5. Kriteria-Kreteria Kinerja**

Kreteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasi kinerja seseorang pemegang jabatan. Suatu tim, dan suatu unit kerja secara bersama-sama

dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Pandi Afandi (2018: 85) mengemukakan “ada tiga jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

- a. Kriteria berdasarkan memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, kendala, kemampuan berkomunikasi, dan ketrampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- b. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerja yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah sumberdaya manusia yang ramah atau menyenangkan.
- c. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin didekatkannya produktivitas dan daya saling internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan”.

Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. *Quantity of work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. *Quality of work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- c. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.

- d. *Creativesness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan personal-personal yang timbul.
- e. *Cooperasion* (kerja sama): kesediaan untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- f. *Dependability* (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal Qualities* (kualitas personal): menyangkut kepribadian kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.

## **B. Pendidikan**

### **1. Pengertian Pendidikan**

Menurut Veith Rivai dan Silvia Murni (2009) Pendidikan adalah salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu SDM (sumberdaya manusia) menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan sehingga disadari bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang sangat fundamental bagi setiap individu. Pengertian pendidikan adalah orang dewasa yang bertanggung jawab yang memberi bimbingan atau bantuan kepada bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaan.

Pendidikan sangat penting bagi setiap individu, pendidikan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja dimasa mendatang, pendidikan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Pendidikan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan



pekerjaan. Pendidikan memiliki orientasi saat ini membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksakan pekerjaannya.

## **2. Tujuan Pendidikan**

Tujuan pendidikan sangat beragam, tergantung pada pribadi masing-masing, ada yang bertujuan menambah ilmu, untuk modal pekerjaan, bahkan ada yang bertujuan hanya sebagai syarat sebagai bagian dari keluarga besar berpendidikan tinggi. Untuk hal itu ada tiga kategori tujuan dari pendidikan, yaitu tujuan pendidikan untuk kepentingan pribadi, keluarga, dan Negara (bahkan dunia). Pendidikan bermanfaat untuk mengarahkan manusia ke cita-cita dimasa depan. Pendidikan juga bermanfaat untuk mendidik menjadi orang yang berilmu.

### **a. Tujuan Pendidikan Pribadi**

Saat ini, bagi seorang pribadi yang ingin memasuki dunia pekerjaan, mereka diharuskan memiliki “nilai minimal” dari pendidikannya, sampai sejauh man seseorang itu menjalani pendidikan, SD, SMP, SMA, atau kuliah disebuah perguruan tinggi/universitas. Tujuan pendidikan bagi setiap orang mulai terlihat, pendidikan adalah hal mutlak yang harus dimiliki oleh setiap orang untuk memasuki sebuah perusahaan yang mereka dambakan.

Pendidikan atau menuntut ilmu itu wajib dan tidak terbatas oleh waktu dan lokasi, tujuannya adalah menjalani kewajiban, menambah nilai, dan menyalurkan hasrat mencari ilmu sebagai seorang pribadi yang berpikiran ingin maju dan sukses.

b. Tujuan Pendidikan Untuk Keluarga

Tujuan pendidikan untuk seluruh keluarga juga menyangkut dari drajat keluarga sendiri, jika keluarga memiliki ayah dan ibu yang hanya lulusan SD, maka jika anaknya bisa samapai memiliki gelar sarjana akan memberikan nilai dan derajat sebuah keluarga itu sendiri. Seseorang yang memiliki pendidikan yang cukup dapat menjamin keluarganya dalam hal ekonomi, ini karena orang yang bermodal cukup untuk memasuki perusahaan yang mewajibkan para pekerjanya berpendidikan tinggi, sekarang perusahaan-perusahaan mewajibkan akan hal ini walau tidak semuanya bermodalkan gelar atau pendidikan tinggi

c. Tujuan Pendidikan Untuk Negara

Setelah kepentingan pribadi dan keluarga, tujuan dan keutamaan pendidikan juga tidak lepas dari Negara, bahwa keberhasilan sebuah Negara bisa dilihat dari sejauh mana warganya menjalani pendidikan,. Negara maju selalu memiliki warga yang cerdas dan berpendidikan tinggi.pendidikan yang tinggi juga membuat seseorang bisa meraih

prestasi yang bagus untuk kebanggaan Negara, mereka juga bisa membuat sebuah Negara terlihat hebat karena karyanya.

