

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian-penelitian terkait yang pernah dilakukan oleh para peneliti terdahulu mengenai variabel-variabel yang dipilih sebagai acuan dalam pelaksanaan penelitian. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang menjadi dasar pada penelitian ini :

##### **Amanta Muthia (2017)**

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, penilaian prestasi kerja, dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel dan populasi penelitian tersebut meliputi seluruh karyawan PT. Cabang Jasaraharja Putera Pekanbaru yang terdiri dari 53 karyawan yang dipilih dengan metode sensus. Penelitian dilakukan pada tahun 2017, dan variabel yang digunakan meliputi pengalaman kerja ( $X_1$ ), penilaian prestasi kerja ( $X_2$ ), hubungan kerja ( $X_3$ ) sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknis analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian tersebut meliputi (1) pengalaman kerja, penilaian prestasi kerja, dan hubungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini terletak pada :

- (1) Variabel independen, menggunakan variabel pengalaman kerja.
- (2) Metode pengumpulan data, menggunakan kuesioner sebagai metode pengambilan datanya.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini terletak pada :

- (1) Variabel penelitian, penelitian terdahulu meneliti variabel pengalaman kerja, penilaian prestasi kerja, dan hubungan kerja, sedangkan penelitian saat ini meneliti variabel tingkat pendidikan, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan sikap kerja. Penelitian terdahulu tidak meneliti variabel tingkat pendidikan, motivasi kerja dan sikap kerja maka variabel tersebut menjadi pembeda antara penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu.
- (2) Sampel penelitian, penelitian terdahulu meneliti karyawan pada perusahaan yang bergerak di bidang asuransi sosial, sedangkan penelitian saat ini meneliti karyawan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan.

**Dewi Shintia dkk (2016)**

Penelitian tersebut bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) tingkat pendidikan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. (2) tingkat pendidikan terhadap pengembangan karir. (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. (4) pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Nur Abadi. Sampel penelitian terdiri dari seluruh karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Nur Abadi sebanyak tiga puluh karyawan yang semuanya dijadikan unit pengamatan.

Variabel yang digunakan pada penelitian tersebut adalah tingkat pendidikan dan pengembangan karir sebagai variabel independen. Sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknis analisis data menggunakan kuesioner, wawancara, dan pengamatan dokumen serta dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) tingkat pendidikan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. (2) tingkat pendidikan terhadap pengembangan karir. (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. (4) pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Nur Abadi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini terletak pada :

- (1) Variabel independen, menggunakan variabel tingkat pendidikan.
- (2) Sampel penelitian, meneliti karyawan bank sebagai sampel dalam penelitian.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini terletak pada :

Variabel independen, penelitian terdahulu meneliti variabel tingkat pendidikan dan pengembangan karir sedangkan penelitian saat ini meneliti variabel tingkat pendidikan, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan sikap kerja. Penelitian saat ini tidak meneliti variabel pengembangan karir sedangkan penelitian terdahulu tidak meneliti variabel motivasi kerja, pengalaman kerja, dan sikap kerja maka hal tersebut menjadi pembeda antara penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu.

#### **Chinthia Debby (2015)**

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh komitmen organisasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) pengaruh komitmen organisasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh

sikap kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) pengaruh sikap kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) pengaruh secara signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel dan populasi penelitian tersebut meliputi karyawan PT. Throughout Bolt Property di Surabaya sebanyak 138 orang. Penelitian dilakukan pada tahun 2015. Variabel yang digunakan adalah komitmen organisasi ( $X_1$ ), sikap kerja ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknis analisis data penelitian tersebut menggunakan model persamaan struktural dengan program LISREL. Metode pengumpulan data melalui dokumentasi yang berupa kuesioner. Hasil penelitian tersebut meliputi : (1) komitmen organisasi dan sikap kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (2) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (3) sikap kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (4) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini terletak pada :

- (1) Variabel independen, menggunakan variabel sikap kerja.
- (2) Metode pengumpulan data, menggunakan kuesioner sebagai metode pengambilan datanya.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini terletak pada :

- (1) Variabel penelitian, penelitian terdahulu meneliti variabel komitmen organisasi, sikap kerja, dan kepuasan kerja sedangkan penelitian saat ini meneliti variabel tingkat pendidikan, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan sikap kerja. Penelitian terdahulu tidak meneliti variabel tingkat pendidikan,

motivasi kerja dan pengalaman kerja maka variabel tersebut menjadi pembeda antara penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu.

