

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan hal yang pernah dilakukan seseorang sebelum bekerja pada suatu lembaga atau seseorang yang telah bekerja cukup lama pada suatu lembaga. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi. Seorang pekerja ataupun karyawan harus mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pada pekerjaannya agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan target.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan.

Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan maupun jabatan yang sebelumnya pernah diduduki pada kurun waktu tertentu.¹⁷ Mengenai berapa lama pengalaman kerja yang minimal harus dimiliki oleh seseorang untuk menjadi seorang karyawan di suatu organisasi masih belum pasti. “*Lenght of Service*” atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada suatu lembaga atau perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja tersebut dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan yang dilakukannya dengan baik.¹⁸

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja yang pernah dilakukan seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu, juga pengalaman kerja akan ikut mematangkan orang yang bersangkutan dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan dijalankannya.

¹⁷Marihot Hariandja, *Manajemen Sumber Daya.....*, hlm, 120

¹⁸Cut Yunina, et. all, “*Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja dan Jabatan terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Aceh*” dalam Jurnal Akuntansi Vol 1 No. 2, 2013), hlm, 3

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Dalam menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja dapat diketahui berdasarkan beberapa hal berikut yaitu:¹⁹

- 1) Lama waktu/masa kerja yaitu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Seperti contoh seorang karyawan yang sudah bekerja pada lembaga tersebut lebih dari 3 tahun, atau karyawan tersebut sudah pernah bekerja pada lembaga lain.
- 2) 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. Hal ini dapat berupa pendidikan umum yang ditempuh karyawan seperti pendidikan SMA, Diploma, maupun sarjana dan sebagainya, atau pendidikan khusus berupa pelatihan-pelatihan tertentu maupun kursus.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan

¹⁹Bill Foster, *Pembinaan untuk peningkatan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PPM, 2001), hlm, 43

teknik pekerjaan. Karyawan yang telah mampu mengoperasikan peralatan kantor seperti komputer dan lain-lain maupun telah mampu menjalankan tugasnya seperti halnya seorang teller yang mampu melayani nasabah dalam bertransaksi.

B. Motivasi Kerja

Menghadapi kehidupan yang semakin modern dengan teknologi yang serba canggih, peranan SDM (Sumber Daya Manusia) yaitu karyawan maupun pegawai sebagai tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi maupun jasa. Produktivitas karyawan saat ini menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan lebih memberikan penekanan pada faktor utama antara lain adalah motivasi kerja karyawan.

Semua peran karyawan dalam meningkatkan manajemen menjadi kewajiban dari setiap pemimpin mendorong dan memotivasi karyawannya untuk berprestasi. Prestasi karyawan yang utama ditentukan oleh kemampuan dan daya dorong. Kemampuan dari seorang individu dibentuk oleh kualifikasi yang dimilikinya seperti, pendidikan, pengalaman, karakteristik-karakteristik pribadi. Sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh faktor intern yang berasal dari diri karyawan sendiri dan faktor ekstern yang berasal dari lingkungan sekitar.

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. Menurut Rivai:

“Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.”²⁰

Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah suatu kondisi maupun keadaan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.²¹ Membahas mengenai motivasi tidak pernah terlepas dari faktor pendorong manusia dalam berperilaku. Faktor pendorong akan selalu identik dengan kebutuhan dan keinginan. Kebutuhan maupun keinginan akan dirasakan berbeda-beda oleh setiap karyawan.

Motivasi perlu dilakukan oleh seorang pemimpin agar semangat kerja karyawan tetap terjaga, sehingga karyawan selalu memberikan motivasi yang tepat pada setiap sumber daya manusia. Sehingga pada diri karyawan muncul sifat dan keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan

²⁰ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber*hlm. 276

²¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya*hlm. 93

baik sesuai dengan tuntutan organisasi, juga didalam benak karyawan akan timbul keyakinan bahwa bekerja dengan baik maka tujuan organisasi akan lebih mudah untuk dicapai sehingga timbal baliknya tujuan pribadi juga akan terpenuhi. Motivasi dapat dipastikan memepengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja.

2. Teori Motivasi

Sejumlah orang yang bekerja pada suatu lingkungan lembaga terdiri dari masyarakat yang mempunyai karakteristik masing-masing yang berbeda, para karyawan tersebut tidak berdiri sendiri karena mereka berhubungan dan berada dengan masyarakat yang lainnya. Seorang manajer harus mampu dalam memotivasi pekerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya supaya dapat menjalankan manajemennya sebagai suatu proses dalam mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan yang efektif dan efisien.²²

Berdasarkan hal tersebut teori motivasi mulai berkembang adapun diantaranya yaitu:

a. Teori Kebutuhan Dari Maslow

Setiap manusia memiliki kebutuhan yang berbeda-beda dalam hidupnya yang terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan psikologis, kebutuhan spiritual. Maslow dalam teorinya berupa tingkatan kebutuhan yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Urutannya mulai dari yang

²²Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk bisnis yang kompetitif)*, (Yogyakarta: Gajahmada University Press:2011), hlm. 351

terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi yaitu berupa: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan status/ kekuasaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Maslow menjelaskan beberapa asumsi dari tingkatan kebutuhan tersebut dalam memotivasi para karyawan dalam sebuah perusahaan atau lembaga, yaitu:²³