### **3. Dasar Hukum Pendidikan**

Menurut Dikti pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh keluarga, masyarakat, dan pemerintah, melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan, yang berlangsung di dalam dan luar sekolah sepanjang hayat, untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat memainkan peranan dalam berbagai lingkungan hidup secara tepat di masa yang akan datang (Mudyaharjo, 2008: 11). Menurut Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 : “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”.

Pendidikan sebagai usaha sadar yang selalu bertolak dari sejumlah landasan serta pengindahan sejumlah asas-asas tertentu. Landasan dan asas tersebut sangat penting, karena pendidikan merupakan pilar utama

terhadap perkembangan manusia dan masyarakat bangsa tertentu. Secara umum, pendidikan merupakan segala pengalaman belajar yang berlangsung dalam segala lingkungan dan sepanjang hidup.

Landasan yuridis atau hukum pendidikan dapat diartikan seperangkat konsep peraturan perundang-undangan yang berlaku yang menjadi titik tolak atau acuan (bersifat material, dan bersifat konseptual) dalam rangka praktek pendidikan dan studi pendidikan. Jadi, landasan hukum pendidikan adalah dasar atau fondasi perundang-undangan yang menjadi pijakan dan pegangan dalam pelaksanaan pendidikan di suatu negara.

Tiap-tiap negara memiliki peraturan perundang-undangan sendiri. Landasan yuridis pendidikan Indonesia juga mempunyai seperangkat peraturan perundang-undangan yang menjadi titik tolak sistem pendidikan di Indonesia, yang meliputi :

- a. Pembukaan UUD 1945
- b. UUD 1945 sebagai Landasan Yuridis Pendidikan Indonesia.
- c. Pancasila sebagai Landasan Idiil Sistem Pendidikan Indonesia.
- d. Ketetapan MPR sebagai Landasan Yuridis Pendidikan Nasional
- e. Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah sebagai Landasan Yuridis Pendidikan Nasional
- f. Keputusan Presiden sebagai Landasan Yuridis Pelaksanaan Pendidikan Nasional

- g. Keputusan Menteri sebagai Landasan Yuridis Pelaksanaan Pendidikan Nasional
- h. Instruksi Menteri sebagai Landasan yuridis Pelaksanaan Pendidikan Nasional.

#### 4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan

Teori Pendidikan : Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pembelajaran.

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi proses hasil belajar dibedakan atas dua kategori, yaitu faktor internal dan faktor eksternal . kedua faktor tersebut saling memengaruhi dalam proses individu sehingga menentukan kualitas hasil belajar.

##### a. **Faktor Internal**

Faktor internal adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu dan dapat memengaruhi hasil belajar individu. Faktor-faktor internal ini meliputi faktor fisiologis dan faktor psikologis.

##### 1) *Faktor Fisiologis*

Faktor-faktor fisiologis adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik individu. Faktor-faktor ini dibedakan menjadi dua macam.

