

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 Teori Tingkat Pendidikan

Berdasarkan 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.¹

Pendidikan dalam arti luas adalah segala pengalaman belajar yang berlangsung dalam lingkungan dan sepanjang hidup. Pendidikan adalah segala sustuasi hidup yang memengaruhi pertumbuhan individu. Masa pendidikan pada pengertian luas ini adalah berlangsung seumur hidup dalam setiap saat selama ada pengaruh lingkungan. Lingkungan pendidikannya berlangsung dalam segala lingkungan hidup, baik yang khusus diciptakan untuk kepentingan pendidikan maupun yang ada dengan sendirinya.

Pendidikan dalam arti sempit adalah pengajaran yang diselenggarakan di sekolah sebagai lembaga pendidikan formal. Pendidikan adalah segala pengaruh yang diupayakan sekolah terhadap anak dan remaja yang diserahkan kepadanya agar mempunyai kemampuan yang sempurna dan kesadaran penuh terhadap hubungan-hubungan dan tugas-tugas sosial. Masa pendidikannya hanya proses pembelajaran yang berlangsung dalam waktu terbatas yaitu masa anak dan remaa. Pendidikan ini

¹Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI Tentang Pendidikan, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama Islam Tahun 2006.

dilakukan pada saat masa kita kuliah sehingga waktu hanya sebatas kita bersekolah itu saja berbeda dari pendidikan dalam arti luas seperti di atas yang dilakukan selamanya dan seumur hidup²

Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah kegiatan yang dilakukan dalam rangka menambah pengetahuan atau mengasah kemampuan guna menjadi modal awal untuk masa depan. Pendidikan tidak hanya sebatas pada bangku sekolah, tetapi lingkungan tempat tinggal juga dapat memberikan pendidikan untuk membentuk kepribadian diri.

1. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan adalah logis bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan tujuan, yang diasumsikan sebagai nilai. Tanpa sadar tujuan, maka dalam praktek pendidikan tidak ada artinya, hal ini dikemukakan oleh Moore yang dikutip oleh Sumitro. Adapun tujuan pendidikan terbagi atas tiga, yaitu :

- a. Menyiapkan sebagai Manusia. Bahwa pendidikan adalah usaha memanusiakan manusia muda. Manusia muda yang belum sempurna, yang masih tumbuh dan berkembang, dipersiapkan ditumbuh kembangkan menjadi manusia. Dalam suatu GBHN yang pernah berlaku di Indonesia, dan UU No. 2 tahun 1989, manusia diinginkan menjadi manusia seutuhnya.
- b. Menyiapkan Tenaga Kerja. Pendidikan menyiapkan manusia sebagai tenaga kerja. Pernyataan ini dapat dimengerti karena dalam hidupnya manusia pasti harus melakukan suatu karya demi hidupnya. Untuk dapat berkarya atau untuk tegasnya tenaga kerja yang bekerja untuk mencari nafkah, maka ia harus

²Didin Kurniadin, dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan*, (Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2012), h. 112

disiapkan. Penyiapan manusia menjadi tenaga kerja ini dilakukan melalui pendidikan baik di sekolah maupun di luar sekolah.

- c. Menyiapkan Warga Negara yang Baik. Pendidikan menyiapkan manusia sebagai warga negara yang baik. Maksud pernyataan ini adalah agar manusia sebagai warga suatu negara menjadi warga negara yang baik, yang dapat melaksanakan semua kewajiban.³

2. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Di samping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihny dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya.⁴

³Azhuar Harry Pratama, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang”. Skripsi Sarjana; Jurusan Perbankan Syariah: Palembang. (diakses 15 Januari 2020)

⁴Ayuk Wahdanfiari Adibah, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri”. Skripsi Sarjana; Jurusan Perbankan Syariah: Tulungagung. <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/139/1/SKRIPSI.pdf> (Diakses 15 Januari 2020)

3. Indikator pendidikan

Menurut Endrew E. Sikula yang dikutip oleh Arnis Alfiyana indikator pendidikan terdiri dari tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan.

a. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konsetual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariadja menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang diterapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan terdiri dari:

- a) Pendidikan dasar: jenjang pendidikan awal selama sembilan tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b) Pendidikan menengah : jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar
- c) Pendidikan tinggi : jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, 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 dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang

sesuai dengan kualitas pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.⁵

4. Jalur Pendidikan

Jalur pendidikan merupakan jalan yang ditempuh pelajar dalam mengembangkan potensi diri dalam proses pendidikan dan berlandaskan dengan tujuan pendidikannya. Di Indonesia, terdapat beberapa jalur pendidikan yakni:

a. Pendidikan Formal

Pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah-sekolah formal pada umumnya. Pada pendidikan ini, jalur yang ditempuh sudah terkategori dengan jelas mulai dari pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi.

b. Pendidikan Nonformal

Pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang ditempuh selain di sekolah umum. Contoh sekolah nonformal di antaranya yakni Taman Pendidikan Alquran (TPA) yang diajarkan di setiap Masjid, Sekolah Minggu yang bertempat di Gereja, kursus musik, kursus masak, kursus bahasa, bimbingan belajar dan kursus-kursus lainnya.

c. Pendidikan Informal

Pendidikan informal merupakan pendidikan yang tidak ditempuh di sekolah ataupun lembaga kursus lainnya. Pendidikan informal ialah berasal dari lingkungan keluarga dan lingkungan sekitar. Pendidikan informal ini tidak mengajarkan secara langsung melainkan melalui tindakan sehari-hari yang

⁵Arnis Alfiyana, “Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Tanggung Jawab Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam”. Skripsi Sarjana; Jurusan Perbankan Syariah: Lampung. http://repository.radenintan.ac.id/2612/1/SKRIPSI_ALFIYANA.pdf (diakses 15 Januari 2020)

dilakukan secara sadar dan bertanggung jawab.⁶

5. Pendidikan Dalam Islam

Pendidikan dalam Islam adalah individu yang melaksanakan tindakan mendidik secara alami, dalam situasi pendidikan Islam untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Pengertian pendidikan bahkan lebih diperluas cakupannya sebagai aktivitas dan fenomena. Pendidikan sebagai aktifitas berarti upaya yang secara sadar dirancang untuk membantu seseorang atau membantu sekelompok orang dalam mengembangkan pandangan hidup, sikap hidup, dan keterampilan hidup. Sedangkan pendidikan sebagai fenomena adalah peristiwa penjumpaan antar dua orang atau lebih yang dampaknya ialah berkembangnya suatu pandangan hidup, sikap hidup, dan keterampilan hidup pada salah satu atau beberapa pihak. Kedua pengertian ini harus bernafaskan atau dijiwai oleh ajaran dan nilai-nilai islam yang bersumber dari Al-Quran yaitu sebagai berikut:

Sebagai kalam Allah SWT yang diwahyukan kepada Nabi Muhammad SAW, Al-Qur'an menjadi sumber pendidikan pertama dan utama. Al-Qur'an diturunkan Allah untuk menuntun manusia ke arah yang lebih baik. Firman Allah SWT:

وَمَا أُنزِلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ إِلَّا لِتُبَيِّنَ لَهُمُ الَّذِي اخْتَلَفُوا فِيهِ وَهُدًى وَرَحْمَةً لِّقَوْمٍ يُؤْمِنُونَ ﴿٦٤﴾

Terjemahnya:

“Dan Kami tidak menurunkan kepadamu Al-Kitab (Al Quran) ini, melainkan agar kamu dapat menjelaskan kepada mereka apa yang mereka perselisihkan itu dan menjadi petunjuk dan rahmat bagi kaum yang beriman”. (QS. An-Nahl: 64)⁷

⁶Didin Kurniadin, dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan*, h. 118

⁷Departemen Agama R.I, 2008 Al-Qur'an dan Terjemahan, Q.S, An-Nahl:64

Al-Qur'an menduduki tempat paling depan dalam pengambilan sumber-sumber pendidikan lainnya. Segala kegiatan dan proses pendidikan haruslah senantiasa berorientasi kepada prinsip dan nilai-nilai Al-Qur'an. Di dalam Al-Qur'an terdapat beberapa hal yang sangat positif guna pengembangan pendidikan. Hal-hal itu antara lain: penghormatan kepada akal manusia, bimbingan ilmiah, tidak menentang fitrah manusia, serta memelihara kebutuhan sosial.