- 1) Kebutuhan yang lebih rendah adalah yang terkuat dan penting harus dipenuhi terlebih dahulu, yaitu berupa kebutuhan fisik (sandang, pangan, papan atau tempat tinggal dan lain-lain). Sehingga yang memotivasi pekerja adalah dengan memperoleh penghasilan berupa materi yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisiknya.
- 2) Kekuatan kebutuhan dalam memotivasi tidak lama, karena setelah terpenuhi maka motivasi tersebut akan melemah kekuatannya dalam memotivasi. Karena itu usaha dalam memotivasi dengan memenuhi kebutuhan pekerja atau karyawan harus dilakukan berulang-ulang jika kekuatannya melemah dalam mendorong karyawan melaksanakan tanggungjawabnya atau pekerjaannya.
- 3) Cara yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi lebih banyak dalam memenuhi kebutuhan yang berada pada urutan yang lebih rendah. Misalkan untuk

²³Ibid, hlm. 353

memenuhi kebutuhan fisik cara yang dapat dilakukannya dengan memberi penghasilan yang mencukupi, sedangkan untuk kebutuhan aktualisasi diri dapat menggunakan banyak cara yang membutuhkan kretivitas dan inisiatif para manajer. Hal ini dapat berupa pemberian tugas tertentu dengan penghargaan yang akan diberikan kepada karyawan.

b. Teori Motivasi Dari Clelland

Clelland menyatakan bahwa: “Motivasi berbeda-beda sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi”.²⁴ Motivasi berprestasi seorang karyawan akan terlihat dari usahanya dalam mengemban tugas dan berupaya memberikan yang terbaik dan berusaha secara maksimal. Motivasi berprestasi tercermin dari kinerja karyawan yang tinggi, sedangkan sebaliknya kinerja karyawan yang rendah tercermin bahwa karyawan tersebut tidak memiliki motivasi berprestasi.

Adapun implementasinya dalam lingkungan perusahaan adalah sebagai berikut:²⁵

- 1) Para pekerja terutama manajer dan tenaga kerja kunci produk lini, senang memikul tanggung jawab dalam bekerja, karena kemampuannya merupakan prestasi baginya.

²⁴ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan* hlm. 284

²⁵ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber* hlm. 354-355

- 2) Para pekerja menyukai pekerjaan yang berisiko lunak. Pekerjaan yang berisiko tinggi dapat mengecewakan karena jika gagal berarti mereka tidak atau kurang berprestasi.
- 3) Pekerja yang memiliki prestasi tinggi menyukai informasi sebagai umpan balik, karena selalu terdorong untuk memperbaiki dan meningkatkan kegiatannya dalam bekerja. Dengan demikian peluangnya untuk berprestasi akan lebih besar
- 4) Kelemahan yang dapat merugikan adalah pekerja yang berprestasi lebih menyukai bekerja mandiri, sehingga kurang positif sebagai manajer. Kemandirian itu dimaksudkan untuk menunjukkan prestasinya yang mungkin lebih baik dari pekerja yang lain.

c. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini mengemukakan ada dua faktor yang memberikan kepuasan dalam bekerja.²⁶

- 1) Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (motivator) faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*Achievement*), faktor pengakuan atau penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerja itu sendiri.
- 2) Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*Hygiene factors*) ini dalam bentuk upah atau gaji berhubungan antara pekerja,

²⁶Ibid, hlm. 354

supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi perusahaan.

Lingkungan perusahaan dalam implementasinya menekankan pentingnya menciptakan atau mewujudkan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. Salah satu diantaranya yang tidak terpenuhi akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan efisien.

d. Teori Tujuan Sebagai Motivasi

Setiap karyawan yang memahami dan menerima tujuan organisasi dan merasa sesuai dengan dirinya akan ikut merasa bertanggungjawab dalam mewujudkannya. Keadaan seperti itu, maka tujuan akan berfungsi sebagai motivasi dalam bekerja yang mendorong para karyawan memilih alternatif cara bekerja yang baik atau yang paling efektif dan efisien.

Pada lingkungan perusahaan teori ini dapat diwujudkan sebagai berikut: ²⁷

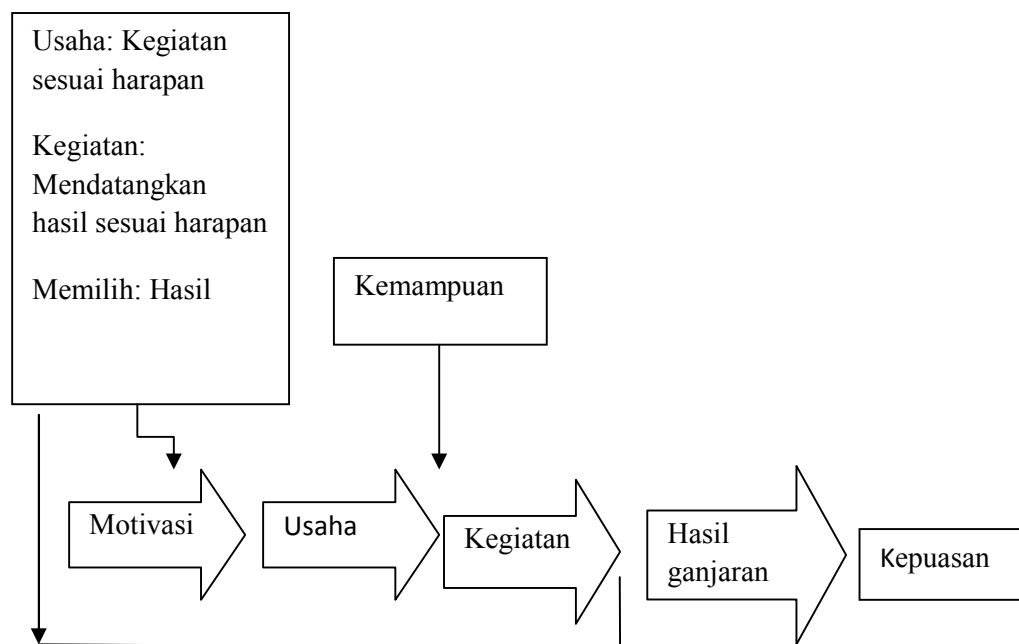
- 1) Tujuan unit kerja atau tujuan organisasi perusahaan merupakan fokus utama dalam bekerja. Karena itu para manajer perlu memiliki kemampuan merumuskan secara jelas dan terperinci agar mudah difahami oleh para karyawan. Para manajer perlu membantu pekerja jika mengalami kesulitan memahami dan menyesuaikan diri dengan tujuan yang akan dicapai.