*Pertama*, keadaan tonus jasmani. Keadaan tonus jasmani pada umumnya sangat memengaruhi aktivitas belajar seseorang . kondisi fisik yang sehat dan bugar akan memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan belajar individu. Sebaliknya, kondisi fisik yang lemah atau sakit akan menghambat tercapainya hasil

belajar yang maksimal. Oleh karena itu keadaan tonus jasmani sangat memengaruhi proses *Kedua*, keadaan fungsi jasmani/fisiologis. Selama proses belajar berlangsung, peran fungsi fisiologis pada tubuh manusia sangat memengaruhi hasil belajar, terutama panca indra. Panca indra yang berfungsi dengan baik akan mempermudah aktivitas belajar dengan baik pula. dalam proses belajar, merupakan pintu masuk bagi segala informasi yang diterima dan ditangkap oleh manusia. Sehingga manusia dapat menangkap dunia luar. Panca indra yang memiliki peran besar dalam aktivitas belajar adalah mata dan telinga. Oleh karena itu, baik guru maupun siswa perlu menjaga panca indra dengan baik, baik secara preventif maupun secara yang bersifat kuratif. Dengan menyediakan sarana belajar yang memenuhi persyaratan, memeriksakan kesehatan fungsi mata dan telinga secara periodic, mengonsumsi makanan yang bergizi, dan lain sebagainya.

## 2) *Faktor Psikologis*

Faktor – faktor psikologis adalah keadaan psikologis seseorang yang dapat memengaruhi proses belajar. Beberapa faktor psikologis yang utama memengaruhi proses belajar adalah kecerdasan siswa, motivasi, minat, sikap dan bakat. Pada umumnya kecerdasan diartikan sebagai kemampuan psiko-fisik dalam mereaksikan rangsangan atau menyesuaikan diri dengan lingkungan melalui cara yang tepat. Dengan demikian, kecerdasan bukan hanya berkaitan dengan kualitas otak saja, tetapi juga organ-organ tubuh lainnya. Namun bila dikaitkan

dengan kecerdasan, tentunya otak merupakan organ yang penting dibandingkan organ yang lain, karena fungsi otak itu sebagai organ pengendali tertinggi (*executive control*) dari hampir seluruh aktivitas manusia.

Kecerdasan merupakan faktor psikologis yang paling penting dalam proses belajar siswa, karena itu menentukan kualitas belajar siswa. Semakin tinggi iteligensi seorang individu, semakin besar peluang individu tersebut meraih sukses dalam belajar. Sebaliknya, semakin rendah tingkat intelegensi individu, semakin sulit individu itu mencapai kesuksesan belajar. Oleh karena itu, perlu bimbingan belajar dari orang lain, seperti guru, orang tua, dan lain sebagainya. Sebagai faktor psikologis yang penting dalam mencapai kesuksesan belajar, maka pengetahuan dan pemahaman tentang kecerdasan perlu dimiliki oleh setiap calon guru profesional, sehingga mereka dapat memahami tingkat kecerdasannya.

b. ***Faktor-faktor Eksogen/Eksternal***

Selain karakteristik siswa atau faktor-faktor endogen, faktor-faktor eksternal juga dapat memengaruhi proses belajar siswa. dalam hal ini, Syah menjelaskan bahwa faktaor-faktor eksternal yang memengaruhi balajar dapat digolongkan menjadi dua golongan, yaitu faktor lingkungan social dan faktor lingkungan non sosial.

a. *Lingkungan Social*

- 1) Lingkungan social sekolah, seperti guru, administrasi, dan teman-teman sekelas dapat memengaruhi proses belajar seorang siswa.
  - 2) Lingkungan sosial masyarakat. Kondisi lingkungan masyarakat tempat tinggal siswa akan mempengaruhi belajar siswa.
  - 3) Lingkungan social keluarga. Lingkungan ini sangat memengaruhi kegiatan belajar. Ketegangan keluarga, sifat-sifat orangtua, demografi keluarga (letak rumah), pengelolaankeluarga, semuanya dapat memberi dampak terhadap aktivitas belajar siswa.
- c. *Lingkungan non social.*  
Faktor-faktor yang termasuk lingkungan nonsosial adalah;
- 1) Lingkungan alamiah, seperti kondisi udara yang segar, tidak panas dan tidak dingin, sinar yang tidak terlalu silau/kuat, atau tidak terlalu lemah/gelap, suasana yang sejuk dan tenang.
  - 2) Faktor instrumental,yaitu perangkat belajar yang dapat digolongkan dua macam. Pertama, hardware, seperti gedung sekolah, alat-alat belajar, fasilitas belajar, lapangan olahraga dan lain sebagainya.
  - 3) Faktor materi pelajaran (yang diajarkan ke siswa). Faktor ini hendaknya disesuaikan dengan usia perkembangan siswa



begitu juga dengan metode mengajar guru, disesuaikan dengan kondisi perkembangan siswa.