Al-Qur'an merupakan sumber pendidikan yang lengkap, baik itu pendidikan sosial, moral, spiritual, material serta alam semesta. Oleh karena itu pelaksanaan pendidikan harus senantiasa mengacu pada sumber yang termuat dalam Al-Qur'an, terutama dalam pelaksanaan pendidikan, akan mampu mengantarkan dan mengarahkan manusia bersifat kreatif. Dengan sikap ini, maka proses pendidikan akan senantiasa terarah dan mampu menciptakan dan mengantarkan out punnya sebagai manusia yang berkualitas dan bertanggung jawab terhadap semua aktivitas yang dilakukannya. Bahkan dalam Al-Qur'an terdapat perbedaan antara orang yang berpendidikan dan tidak berpendidikan. Firman Allah SWT :

أَمَّنْ هُوَ قَنِتٌ ءَانَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ ۚ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُوا الْأَلْبَابِ ﴿١٧﴾

Terjemahnya:

“(apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.” (QS. Az-Zumar: 9)⁸

⁸Departemen Agama R.I, 2008, Al-Qur'an dan Terjemahan, QS. Az-Zumar: 9

Ayat diatas menjelaskan bahwa ada perbedaan antara orang yang mempunyai ilmu dengan orang yang tidak berilmu atau orang yang mengetahui dengan orang yang tidak mengetahui. Yang dimaksud dengan orang yang mengetahui adalah orang-orang yang dapat membedakan hal yang baik dan buruk. Mengetahui jika berbuat baik akan mendapatkan pahala sedangkan berbuat buruk akan mendapatkan dosa. Berbeda dengan orang yang tidak mengetahui bahwa mengerjakan hal yang dilarang akan mendapatkan dosa dan mengerjakan yang baik akan mendapatkan pahala.

2.1.2 Teori Pengalaman Kerja

Selain pendidikan formal yang harus dimiliki, individu juga perlu memiliki pengalaman melalui tahapan masa kerja, serta mampu beradaptasi dengan lingkungannya dalam organisasi, untuk meniti karir dan pengembangan potensinya. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi berbeda-beda, dikarenakan setiap individu memiliki latar belakang pekerjaan dan bidang kerja yang juga beragam.

Pengalaman kerja menunjukan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa dari pada orang yang belum memiliki pengalaman. Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah di duduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu.⁹

Pengalaman kerja menurut pendapat Alwi ialah masa kerja atau pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya.¹⁰ Hal ini sependapat apa yang dikatakan oleh Syukur yang menyakatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan

⁹Marihot, Hariandja T.E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Grasindo, 2002), h. 120

¹⁰Alwi Syafarudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE, 2001), h. 717

frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi.¹¹

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan dan kemampuan seseorang yang dapat diukur dalam masa kerja yang telah dilakukannya. Sehingga semakin lama seseorang bekerja maka semakin banyak pula pengalaman yang di dapatkan dalam pekerjaan tersebut. Sehingga ketika mendapatkan pekerjaan yang serupa, karyawan dapat langsung beradaptasi dengan pekerjaan atau jabatan tersebut.