²⁷Ibid, hlm. 357

- 2) Tujuan perusahaan menentukan tingkat intensitas pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tingkat kesulitan mencapainya. Sehingga para manajer perlu merumuskan tujuan yang bersifat menantang sesuai dengan kemampuan karyawan yang ikut mewujudkannya.

Secara lebih mudah dapat digambarkan dengan diagram berikut:

Gambar 2.1
Berikut Gambar Teori Harapan Dalam Motivasi Pekerja



3. Faktor-faktor penghambat Motivasi

Berikut adalah beberapa faktor yang dapat menghambat motivasi karyawan.²⁸

²⁸ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. (Jakarta: Bumi Aksara 2007), hlm. 102

- a. Menentukan alat motivasi yang paling tepat, sulit karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama. Jumlah karyawan yang tidak sedikit dapat menjadi penghambat dalam menentukan alat motivasi karena keinginan dan harapan masing-masing karyawan yang berbeda, hal ini dapat terjadi karena tingkat kebutuhan yang tidak sama.
- b. Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif. Kurangnya dana perusahaan untuk memberikan fasilitas yang memadai tidak cukup karena terbatasnya finansial yang dimiliki.
- c. Pimpinan sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan. Seperti halnya manusia, seorang manajer memiliki keterbatasan tersendiri untuk memahami kebutuhan dan keinginan dari karyawannya.
- d. Pimpinan sulit memberikan insentif yang adil dan layak. Manajer yang terlalu perhitungan dan tidak loyal kepada karyawannya dapat menjadi masalah tersendiri bagi karyawan untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

4. Indikator Motivasi Kerja

Dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dibedakan sebagai berikut:²⁹

1) Motivasi internal

²⁹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2009), Hlm. 73

- a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, seperti halnya karyawan yang selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya.
 - b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memberikan prioritas pada pekerjaannya sehingga dapat tercapai.
 - c) Memiliki rasa senang dalam bekerja, karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja seperti menikmati pekerjaan yang dilakukan.
 - d) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya, selalu berusaha mengerjakan tugasnya dengan baik akan mendapat prestasi kerja yang memuaskan.
- 2) Motivasi eksternal
- a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, hal yang saling berkesinambungan jika pekerjaannya dapat terselesaikan maka kebutuhannya dapat terpenuhi seperti memperoleh penghasilan untuk mencukupi kebutuhan hidup.
 - b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, seorang karyawan yang bekerja dengan baik akan memperoleh pujian dari atasannya sehingga karyawan tersebut semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi
 - c) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan. Seperti halnya seorang manusia pujian

memeng menjadi hal yang dapat memotivasi untuk lebih baik lagi dari yang lain.

C. Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan adalah usaha berupa sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar seluruh peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dalam kehidupan masyarakat bangsa maupun negara.³⁰

Lembaga-lembaga pendidikan merupakan salah satu sumber utama rekrutmen tenaga kerja baru, baik yang menyelenggarakan pendidikan umum maupun pendidikan kejuruan. Para organisasi yang membutuhkan tenaga kerja mereka mengirimkan para pencari tenaga kerja ke berbagai lembaga pendidikan yang diperkirakan menyelenggarakan program pendidikan tertentu sehingga para lulusannya dianggap memiliki pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan oleh lembaga pemakai tenaga kerja.³¹ Jenis pendidikan dalam suatu perusahaan tertentu bergantung pada beberapa faktor, seperti kecakapan yang diperlukan dalam jabatan atau pekerjaan yang harus diisi dan masalah yang diharapkan dapat diperoleh jalan pemecahnya pada

³⁰ Undang-undang RI Nomor 12 tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi pasal 1 ayat (1)

³¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 121

perusahaan ataupun lembaga.³² Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan.³³

1. Jenjang Pendidikan

Menurut undang-undang tentang perguruan tinggi, pendidikan adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, doktor, dan program profesi seta program spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan pada kebudayaan bangsa.³⁴

Berikut jenis-jenis pendidikan tinggi:

- a. Pendidikan profesi merupakan Pendidikan Tinggi setelah program sarjana yang menyiapkan Mahasiswa dalam pekerjaan yang memerlukan persyaratan keahlian khusus.³⁵
- b. Program sarjana merupakan pendidikan akademik yang diperuntukkan bagi lulusan pendidikan menengah atau sederajat sehingga mampu mengamalkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui penalaran ilmiah.³⁶
- c. Program doktor merupakan pendidikan akademik yang diperuntukkan bagi lulusan program magister atau sederajat sehingga mampu menemukan, menciptakan, dan/atau memberikan kontribusi kepada pengembangan, serta pengamalan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah.³⁷
- d. Program diploma merupakan pendidikan vokasi yang diperuntukkan bagi lulusan pendidikan menengah atau sederajat untuk mengembangkan keterampilan dan penalaran dalam penerapan Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi.³⁸

³² Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja (pendekatan Administrasi dan Operasional)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003) hlm. 200

³³ Rio Tanjung, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Plaza Hotel Medan*, (Medan: skripsi tidak diterbitkan, 2011), hlm. 8

³⁴ Undang-undang RI Nomor 12 tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi pasal 1 ayat (2)