- (2) Teknis analisis data penelitian tersebut menggunakan model persamaan struktural dengan program LISREL, sedangkan penelitian saat ini menggunakan deskripsi kuantitatif dan regresi linier berganda.

#### **Setiawan I. Kadek Yogi (2015)**

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan. (2) pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. (3) pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian tersebut meliputi seluruh karyawan PT. FIF Group Cabang Singaraja sebanyak tujuh puluh empat orang, sedangkan yang menjadi obyek penelitian tersebut adalah latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Singaraja.

Penelitian dilakukan pada tahun 2015. Variabel yang digunakan adalah latar belakang pendidikan ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknis analisis data penelitian tersebut menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan teknis analisis regresi linier berganda. Kuesioner dirancang dengan skala likert. Metode pengumpulan datanya melalui dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan membaca atau mencatat dokumen dari bagian personalia PT. FIF Group Cabang Singaraja. Hasil dari penelitian tersebut meliputi : (1) latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) pengalaman kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan (3) latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini terletak pada :

- (1) Variabel independen, menggunakan variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja.
- (2) Metode pengumpulan data, menggunakan kuesioner sebagai metode pengambilan datanya.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini terletak pada :

- (1) Variabel penelitian, penelitian terdahulu meneliti variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Sedangkan penelitian saat ini meneliti variabel tingkat pendidikan, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan sikap kerja. Penelitian terdahulu tidak meneliti variabel motivasi kerja dan sikap kerja maka variabel tersebut menjadi pembeda antara penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu.
- (2) Sampel penelitian, penelitian terdahulu meneliti karyawan pada perusahaan yang bergerak di bidang bisnis layanan pembiayaan, sedangkan penelitian saat ini meneliti karyawan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan.

#### **Subagio Mochammad (2015)**

Penelitian tersebut bertujuan untuk mempelajari pengaruh kecerdasan emosional, sikap kerja, motivasi kerja pada kinerja karyawan. Sampel penelitian terdiri dari sembilan puluh personel dari Perusahaan Ithaca Resources yang dipilih secara acak. Variabel yang digunakan adalah kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan sikap kerja sebagai variabel independen. Sedangkan kinerja karyawan

sebagai variabel dependen. Teknis analisis data penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan tes. Pengukuran data yang ada dalam kuesioner dengan menggunakan skala lima. Hasil penelitian : (1) ada pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap sikap kerja. (2) ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap sikap kerja. (3) ada pengaruh langsung kecerdasan emosional pada kinerja karyawan. (4) ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja. (5) ada pengaruh langsung dari sikap kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, motivasi kerja dan sikap kerja. Variabel kecerdasan emosional adalah yang paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini terletak pada :

- (1) Variabel independen, menggunakan variabel motivasi kerja dan sikap kerja.
- (2) Teknis analisis data, menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala lima dengan tingkat pengukuran satu sampai dengan lima.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini terletak pada :

Variabel independen, penelitian terdahulu meneliti variabel kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan sikap kerja. Sedangkan penelitian saat ini meneliti variabel tingkat pendidikan, motivasi kerja, pengalaman kerja dan sikap kerja. Penelitian terdahulu tidak meneliti variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sedangkan penelitian saat ini tidak meneliti variabel kecerdasan emosional, maka hal tersebut menjadi pembeda antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini.

### **Muttaqin Andriyan (2014)**

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indocitra Jaya Samudra tahun 2013. Sampel dan populasi dari penelitian tersebut semua karyawan PT. Indocitra Jaya Samudra yang berjumlah 100 orang, dengan obyek penelitian latar belakang pendidikan, motivasi kerja, masa kerja, dan kinerja karyawan. Teknis analisis data penelitian berjenis deskriptif kuantitatif dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian meliputi :

- (1) latar belakang pendidikan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- (2) masa kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- (3) motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- (4) latar belakang pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini terletak pada :

- (1) Variabel independen, menggunakan variabel motivasi kerja dan latar belakang pendidikan.
- (2) Teknik pengambilan data, menggunakan kuesioner sebagai metode pengambilan data.

Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu terletak pada :

Variabel independen, penelitian terdahulu meneliti variabel motivasi, latar belakang pendidikan dan motivasi kerja sedangkan penelitian saat ini meneliti tingkat pendidikan, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan sikap kerja. Penelitian

terdahulu tidak meneliti variabel sikap kerja dan pengalaman kerja, sedangkan penelitian saat ini meneliti tingkat pendidikan dan pengalaman kerja tetapi tidak meneliti variabel kepuasan, maka hal tersebut menjadi pembeda antara penelitian penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini.



## **2.2 Landasan Teori**

Pada landasan teori ini akan dijelaskan terkait dengan teori-teori yang mendasari dan mendukung penelitian. Secara detail akan dijabarkan lebih lanjut antara lain :

### **2.2.1 Teori Motivasi**

Teori motivasi yang paling dikenal adalah hierarki kebutuhan milik Maslow (1954). Motivasi merupakan proses pemberian suatu motif yang mendorong seseorang dalam mencapai tujuan dan keinginannya, untuk mencapai tujuan dan keinginan tersebut maka karyawan mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda. Setiap orang umumnya mempunyai kebutuhan yang dominan. Seorang manajer dapat memberikan motivasi kepada karyawannya apabila mengetahui kebutuhan yang mendominasi pekerjaan karyawannya, dengan memenuhi kebutuhan karyawan maka seorang karyawan dapat bekerja secara maksimal. Kebutuhan yang paling dominan terhadap motivasi menurut teori Abraham H. Maslow adalah kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Karyawan akan merasa senang apabila sesuatu yang dicapai tersebut dihargai dan dihormati oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya. Karyawan juga di tuntut untuk mengembangkan potensi dirinya untuk menunjukkan kemampuan dan keahlian terhadap dirinya sebagai bentuk dalam kebutuhan aktualisasi diri.

### **2.2.2 Teori Manajemen**

Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian

untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (G.R. Terry, 2010 : 16). Manajemen adalah mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan orang lain sehingga kegiatan mereka selesai dengan efisien dan efektif (Robbins dan Coulter, 2012).

Kesimpulan dari pendapat para ahli tersebut menjelaskan bahwa, manajemen merupakan suatu proses koordinasi meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Teori manajemen ini saling berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan karena dalam suatu perusahaan dibutuhkan perencanaan yang matang serta pemimpin yang tegas agar karyawannya mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan melalui hasil kerjanya.

### **2.2.3 Tingkat Pendidikan**

Pendidikan adalah upaya persuasi atau pembelajaran kepada masyarakat, agar masyarakat mau melakukan tindakan-tindakan untuk memelihara atau mengatasi masalah-masalah dan meningkatkan kesehatannya. Perubahan atau tindakan pemeliharaan dan peningkatan kesehatan ini didasarkan kepada pengetahuan dan kesadarannya melalui proses pembelajaran, sehingga perilaku tersebut diharapkan akan berlangsung lama dan menetap karena didasari oleh kesadaran (Notoadmodjo, 2010). Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah latar belakang pendidikan seorang karyawan serta pemahamannya akan pekerjaan yang dikerjakan (Polak, 2012).

Berdasarkan pengertian diatas, disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sangat penting bagi karyawan di suatu organisasi, baik organisasi di dalam

perusahaan maupun organisasi lainnya termasuk organisasi di luar perusahaan. Oleh karena itu, yang menjadi perhatian utama dari tingkat pendidikan setiap karyawan adalah pemahaman akan pekerjaan-pekerjaan yang telah diberikan serta untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Indikator tingkat pendidikan antara lain :

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.
2. Jurusan keilmuan, 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.

#### **2.2.4 Motivasi Kerja**

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kesimpulan dari penjelasan tersebut, motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk mencapai suatu tujuan atau keinginan (Harbani, 2010 : 140). Teori motivasi yang paling dikenal adalah hierarki kebutuhan yang meliputi dimensi psikologi, keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Maslow, 1954).