1. Cara memperoleh pengalaman kerja

Cara memperoleh pengalaman kerja adalah:

a. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

b. Pelaksanaan Tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

c. Media Informasi

Pemanfaatan berbagai informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d. Penataran

¹¹Syukur, *Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*, (Semarang: Medya Wiyat, 2001), h. 74

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

e. Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

f. Pengamatan Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.¹²

2. Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Foster yang dikutip oleh Ayuk Wahdanfiari menyatakan ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

a. Lama waktu/masa kerja

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

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

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

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

¹²Azhuar Harry Pratama, “*Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang*”. Skripsi Sarjana; Jurusan Perbankan Syariah: Palembang.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.¹³

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja menurut kamus bahasa Indonesia ialah unjuk kerja, unjuk penampilan, unjuk prestasi, dan unjuk performa. Istilah kinerja terjemahan dari *performance*. Karena itu, istilah kinerja juga sama dengan istilah performansi. Selanjutnya, kinerja adalah keadaan atau tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu. Sementara itu, menyatakan istilah kinerja dengan performansi adalah sejumlah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas, maka kinerja dapat disimpulkan sebagai perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan. Berhubungan dengan konsep kinerja seperti yang telah dibahas di atas, selanjutnya akan dibahas persyaratan yang menentukan kinerja tersebut, yaitu masalah evaluasi kinerja. Sebab, hal inilah yang menentukan kinerja seseorang. Karena itu, evaluasi kinerja ini harus dipahami oleh karyawan maupun pimpinan, agar keduanya saling puas dalam rangka mewujudkan kinerja secara optimal.¹⁴

Kinerja karyawan adalah tingkat terhadap dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang

¹³Ayuk Wahdanfiari Adibah, "*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*". Skripsi Sarjana; Jurusan Perbankan Syariah: Tulungagung. (Diakses 20 Januari 2020)

¹⁴Hamzah B. Uno, Nina Lamatenggo. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2014), h. 62-63

sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan mengarah pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.¹⁵

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hasibuan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Sikap Mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja)

Sikap mental yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja yang dimiliki seorang pegawai.

b. Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki seorang pegawai mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

c. Keterampilan

Pegawai yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada pegawai yang tidak mempunyai keterampilan.

d. Kepemimpinan

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawainya. Manajer yang mempunyai gaya kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

¹⁵Nurmilasari, “ Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mandiri Parepare”, Skripsi Sarjana; Jurusan Perbankan Syariah: Parepare, 2019.

e. Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

f. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan anda. Jika ada salah satu fasilitas tersebut yang rusak, langsung segera diperbaiki agar kinerja mereka tidak menurun dan mereka tetap nyaman dalam bekerja.

g. Komunikasi

Para pegawai dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.

h. Sarana pra sarana

Perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja pegawai.

i. Kesempatan berprestasi

Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk selalu meningkatkan kinerja.

j. Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan

berupa bonus. Bonus ini dapat diberikan kepada karyawan anda yang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang anda harapkan.¹⁶

2. Penilaian Kinerja

Salah satu faktor yang sangat penting dalam keberhasilan manajemen kinerja perusahaan adalah penilaian kerja. Penilaian kerja merupakan hal yang dilakukan oleh perusahaan guna mengukur atau mengevaluasi hasil kinerja para karyawannya.

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian formal mengenai seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka. Kinerja karyawan seharusnya dievaluasi secara berkala karena berbagai alasan. Salah satu alasan bahwa penilaian kinerja diperlukan untuk memvalidasi alat pemilihan atau mengukur dampak dari program pelatihan. Alasan kedua bersifat administratif untuk membantu dalam membuat keputusan mengenai kenaikan gaji, promosi, dan pelatihan. Alasan yang lain adalah untuk menyediakan timbal balik bagi karyawan untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka saat ini dan merencanakan karier dimasa mendatang.¹⁷

Penilaian karyawan mempunyai manfaat yang baik bagi perusahaan maupun untuk karyawan itu sendiri. Manfaat bagi perusahaan yaitu dapat mengetahui kinerja karyawannya sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam hal kenaikan gaji, pelatihan yang tepat bagi karyawan dan bahkan alasan pemberhentian. Manfaat bagi karyawan itu sendiri yaitu mengetahui kemampuan diri, dapat meningkatkan kemampuan kerja, mendapat penghargaan maupun kompensasi atau apa yang dikerjakan selama ini.