³⁵ Ibid, pasal 17 ayat (1)

³⁶ Ibid, pasal 18 ayat (1)

³⁷ Ibid, pasal 20 ayat (1)

³⁸ Ibid, pasal 21 ayat (1)

- e. Program profesi merupakan pendidikan keahlian khusus yang diperuntukkan bagi lulusan program sarjana atau sederajat untuk mengembangkan bakat dan kemampuan memperoleh kecakapan yang diperlukan dalam dunia kerja.³⁹

Menurut Undang-undang Nomor 19 tahun 2005 pasal 1 ayat (2) tentang standar pendidikan nasional dijelaskan bahwa “pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi”.⁴⁰

Adapun jenjang pendidikan formal terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun mulai dari pendidikan SD/MI sampai pendidikan SMP/MTs.
- b. Pendidikan atas, yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah berupa pendidikan SMA/SMK/MA.
- c. Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Ayat (3) menjelaskan tentang “pendidikan non formal adalah jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang”.⁴¹ Pendidikan nonformal dapat berupa ketrampilan dan pelatihan kerja, kursus, pendidikan kesetaraan, dan pendidikan lain yang digunakan untuk pengembangan kemampuan peserta didik.

³⁹ Ibid, pasal 24 ayat (1)

⁴⁰ Undang-undang Nomor 19 tahun 2005 pasal 1 ayat (2) Tentang standar Pendidikan Nasional

⁴¹ Ibid, pasal 1 ayat (3)

Adapun tujuan dari program pendidikan tinggi sebagai berikut:

- a. Berkembangnya potensi Mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa
- b. Dihasilkannya lulusan yang menguasai cabang Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa
- c. Dihasilkannya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Penelitian yang memperhatikan dan menerapkan nilai Humaniora agar bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia
- d. Terwujudnya Pengabdian kepada Masyarakat berbasis penalaran dan karya Penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.⁴²

2. Kesesuaian Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Pendidikan adalah hal penting dalam pengambilan keputusan sebagai penerimaan pegawai.

Adapun jenis-jenis pendidikan diantaranya:⁴³

1. Pendidikan Umum

Yaitu pendidikan yang dilaksanakan didalam dan diluar sekolah, baik pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta dengan tujuan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan

⁴² Undang-undang RI Nomor 12 tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi pasal 5

⁴³ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja*....., hlm. 200-201

untuk memperoleh pengetahuan umum. Seperti program sekolah yang diadakan oleh pemerintah.

2. Pendidikan Kejuruan

Yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta dari pendidikan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya. Seperti halnya jenjang pendidikan SMK yang sudah membekali siswanya dengan jenis keahlian yang dipelajari dibangku sekolah, maupun pendidikan kursus dan pelatihan kerja.

Menurut Didin Kurniawan “Pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan seseorang atau kelompok orang untuk menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental”.⁴⁴ Sedangkan menurut UU Nomor 19 tahun 2005 pasal 2 ayat 1 tentang standar pendidikan nasional disebutkan bahwa pendidikan di Indonesia menggunakan delapan standar yang menjadi acuan dalam membangun dan meningkatkan kualitas pendidikan. Standar Nasional Pendidikan merupakan kriteria minimal setelah sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia, adapun delapan standar yang menjadi kriteria minimal tersebut yaitu:⁴⁵

- a. Standar isi
- b. Standar proses
- c. Standar kompetensi lulusan
- d. Standar pendidik dan tenaga kependidikan
- e. Standar sarana prasarana
- f. Standar pengelolaan

⁴⁴ Didin Kurniawan dan Imam Machali, *Manajemen pendidikan konsep dan prinsip pengelolaan pendidikan* (jogjakarta:AR-RUZZ MEDIA, 2013) hlm. 113

⁴⁵ Undang-undang Nomor 19 tahun 2005 pasal 2 ayat (1) Tentang standar Pendidikan Nasional

- g. Standar pembiayaan
- h. Standar penilaian pendidikan

Berdasarkan Pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan dapat membantu mereka dalam menjalankan tugas pada lembaga tempat bekerja, seorang karyawan yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi dapat dengan mudah memahami arahan dan perintah dari manajernya. Mereka juga cenderung mudah menerima arahan dan masukan maupun memiliki pengetahuan yang lebih luas.

D. Kualitas Kinerja

Kualitas adalah tingkat baik buruknya suatu tindakan, dalam hal ini tingkat adalah baik buruknya kinerja dari seorang karyawan. Kualitas kerja tergantung pada keinginan seseorang untuk mencapai usahanya agar lebih baik atau lebih buruk. Kualitas yang baik berdasarkan sudut pandang dari masyarakat atau pihak lain. Masyarakat atau pihak lain yang menikmati pelayanan suatu organisasi atau lembaga publik, sehingga mereka yang akan menentukan baik atau buruknya suatu pelayanan tersebut.

Kualitas adalah menjaga pelayanan agar pihak yang dilayani merasa puas dan diuntungkan sehingga meningkatkan kualitas merupakan pekerjaan semua karyawan lembaga atau perusahaan demi kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Pemenuhan kebutuhan yang baik dimulai sejak awal pelayanan atau setiap saat kepada pelanggan atau konsumen. Kebutuhan pelanggan yang baik yaitu bebas dari kerusakan atau cacatnya suatu barang maupun jasa yang

dilakukan, dengan pelayanan yang ramah dapat memberikan kualitas layanan jasa yang memuaskan kepada pelanggan atau konsumen.