## 5. Indikator-Indikator Pendidikan

Menurut UU Sisdiknas No. 20 tahun 2003: indikator pendidikan terdiri

dari tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan.

### a. Tingkat Pendidikan

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2010) tingkat

pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan

prosedur sistematis dan terorganisir, yang aman tenaga kerja

manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk

tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariandja (2009) Menyatakan

bahwa tingkat pendidikan seseorang karyawan dapat meningkatkan

daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang diterapkan

berdasarkan tingkat perkembangan didik, tujuan yang akan dicapai

dan kemampuan yang dikembangkan terdiri dari:

1) Pendidikan dasar: jenjang pendidikan awal selama Sembilan

tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang

menengah.

2) Pendidikan menengah: jenjang pendidikan lanjutan pendidikan

dasar.

3) Pendidikan tinggi: jenjang pendidikan setelah pendidikan

menengah yang mencakup program sarjana, magister, doctor, dan

spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

### b. Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu

perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan

pendidikan karyawan tersebut agar nantinya akan ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik lagi bagi perusahaan.

### **C. Masa Kerja**

#### **1. Pengertian Masa Kerja**

Menurut Rudiansyah (2014: 44) adalah “lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tentu dan meng hasilkan penyerapan dari aktifitas manusia”. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak. Sedangkan menurut Hermanto (2012: 56) masa kerja dapat dikatakan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentan waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang. Maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seorang teknisi selama menjadi tenaga kerja/karyawan perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan ketrampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya.

Menurut Melani (2013: 47) masa kerja adalah panjang nya waktu terhitung mulai pertamakali masuk kerja hingga saat penelitian. Tekanan melalui fisik (beban kerja) pada suatu waktu tertentu mengakibatkan berkurangnya kinerja otot, gejala yang di tunjukan juga berupa makin rendahnya gerakan. Keadaan ini tidak hanya disebabkan oleh suatu sebab tunggal

seperti terlalu kerasnya beban kerja, namun juga oleh tekanan-tekanan terakumulasi setiap harinya pada waktu yang panjang.

Kesimpulannya masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan yang dimana lamanya bekerjanya seseorang, akan lebih berpengalaman dan bisa memajukan perusahaan tersebut dalam bidang ekonomi maupun kinerja karyawannya.

## **2. Komponen-Komponen Masa Kerja**

Masa kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Pertumbuhan jabatan dalam pekerjaan dapat dialami oleh seseorang hanya apabila dijalani proses belajar dan berpengalaman dan diharapkan orang yang bersangkutan memiliki sikap kerja yang bertambah maju kearah positif, memiliki kecakapan (pengetahuan) kerja yang bertambah baik serta memiliki ketrampilan kerja yang bertambah dalam kualitas dan kuantitas.

komponen-komponen masa kerja terdiri dari:

### **a. Usia Kerja**

Usia kerja adalah seseorang yang berumur 15-64 tahun (usia produktif) atau seseorang yang diharapkan sudah mampu memperoleh penghasilan.

Umur seseorang dalam bekerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat .

### **b. Beban Kerja**

Menurut menpan beban kerja adalah sekumpula atau sejauh kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang penanggung jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja itu sendiri misalnya target yang telah ditetapkan perusahaan merupakan beban kerja yang harus ditanggung oleh para karyawan. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang.

- c. Penguasaan terdapat pekerjaan dan peralatan  
Merupakan tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan sesuai dengan devisi karyawan.