¹⁶Bintaro, dan Daryanto, "Manajemen Penilaian Kerja Karyawan", (Yogyakarta: GAVA MEDIA, 2017), h. 111

¹⁷Ricky W. Griffin, *Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2004), h. 429

Menurut Bernardin dan Russell dalam Dedi Rianto mengungkapkan ada enam kriteria pokok yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality* (Kualitas)

Sejauh mana proses atau pelaksanaan suatu kegiatan mendekati kesempurnaan, dalam hal baik sesuai dengan cara ideal yang sama dalam melakukan aktivitas atau memenuhi tujuan yang dimaksudkan dari kegiatan tersebut.

2. *Quantity* (Kuantitas)

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti nilai dolar, jumlah unit, atau siklus aktivitas yang selesai

3. *Timeliness* (Ketetapan waktu)

Sejauh mana suatu kegiatan selesai, atau hasil yang dihasilkan, pada waktu paling awal yang diinginkan dari sudut pandang keduanya berkoordinasi dengan output orang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain

4. *Cost Effectiveness* (Efektivitas biaya)

Sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (misalnya, manusia, moneter, teknologi, materi) dimaksimalkan dalam arti mendapatkan keuntungan tertinggi atau pengurangan kerugian dari masing-masing unit atau contoh penggunaan sumber daya.

5. *Need for Supervision* (Kebutuhan akan supervisi)

Sejauh mana seorang pelaku dapat menjalankan fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau membutuhkan *intervensi* pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

6. *Interpersonal Impact* (Pengaruh hubungan personal)

Sejauh mana pemain mempromosikan perasaan harga diri, niat baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.¹⁸

2.2 Penelitian terdahulu

Di bawah ini beberapa penelitian tentang variabel-variabel yang mempengaruhi tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan diantaranya yaitu:

Nurmilasari, dengan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mandiri Parepare (Analisis Manajemen Syariah)”. tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri Parepare. Hasil penelitian menunjukkan pengujian secara parsial bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dari kedua variabel tersebut yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel pelatihan.¹⁹

Perbedaan dan persamaan penelitian tersebut dengan peneliti adalah di mana penelitian ini dilaksanakan di Bank Mandiri Parepare dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah 118 orang dan dengan menggunakan rumus slovin mendapatkan jumlah sampel sebesar 32 orang. Sedangkan peneliti melakukan penelitian di BRI Cabang Pinrang dengan jumlah populasi 60 orang dan sampel 37 orang. Dalam penelitian ini variabel pelatihan dan kompensasi masing-masing mempengaruhi kinerja karyawan dan yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel pelatihan dengan nilai $0,00 < 0,05$. Sedangkan nilai dari

¹⁸Dedi Rianto Rahadi,” Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia”, (Malang: Tunggal Mandiri Publishing 2010), h. 34-35.

¹⁹Nurmilasari, “Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mandiri Parepare”, Skripsi Sarjana; Jurusan Perbankan Syariah: Parepare

variabel kompensasi adalah sebesar $0,020 < 0,05$.

Ayuk Wahdanfiari Adibah, dengan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Kediri”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawannya terhadap etos kerja para karyawan di BNI Syariah K.C Kediri. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil angket yang diisi oleh karyawan BNI Syariaiah yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa variabel latar belakang dan pengalaman kerja terbukti berpengaruh terhadap etos kerja karyawan di BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.²⁰

Perbedaan dan persamaan penelitian tersebut dengan peneliti adalah penelitian ini berlokasi di BNI Syariah Kantor Cabang Kediri dimana populasi dan sampelnya adalah karyawan di BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi yang relatif kecil. Metode analisis dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reabilitas data, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinerita, dan uji regresi berganda serta uji hipotesis.

²⁰Ayuk Wahdanfiari Adibah, “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*”. Skripsi Sarjana; Jurusan Perbankan Syariah: Tulungagung. (Diakses 20 Januari 2020)

2.3 Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran tentang pola hubungan antara variabel secara koheren yang merupakan gambaran utuh terhadap fokus penelitian.