Pelayanan yang berkualitas adalah pelayanan yang telah memenuhi standar yang harus dicapai oleh suatu perusahaan atau instansi pemerintah. Pinsip kualitas adalah sejumlah asumsi yang dinilai dan diyakini memiliki. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil dari suatu pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan tersebut berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Suatu lembaga menentukan kinerja yang baik terdapat beberapa faktor didalamnya yang meliputi:⁴⁶

1. Pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai adalah bagai mana organisasi diatur untuk melakukan sesuatu sehingga lebih bersifat berorientasi pada manfaat bukan sekedar pernyataan tentang misi, maksudnya adalah tentang apa yang harus dicapai
2. Manajemen strategis adalah maksud dan nilai adalah merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang dapat berakibat pada formulasi dan implementasi dari suatu strategi yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen strategi dapat dirumuskan berbagai variabel yang harus dikendalikan untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Manajemen sumber daya manusia adalah dalam praktik kinerja tinggi manajemen sumber daya manusia dilakukan melalui: harmonisasi kriteria dan persyaratan bagi semua staf, menggunakan tes psikologi

⁴⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali press, 2011) hlm. 81-86

pada seleksi staf, sistem formal dalam komunikasi nilai-nilai kepada staf, mengembangkan organisasi pembelajaran, merancang pekerjaan untuk menggunakan sepenuhnya ketrampilan dan kemampuan, menggunakan sistem survei siskap secara reguler, penilaian formal terhadap seluruh staf paling tidak sekali dalam setahun, staf mendapat informasi tentang kerja dan prospek organisasi, melakukan promosi internal jika memungkinkan, kebijakan keamanan kerja.

4. Pengembangan organisasi adalah suatu pengembangan organisasi yang berkepentingan dengan perencanaan dan implementasi program yang dirancang untuk memperbaiki efektivitas, dengan pengembangan tersebut organisasi berfungsi dan mengelola perubahan.
5. Konteks organisasi adalah suatu kinerja dalam organisasi dipengaruhi langsung oleh rencana dan tindakan manajerial, struktur organisasi dan kondisi lingkungan eksternal maupun internal. Sementara rencana dan tindakan manajerial serta struktur organisasi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan eksternal maupun internal sebelum memberikan pengaruh pada kinerja organisasi
6. Desain kerja adalah spesifikasi dari isi, metode dan hubungan pekerjaan dengan maksud untuk memuaskan persyaratan teknologi dan organisasi.
7. Fungsionalisasi adalah cara bagaimana suatu organisasi berfungsi yang merupakan faktor kontekstual secara langsung mempengaruhi proses desain dan operasi manajemen kinerja.

8. Budaya adalah perekat yang dapat mempersatukan organisasi dengan manajemen kinerja
9. Kerja sama adalah suatu pengembangan yang penting dan lebih baik dengan menggunakan tim multi fungsional, multi disiplin dan bentuk organisasi lainnya.

Pelaksanaan dari suatu kinerja akan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang dipengaruhi dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Adapun faktor dari pekerja berupa kemampuan dan kompetensinya. Sedangkan dari segi organisasinya berupa pemimpin yang dalam memperdayakan pekerjaannya, cara mereka dalam memeberikan penghargaan kepada para pekerjanya, dan bagaimana cara mereka dalam meningkatkan kemampuan dari para pekerjanya. Seseorang yang memiliki keinginan berkinerja sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai suatu tujuan.

- a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴⁷

Menurut Pabundu Tika: “Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan maupun kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka periode waktu tertentu”.⁴⁸ Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan kinerja menurut Mulyadi adalah “keberhasilan personil atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan sebelumnya terhadap perilaku yang diharapkan”.⁴⁹ Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil suatu pekerjaan yang didapat oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam usaha mencapai tujuan berdasarkan wewenangnya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum meliputi:⁵⁰

⁴⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya*, hlm. 67

⁴⁸ Moh Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan*, hlm. 121

⁴⁹ Mulyadi, *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen (sistem pelipat ganda kerja perusahaan)*, (jakarta: Salemba empat, 2007) hlm. 337

⁵⁰ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resources Manajemen Edisi 10*, (terjemh Diana Angelica) (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm. 378

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Ketepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran dalam bekerja
5. Kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja ⁵¹

Kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor:

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan, kebutuhan dan sifat
4. Persepsi terhadap tugas
5. Imbalan internal dan eksternal
6. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Dimensi yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut:⁵²

1. Kualitas kerja adalah suatu standar persyaratan yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik, yang terdiri dari indikator kecermatan atau ketelitian kerja dan hasil kerja
2. Kuantitas kerja adalah jumlah hasil kerja yang dilakukan dalam suatu periode tertentu, yang terdiri dari indikator ketepatan waktu menyelesaikan tugas dan mampu bekerja cepat.

⁵¹ Ardiana, I.A. Brahmayanti dan Subaedi, *Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, (Vol. 12, No. 1 tahun 2010), hlm. 47

⁵² Ni Made Candra Megita Atma Negara, *Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai pada pt. Pos indonesia (persero) Kabupaten jembrana*, dalam jurnal Pendidikan Ekonomi, (vol: 4 no: 1 tahun 2014), hlm. 4

3. Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada di *job description*, yang terdiri dari indikator keberanian mengambil keputusan, tanggung jawab atas tugas yang diberikan, dan jujur dalam bekerja
4. Pemahaman tugas adalah mengerti dan paham tentang segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dari atasan sehingga mampu bekerja efektif sesuai pemahaman yang dimiliki. Indikator pemahaman tugas terdiri dari target pekerjaan per hari tercapai, keberanian menyampaikan pendapat, pelaksanaan kerja sesuai ketentuan dan tujuan perusahaan.
5. Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Kedisiplinan terdiri dari indikator mengikuti petunjuk dan kebijakan, patuh terhadap peraturan perusahaan dan ketepatan waktu hadir/pulang kerja.