Penjelasan masing-masing komponen motivasi menurut (Maslow, 1954 dikutip oleh Mangkunegara, 2011 : 78) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologi adalah dimensi paling dasar, antara lain rasa lapar, haus, pakaian, perumahan, dan kebutuhan jasmani lainnya.
2. Keamanan dan keselamatan antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik, dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi, serta faktor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu dorongan untuk menjadi sesuatu yang sesuai ambisinya. Hal ini mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

#### **2.2.5 Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah promosi terhadap seseorang melalui lama waktu bekerja, orang yang bekerja lebih lama pada suatu perusahaan akan mendapat prioritas pertama dalam promosi kerja (Hasibuan, 2010 : 109). Pengalaman kerja selama 1-2 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi daripada yang bekerja dibawah 1 tahun. Semakin lama individu bekerja, semakin tinggilah kemungkinan individu untuk memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitasnya dan memperoleh peluang untuk pertumbuhan dan mendapat jaminan (Mohammad Ardiansyah, 2011 : 18). Uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang diberikan. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan sangat membantu dalam melakukan pekerjaan dan bisa memecahkan masalah yang ada, serta akan lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya tanpa harus beradaptasi dengan pekerjaan baru.

Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang diukur dari pengalaman atau masa kerja seseorang, sehingga semakin lama bekerja maka semakin bertambah pengalaman kerjanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah (1) lama waktu atau masa kerja diukur dari bagaimana seseorang memahami dan menguasai tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya dengan baik. (2) tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pengetahuan mencakup pemahaman dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab. Sedangkan keterampilan yaitu kemampuan fisik seseorang untuk menjalankan tugas dari pekerjaan yang diberikan. (3) penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, merupakan tingkat penguasaan seorang karyawan dalam aspek teknik peralatan dan pekerjaan (Foster, 2001 : 43 dalam Sinamo, 2011).

### **2.2.6 Sikap Kerja**

Sikap kerja adalah respon atau pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa yang dapat diukur dengan keyakinan bahwa kinerja yang baik berasal dari bekerja keras, perasaan, dan perilaku untuk mencapai tujuan (Irvan Prima, 2011). Indikator sikap kerja terdiri dari kepercayaan, Ide, dan Konsep terhadap suatu obyek (Polak, 2012). Aspek pengukuran sikap kerja terbagi menjadi tiga aspek yaitu aspek dari dalam, aspek motif sosial, dan aspek persepsi (Handoko, 1993 dalam Hendra & Handoyo, 2013). Penjelasan masing-masing aspek sikap kerja adalah sebagai berikut :

1. Aspek dari dalam, yaitu aspek penggerak semangat dari dalam diri individu. Minat yang timbul merupakan dorongan yang berasal dari dalam karena

kebutuhan biologis, misalnya keinginan untuk bekerja akan memotivasi aktivitas dalam mencari kerja.

2. Aspek motif sosial, yaitu aspek yang timbul dari luar diri individu. Aspek ini bisa berwujud suatu obyek keinginan seseorang yang ada di ruang lingkup pergaulan manusia. Pada aspek sosial ini, peran *human relation* akan tampak dan diperlukan dalam usaha untuk meningkatkan etos kerja karyawan.
3. Aspek persepsi, yaitu aspek yang berhubungan dengan sesuatu yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan perasaan, misalnya rasa senang, rasa simpati, rasa cemburu, serta perasaan lain yang timbul dari dalam individu. Aspek ini akan berfungsi sebagai kekuatan yang menyebabkan seseorang memberikan perhatian atas persepsi pada sistem budaya organisasi dan aktivitas kerjanya.

### 2.2.7 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau sebuah organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standart yang ditentukan (Sedarmayanti, 2011 : 260). Upaya dalam peningkatan kinerja karyawan, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan tinggi, motivasi kerja yang baik, serta pengalaman kerja dan sikap kerja yang baik pula. Pendapat lain mengatakan kinerja adalah tentang melakukan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010 : 7). Pendapat para ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dicapai seseorang karyawan dengan usahanya untuk meningkatkan kemampuan kerjanya. Indikator kinerja menurut (Moehariono, 2010 : 108) sebagai berikut :

- a. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan.
- b. Indikator kinerja adalah alat ukur yang digunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tingkat keberhasilan yang dicapai seorang pegawai perlu adanya pengukuran yang dikemukakan oleh Agus Darma (2010 : 24) :

1. Kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

#### **2.2.8 Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan**

Tingkat pendidikan karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk menunjang jalannya kegiatan operasional di perusahaan, dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu dapat menyebabkan seorang karyawan memiliki pengetahuan tertentu. Karyawan yang memiliki kemampuan dasar akan mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sedangkan pekerjaan yang baik akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan, dengan demikian jelas bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Setiawan I Kadek Yogi (2015) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pendapat tersebut sejalan dengan penelitian Dewi Shintia dkk (2016) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.9 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