Konsep tingkat pendidikan pada penelitian ini adalah:

1. Tingkat pendidikan meliputi, pendidikan dasar, menengah, dan pendidikan tinggi.
2. Kesesuaian jurusan

Pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan dan kemampuan seseorang yang dapat diukur dalam masa kerja yang telah dilakukannya. Indikator dari variabel pengalaman kerja adalah:

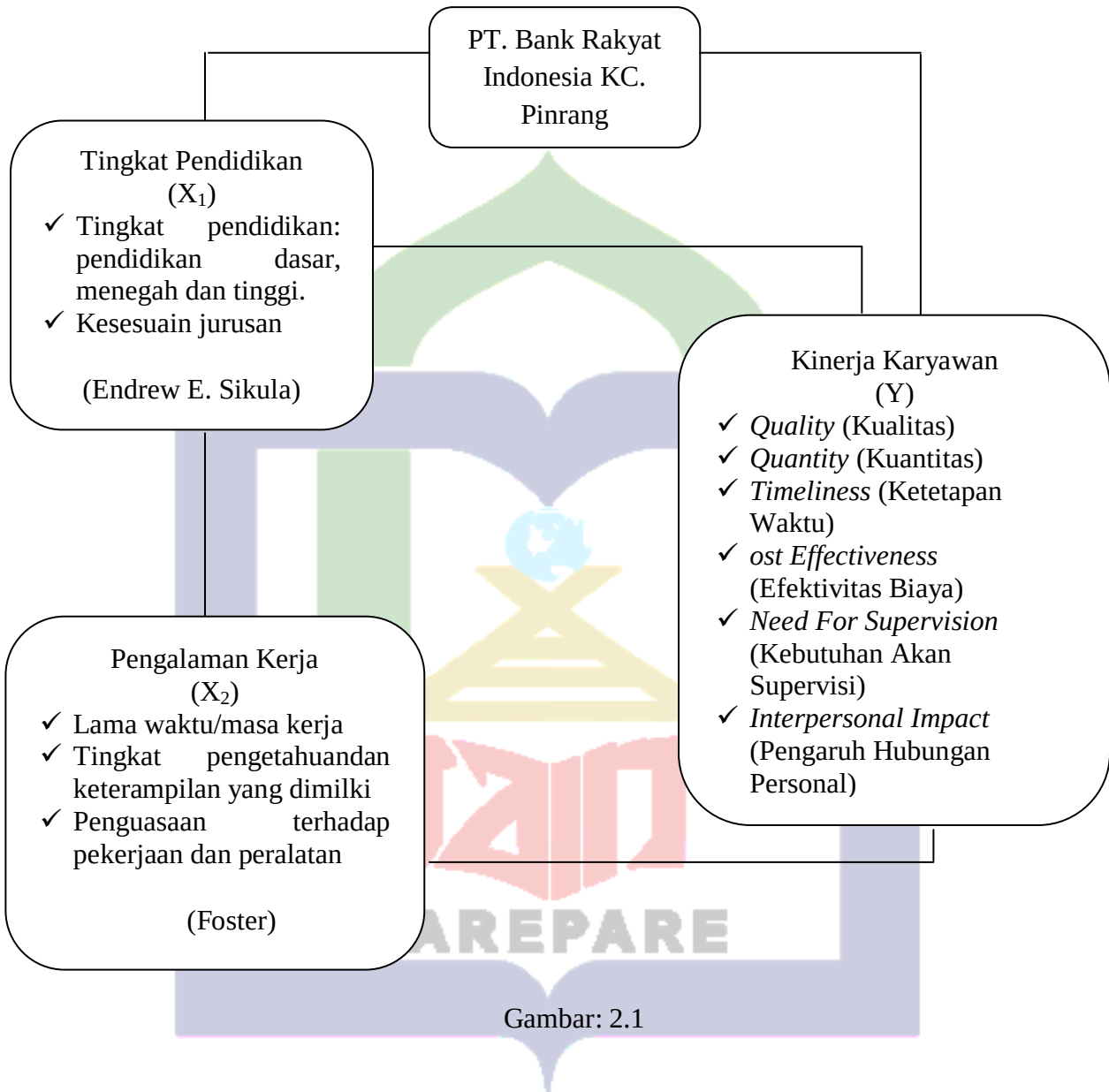
1. Masa kerja
2. Pengetahuan dan keterampilan
3. Penguasaan pekerjaan dan peralatan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

1. *Quality* (Kualitas)
2. *Quantity* (Kuantitas)
3. *Timeliness* (Ketetapan Waktu)
4. *Cost Effectiveness* (Efektivitas Biaya)
5. *Need For Supervision* (Kebutuhan Akan Supervisi)
6. *Interpersonal Impact* (Pengaruh Hubungan Personal)

Untuk lebih memudahkan pembaca memahami penelitian ini, maka peneliti membuat bagan kerangka pikir sesuai dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia KC Pinrang” sebagai berikut:

Bagan Kerangka Pikir



2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, perumusan masalah serta penelitian terdahulu, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara apakah ada hubungan antara dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H_0 Variabel Tingkat Pendidikan di PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang tidak sama dengan 80% dari yang diharapkan.

H_1 Variabel Tingkat Pendidikan di PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang Paling Tinggi 80% dari yang diharapkan.

H_0 Variabel Pengalaman Kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang tidak sama dengan 75% dari yang diharapkan.

H_2 Variabel Pengalaman Kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang Paling Tinggi 75% dari yang diharapkan.

H_0 Variabel Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang tidak sama dengan 70% dari yang diharapkan.

H_3 Variabel Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang Paling Tinggi 70% dari yang di harapkan.

H_0 Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang.

H_4 Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang.

H_0 Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang.

- H_5** Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang.
- H_0** Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan dengan pengalaman kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang.
- H_6** Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan dengan pengalaman kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang.
- H_0** Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang.
- H_7** Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang.
- H_0** Tidak terdapat pengaruh Positif dan Signifikan antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang.
- H_8** Variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang.

2.5 Definisi Oprasional Variabel

2.5.1 Tingkat Pendidikan (X_1)

Adapun yang dimaksud dengan tingkat pendidikan pada penelitian ini adalah latar belakang pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan. Baik itu pendidikan formal maupun nonformal. Pada penelitian ini teori Tingkat Pendidikan yang digunakan adalah teori dari Endrew E. Sikula yang membagi Tingkat Pendidikan menjadi dua yaitu:

1. Tingkat pendidikan meliputi, pendidikan dasar, menengah, dan pendidikan tinggi.
2. Kesesuaian jurusan

Pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan dan kemampuan seseorang

2.5.2 Pengalaman Kerja (X_2)

Adapun yang dimaksud dengan pengalaman kerja pada penelitian ini adalah kemampuan dan pengetahuan karyawan setelah bekerja di suatu perusahaan atau pekerjaan tertentu dimasa yang telah berlalu. Pengalaman kerja meliputi:

1. Masa kerja
2. Pengetahuan dan keterampilan
3. Penguasaan pekerjaan dan peralatan

2.5.3 Kinerja Karyawan (Y)

Adapun yang dimaksud dengan kinerja karyawan pada penelitian ini adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. kinerja karyawan sangat penting dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur apakah kinerja karyawannya baik atau malah kinerjanya memburuk. Penilaian kinerja ini juga dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi atasan untuk memberikan apresiasi terhadap karyawan yang

kinerjanya baik atau sebaliknya yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi karyawan yang kinerjanya buruk. Kinerja karyawan meliputi:

1. *Quality* (Kualitas)
2. *Quantity* (Kuantitas)
3. *Timeliness* (Ketetapan Waktu)
4. *Cost Effectiveness* (Efektivitas Biaya)
5. *Need For Supervision* (Kebutuhan Akan Supervisi)
6. *Interpersonal Impact* (Pengaruh Hubungan Personal)