Standar kinerja mendefinisikan tingkat yang diharapkan dari kinerja, dan merupakan suatu “pembanding kinerja” (*Benchmarks*), atau “tujuan”, atau “target”, tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kinerja yang nyata dapat difahami dengan jelas dan akan bermanfaat bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Standar yang didefinisikan dengan baik memastikan setiap orang yang terlibat mengetahui tingkat pencapaian yang diharapkan. Sebaiknya Standar kinerja ditetapkan sebelum pekerjaan dilakukan.⁵³

⁵³ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human* hlm. 380

Standar yang diterapkan untuk karyawan sering dinyatakan dalam bentuk angka (5, 4, 3, 2, 1) atau peringkat verbal, sebagai contoh “menonjol” atau “tidak memuaskan”. Jika lebih dari satu orang terlibat dalam penilaian mereka mungkin menerima kesulitan dalam mencapai sebuah kesepakatan pada tingkat presisi kinerja yang tercapai secara relatif terhadap Standar.

Adapun istilah yang mendefinisikan Standar pada suatu perusahaan:⁵⁴

1. Nilai 5: Menonjol artinya orang tersebut sangat berhasil dalam kriteria pekerjaan ini sehingga harus diberi catatan khusus, kinerja ini berada pada tingkat 10% teratas.
2. Nilai 4: Sangat baik artinya kriteria kinerja pada tingkat ini adalah yang berada rata-rata diatas unit, dibandingkan dengan hasil unit yang umum.
3. Nilai 3: Memuaskan artinya kinerja ini berada lebih tinggi dari Standar minimum. Tingkat kinerja ini merupakan apa yang diharapkan dari kebanyakan karyawan yng berpengalaman dan kompeten.
4. Nilai 2: Marginal artinya Kinerja yang berada pada bawah Standar minimum pada dimensi kerja tersebut. Namun berpotensi meningktan peringkat dalam waktu tertentu

⁵⁴ Ibid, hlm. 381

5. Nilai 1: Tidak memuaskan artinya kinerja dalam hal ini berada jauh dari Standar pekerjaan. Patut menjadi pertanyaan apakah orang tersebut mampu meningkat sesuai Standar yang ditetapkan.

Pengukuran dari kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:⁵⁵

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan oleh pelanggan dapat terpenuhi
2. Mengusahakan Standar kinerja untuk menciptakan perbandingan
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan prioritas perhatian
5. Menghindari konsekuensi dan rendahnya kualitas
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong perbaikan

⁵⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*,.....hlm. 230

E. Pengertian Karyawan

Karyawan adalah seseorang maupun sekelompok orang yang memiliki status tertentu karena pekerjaan yang dilakukakannya.⁵⁶ Pengertian lain dari karyawan adalah suatu kekuatan fisik dari manusia, berupa pengetahuannya, keahliannya, ketrampilannya, dan kreatifitasnya, kepribadian serta kepemimpinannya dalam bekerja.⁵⁷ Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai perbandingan kerja nyata yang dilakukan oleh karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh lembaga. Karyawan merupakan SDM pada suatu organisasi sehingga organisasi tersebut dapat hidup karena adanya karyawan yang membuat berfungsinya suatu alat pabrik seperti mesin dan berbagai perangkat lainnya sehingga dapat menghasilkan apa yang diharapkan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa karyawan menjadi sumber daya manusia yang dapat menghidupkan organisasi maupun lembaga.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 dikatakan bahwa karyawan adalah seseorang yang melakukan pekerjaan dan menerima upah atau imbalan atas hasil kerjanya dalam bentuk lain.⁵⁸

Adapun hal yang diinginkan oleh karyawan sebagai berikut:⁵⁹

- a. Kesempatan dalam mencapai kemajuan
- b. Kepastian mengenai suatu pekerjaan

⁵⁶ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 97

⁵⁷ Muhammad Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LantaboraPress, 2005) hlm. 67

⁵⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2

⁵⁹ Ishak Arep dan Hendri Tanjung, *Manajemen Motivasi* (Jakarta : PT Gramedia,2004), hlm. 20

- c. Penghargaan dari pihak lain baik manajer maupun rekan kerja
- d. Pekerjaan yang menarik baginya
- e. Jam kerja serta upah yang layak
- f. Kepemimpinan yang efisien
- g. Diterima sebagai anggota kelompok kerja
- h. Lingkungan dan kondisi kerja yang menyenangkan

Menurut undang-undang tentang ketenagakerjaan setiap karyawan memperoleh hak atas perlindungan kerja berupa:⁶⁰

- a. Keselamatan dan kesehatan saat bekerja
- b. Moral dan kesusilaan
- c. Perlakuan yang sesuai harkat dan martabat sebagai manusia dan nilai-nilai agama

F. Kajian Penelitian Terdahulu

Ratnaningsih⁶¹ yang bertujuan untuk menguji “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta”. Metode penelitian yang digunakan merupakan penelitian hubungan/korelasional. Penelitian hubungan/korelasi adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mencari atau menguji hubungan antar variabel. Penelitian hubungan bertujuan mengungkapkan hubungan korelatif antar variabel. Hubungan korelatif

⁶⁰ Undang-undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 pasal 86 ayat (1)

⁶¹ Nuryani Ratnaningsih, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta*, (Yogyakarta: Skripsi tidak diterbitkan, 2013)

mengacu pada kecenderungan bahwa variasi suatu variabel diikuti variasi lainnya. Dengan hasil penelitian Motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.