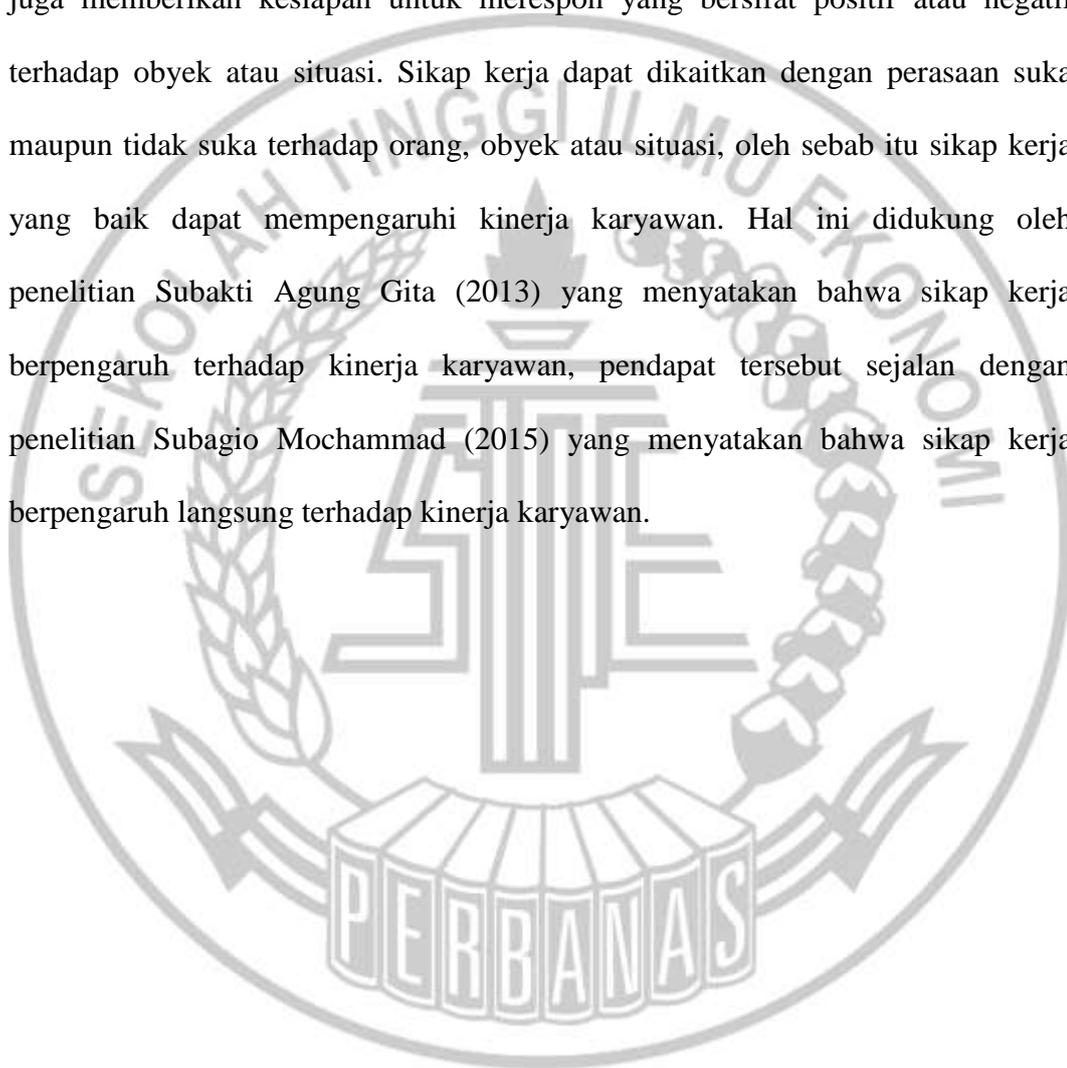
Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Adanya motivasi kerja tersebut, karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan semangat tanpa ada perasaan dipaksa. Motivasi seorang karyawan berawal dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya suatu tujuan. Hal ini menandakan bahwa seberapa kuat dorongan, usaha, kesediaannya untuk berkorban demi mencapai sebuah tujuan. Semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Subakti Agung Gita (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pendapat tersebut sejalan dengan penelitian Subagio Mochammad (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.10 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan yang memiliki banyak pengalaman kerja pasti akan lebih cepat dalam melakukan pekerjaan dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan. Pengalaman kerja memiliki manfaat bagi seorang karyawan serta mampu mematangkan seorang karyawan menghadapi tugas-tugas yang diembannya, oleh sebab itu maka jelas bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Setiawan I Kadek Yogi (2015) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