### **3. Indikator Masa Kerja**

Dimensi dalam penelitian ini mengacu pada balai pustaka departemen pendidikan dan kebudayaan yang menjelaskan pengembangan dimensi dan

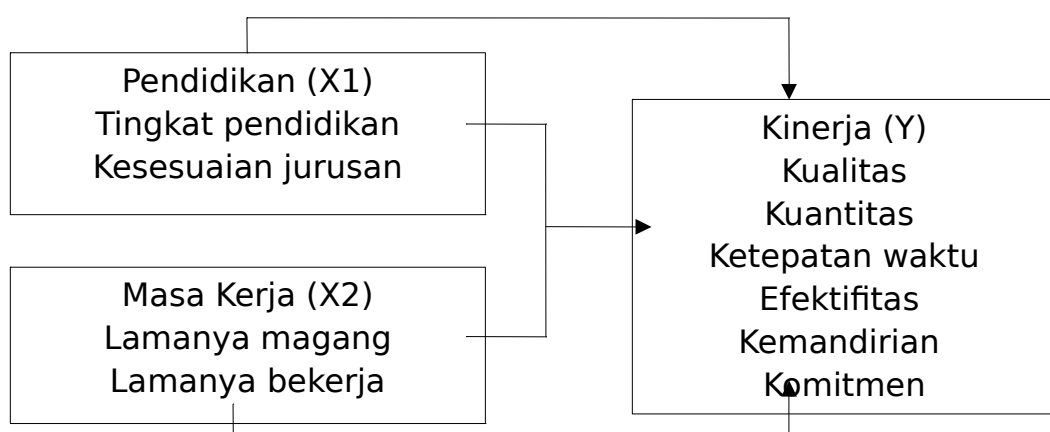
indikator instrument masa kerja yaitu:

- a. Lamanya waktu percobaan atau magang
- b. Lamanya bekerja
  - 1) Lamanya waktu bekerja diperusahaan
  - 2) Lamanya waktu bekerja pada posisi pekerjaan saat ini

### **D. Kerangka Pikir**

Pendidikan adalah suatu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu SDM (sumber daya manusia) menuju era globalisasi yang penuh tantangan sehingga disadari bahwa pendidikan adalah sesuatu yang sangat fundamental bagi setiap individu, pendidikan bertujuan untuk menambah ilmu seseorang agar berfikir lebih maju dan lebih mempunyai banyak wawasan sehingga karyawan dapat berprestasi dalam pekerjaannya dan menciptakan kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan.

Seseorang karyawan yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan menentukan jabatan/posisi yang akan ditempati dan begitupun sebaliknya, oleh karna itu perusahaan memberikan persyaratan minimal bagi karyawannya agar terwujudnya target /tujuan yang akan dicapai oleh suatu perusahaan. Seseorang karyawan yang memiliki prestasi kerja akan mendapatkan posisi yang baik/yang diinginkan dengan begitu karyawan karyawan akan merasa nyaman dan merasa diperhatikan oleh perusahaan dengan begitu karyawan akan melakukan umpan balik kepada perusahaan berupa kesetiaan/masa kerja yang panjang waktunya terhitung dari pertama masuk kerja hingga waktu yang tidak ditentukan, dengan lamanya karyawan bekerja diperusahaan tersebut tidak selalu menentukan karyawan itu mempunyai kinerja yang baik atau tidak dengan masa kerja yang lama karyawan akan mendapatkan beban kerja yang dirasa lebih berat sehingga perusahaan memberikan umpan balik dengan gaji yang sesuai kepada karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut.



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

### E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dibentuk dalam kalimat pernyataan yang baru didasarkan oleh teori-teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiono, 2014: 93).

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka pikir maka dapat diambil hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan BMT Assafiyah Nyukang Harjo Tahun 2019.
2. Ada pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan BMT Nyukang Harjo Tahun 2019.
3. Pendidikan dan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Assafiyah Nyukang Harjo tahun 2019.