Berdasarkan hasil analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta maka diperoleh persamaan regresi ganda yaitu $Y' = 10 + 0,59X_1 + 0,19X_2$. Nilai $a = 10$, nilai $b = 0,59$, dan nilai $c = 0,19$. Hasil tersebut menyebutkan bahwa b dan c bernilai positif. Oleh karena itu, variabel X_1 (motivasi kerja) dan X_2 (pengalaman kerja) berpengaruh positif terhadap Y (produktivitas kerja). Apabila nilai X_1 dan X_2 dinaikkan sebesar satu angka $X_1 = 47$ (dari nilai tertinggi variabel motivasi kerja ditambah satu = $46 + 1$), dan $X_2 = 50$ (dari nilai tertinggi variabel pengalaman kerja ditambah satu = $49 + 1$), maka nilai Y akan naik menjadi 47,23.

Adapun perbedaannya dengan penelitian yang saya lakukan terletak pada Variabel *Y Dependen* dimana pada penelitian terdahulu variabel *Y Dependen* berupa Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta sedangkan penelitian saya dengan variabel *Y Dependen* berupa kualitas kinerja karyawan BMT Pahlawan, sedangkan untuk persamaannya terletak pada jenis penelitian korelasi/hubungan dan variabel *X Independen* yaitu sama berupa motivasi kerja dan pengalaman kerja.

Regina⁶² yang bertujuan untuk menguji “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa”. Metode penelitian yang digunakan berupa penelitian korelasi untuk menguji pengaruh dan hubungan antar variabel. Dengan hasil Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,343 dan nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .

Adapun perbedaannya dengan penelitian yang saya lakukan terletak pada variabel X *Independen* berupa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sedangkan penelitian yang saya lakukan variabel X *Independen* berupa Pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan, sedangkan untuk persamaannya terletak pada variabel Y *Dependen* berupa Kinerja karyawan.

Wirawan⁶³, yang bertujuan untuk menguji “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Metode penelitian yang digunakan berupa penelitian kuantitatif kausal. Dengan hasil tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh

⁶² Regina Aditya Reza , “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Santosa Perkasa”, (Semarang: Skripsi tidak diterbitkan, 2010)

⁶³ Ketut Edy Wirawan, et all, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* , Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia , E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)

secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja. Besar sumbangan pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah 50,8%, sedangkan besar hubungan pengaruh faktor lain terhadap kinerja karyawan adalah 49,2%. Hasil penelitian Tabel 1 menunjukkan bahwa ada pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karena $p\text{-value} < \alpha 0.05$ dengan hubungan pengaruh bersama sebesar 56,20% dengan sumbangan pengaruh 31,60%. Sisanya 49,20% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, pelatihan, motivasi, kepemimpinan, kemampuan kerja, dan semangat kerja. Hasil penelitian Tabel 1 menunjukkan bahwa ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan karena $p\text{-value} < \alpha 0.005$ dengan hubungan pengaruh bersama sebesar 25,40% dan sumbangan pengaruh langsung tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan sebesar 6,5%. Hasil penelitian Tabel 1 menunjukkan bahwa ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan karena $p\text{-value} < \alpha 0.005$ dengan hubungan pengaruh bersama sebesar 59,8%, sedangkan besar sumbangan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah 35,8%.

Adapun perbedaannya dengan penelitian yang saya lakukan terletak pada metode penelitian yang digunakan berupa penelitian kuantitatif kausal sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan metode kuantitatif asosiatif, untuk persamaannya terletak pada variabel X *Independen berupa*

pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dan variabel Y *Dependen* berupa Kinerja Karyawan

Rahmawati⁶⁴ yang bertujuan untuk menguji “Pengaruh pelatihan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Lotus indah textile industries Surabaya”. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modelling (SEM), metode yang digunakan adalah pengambilan sampel dengan random sampling yaitu pengambilan sampel secara acak dari karyawan PT Lotus indah textile industries surabaya untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini berjumlah 112 orang. Variabel penelitian adalah pelatihan (X1), motivasi (X2), dan kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Lotus indah textile industries surabaya, Berdasarkan hasil pengujian dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan tidak dapat terbukti kebenarannya, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan dapat terbukti kebenarannya.

Adapun perbedaannya dengan penelitian yang saya lakukan terletak pada model yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modelling (SEM), metode yang digunakan adalah pengambilan sampel dengan random sampling yaitu pengambilan sampel secara acak dengan jumlah responden 112 orang, sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus dengan jumlah responden 17 orang. Persamaannya terletak

⁶⁴ Ita Rahmawati. 2010. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Lotus Indah Textile Industries Surabaya*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran.(Surabaya: Skripsi tidak diterbitkan,2010)

pada variabel X *Independen* berupa motivasi dan variabel Y *Dependen* berupa Kinerja.

Ibriati⁶⁵ yang bertujuan untuk menguji “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar”. Jenis penelitian ini menggunakan observasional analitik dengan rancangan CrossSectional, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Dengan hasil penelitian berupa diperoleh hasil bahwa motivasi eksternal (Kondisi Kerja, Atasan yang Baik, Jaminan Financial dan Sosial) memberikan pengaruh terhadap produktivitas kinerja perusahaan. Sedangkan analisis yang diperoleh dari motivasi internal (Pekerjaan yang Menyenangkan, Pekerjaan yang Menantang, dan Pekerjaan yang Menarik) memberikan pengaruh terhadap produktivitas. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti. Motivasi eksternal dan internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi, yakni sebesar 47% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi kedua variabel yang digunakan dalam penelitian, sisanya 53% dipengaruhi oleh faktor lain.

Adapun perbedaannya dengan penelitian yang saya lakukan terletak pada jenis penelitian ini menggunakan observasional analitik dengan rancangan CrossSectional, sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan teknik pengambilan sampel

⁶⁵ Ibriati Kartika Alimuddin, “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar”, (Makassar: Skripsi tidak diterbitkan, 2012)

jenuh atau sensus. Persamaannya terletak pada variabel X *Independen* berupa motivasi.