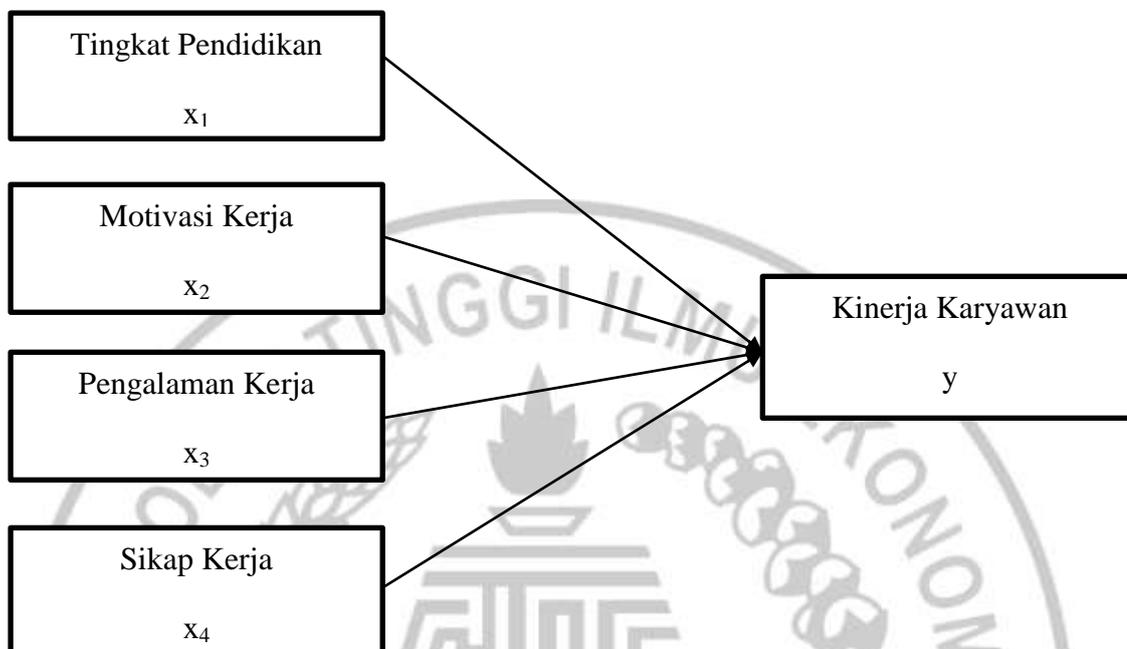
### **2.2.11 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Sikap merupakan keadaan diri manusia yang menggerakkan untuk bertindak atau berbuat dengan kegiatan sosial dengan perasaan tertentu dalam menghadapi obyek situasi atau kondisi dilingkungan sekitarnya. Selain itu sikap juga memberikan kesiapan untuk merespon yang bersifat positif atau negatif terhadap obyek atau situasi. Sikap kerja dapat dikaitkan dengan perasaan suka maupun tidak suka terhadap orang, obyek atau situasi, oleh sebab itu sikap kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Subakti Agung Gita (2013) yang menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pendapat tersebut sejalan dengan penelitian Subagio Mochammad (2015) yang menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.



### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berikut ini adalah kerangka pemikiran pada penelitian ini :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran tersebut menjelaskan bahwa variabel kinerja karyawan merupakan variabel dependen yang disebut sebagai variabel Y atau variabel terikat. Variabel tingkat pendidikan (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>), pengalaman kerja (X<sub>3</sub>), dan sikap kerja (X<sub>4</sub>) merupakan variabel independen atau variabel bebas. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian Setiawan I Kadek Yogi (2015) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pendapat tersebut sejalan dengan penelitian Dewi Shintia dkk (2016) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini

didukung oleh penelitian Subakti Agung Gita (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pendapat tersebut sejalan dengan penelitian Subagio Mochammad (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian Setiawan I Kadek Yogi (2015) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian Subakti Agung Gita (2013) yang menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian Subagio Mochammad (2015) yang menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

#### **2.4 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4 : Sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.