Mindryati⁶⁶ yang bertujuan untuk menguji “Pengaruh motivasi dan sikap karyawan terhadap kinerja di BMT Pahlawan Tulungagung”. Metode penelitian yang digunakan berupa pendekatan kuantitatif dengan menggunakan penelitian deskriptif. Dengan hasil dari perhitungan koefisien regresi sebesar -1,411 dengan tingkat signifikan sebesar $0,025 < 0,05$. Variabel motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung. Nilai koefisien yang diperoleh berlawanan artinya semakin rendah motivasi maka kinerja karyawan semakin tinggi dan sebaliknya. Dengan hasil perhitungan koefisien regresi diperoleh nilai sebesar 2,171 dengan tingkat signifikan sebesar $0,63 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa sikap karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung, semakin baik sikap karyawan maka semakin baik kinerja di BMT Pahlawan Tulungagung. Secara bersama-sama motivasi (X1) dan sikap karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 22,899 serta signifikan sebesar 0,42.

Adapun perbedaannya dengan penelitian yang saya lakukan terletak pada variabel X *Independen* berupa sikap karyawan sedangkan penelitian yang saya lakukan variabel X *Independen* berupa Pengalaman kerja dan latar

⁶⁶ Mindryati, “Pengaruh Motivasi Dan Sikap Karyawan Terhadap Kinerja Di BMT Pahlawan Tulungagung (Tulungagung: Skripsi tidak diterbitkan, 2014)

belakang pendidikan, sedangkan persamaannya terletak pada variabel Y *Dependen* berupa Kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung.

Zainullah⁶⁷, yang bertujuan untuk menguji “Pengaruh Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton” Metode penelitian yang dilakukan dengan kuantitatif menggunakan sampling jenuh, dengan hasil kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 70,6% dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 28,1%

Adapun perbedaan dengan penelitian yang dilakukan terletak pada X *Independen* yang berupa kemampuan sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan variabel motivasi kerja dan latar belakang pendidikan, sedangkan persamaan terletak pada variabel Y *Dependen* berupa kinerja.

Wariati⁶⁸, yang bertujuan untuk menguji “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur” Metode penelitian yang dilakukan menggunakan kuantitatif berupa *explanatory research* dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai t

⁶⁷ Amin Zainullah, et al, *Pengaruh Kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pekerja pelaksanaan bekisting pada pekerjaan beton, program magster teknik sipil minat manajemen konstruksi*, Universitas Brawijaya Malang, Jurnal Rekayasa Sipil (Volume 6, No.2 Tahun 2012)

⁶⁸ Nana Wariati, et al, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur*, Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, Jurnal Wawasan Manajemen, (Volume 3, No 3 Tahun 2015)

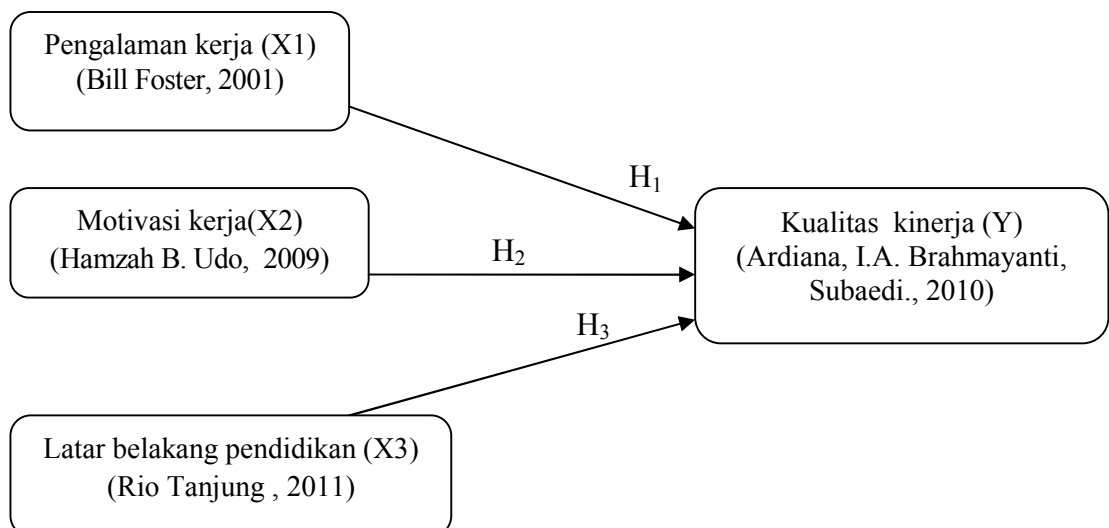
hitung $3.919 > t$ tabel $1,996$ dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil nilai t hitung $6,163 > t$ tabel $1,996$.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan terletak pada metode penelitiannya berupa *explanatory research* sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan metode asosiatif, untuk persamaannya terletak pada variabel *dependen* yaitu kinerja.

G. Kerangka Konseptual

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel hubungan pengalaman kerja, motivasi kerja, dan latar belakang pendidikan terhadap kualitas kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungung, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini.

Gambar 2.2
Kerangka Konseptual penelitian



Sumber data: Dari landasan teori, 2017

Keterangan:

1. Variabel terikat (variabel *dependen*) yaitu variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah kualitas kinerja yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut sebagai (Y).
2. Variabel bebas (variabel *independen*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah pengalaman kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan latar belakang pendidikan (X3).

H. Hipotesis Penelitian

- a. Pengalaman kerja berhubungan secara signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung
- b. Motivasi kerja berhubungan secara signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung
- c. Latar belakang pendidikan berhubungan secara signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung