

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan adalah suatu tahap atau tingkatan Pendidikan yang dilalui individu dalam sistem jangka panjang karena dengan adanya pendidikan individu mempunyai keahlian dan mampu dengan mudah mengembangkan diri dalam dunia kerjanya. Pendidikan adalah suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2003).

Wirawan (2016), tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi. Hasbullah (2017), mengatakan pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani siterdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama.

Pendidikan diperlukan untuk menyiapkan pegawai dalam menjalankan tanggung jawab yang bertentangan atau yang lebih tinggi dalam sebuah lembaga. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kedewasaan secara emosional dan kecakapan intelektual yang lebih baik dibandingkan pegawai yang hanya memiliki

pendidikan lebih rendah sehingga, semakin meningkat tingkat pendidikan maka daya cipta kerja juga akan semakin tinggi (Amrullah, 2021).

Pendidikan yang telah dilalui oleh seorang pegawai sangat berdampak dalam memperkuat karakternya. kesiapan pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai akan mampu mengimbangi hambatan – hambatan yang dilalui berkaitan dengan pekerjaannya (Onibala, 2017). Seorang pegawai yang memiliki pendidikan yang lebih maksimal dapat dijadikan sebagai pengembangan di masa akan datang, karena tanpa pendidikan sulit bagi individu untuk maju dan secara tidak langsung akan menghambat peningkatan suatu organisasi.

a. Indikator Tingkat Pendidikan

Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 3 Ayat 1, Tingkat pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Adapun indikator tingkat pendidikan sebagai berikut:

1) Pendidikan Formal

Pendidikan formal merupakan alur pendidikan yang tersistematis dan bertahap yang terdiri atas pendidikan usia dini (TK), pendidikan dasar (SD), pendidikan menengah (SMA), dan pendidikan tinggi (Universitas). Pendidikan formal terbagi atas pendidikan berstatus swasta.

2) Pendidikan Non Formal

Pendidikan non formal adalah alur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dijalankan secara sistematis dan bertingkat. Hasil pendidikan non formal dapat dinilai proporsional dengan hasil agenda pendidikan formal setelah melewati proses evaluasi penyesuaian oleh lembaga yang dipilih oleh pemerintah serta pemerintah daerah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan.

3) Pendidikan Informal

Pendidikan informal merupakan alur pendidikan keluarga serta lingkungan yang berbentuk aktivitas belajar secara mandiri. Hasil pendidikan informal dibenarkan serupa dengan pendidikan formal dan pendidikan non formal setelah peserta didik lulus ujian sesuai dengan standar nasional pendidikan antarlain: pendidikan agama, budi pekerti, etika, sopan santun, moral dan sosialisasi.

b. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan adalah sesuatu yang ingin raih untuk kegiatan pendidikan. Pakpahan (2019), sesuatu yang dapat dimengerti bahwa pendidikan itu harus dilakukan dengan target yang disimulasikan menjadi kualitas:

- 1) Sasaran khusus pendidikan nasional ialah akan melahirkan manusia pancasila.

- 2) Tujuan institusional yaitu sasaran yang merupakan kewajiban dari lembaga pendidikan spesifik untuk mencapainya.
- 3) Tujuan kurikuler adalah tujuan bidang studi atau mata pelajaran.
- 4) Objek dari instruksional merupakan tujuan esensi program studi yang sama dengan pandangan studi bermutu dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, mencakup tentang objek instruksional umum dan objek instruksional khusus.

c. Perananan Pendidikan

Peranan pendidikan mengenai masyarakat sekurang-kurangnya ada dua bagian besar, yaitu preserveratif dan fungsi direktif (Siswoyo, 2020), antarlain:

- 1) Peranan preserveratif dilaksanakan dengan melindungi kualitas yang ada pada masyarakat.
- 2) Peran pengarahan dilakukan untuk pendidikan selaku penyuluh perbaikan sosial sehingga mampu menduga masa depan.

Selain itu, pendidikan berperan menyediakan manusia, menyediakan tenaga kerja, dan menyediakan warga negara yang baik.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu cara yang paling banyak digunakan oleh sebuah organisasi untuk mengamati kemampuan setiap karyawan yang bekerja di perusahaan atau lembaga tertentu. Masa kerja merujuk pada lamanya waktu seorang individu bekerja. Masa kerja karyawan berpengaruh

pada pengalaman yang dimiliki seorang karyawan. Karyawan yang telah berasosiasi lebih lama dalam perusahaan, dapat dibuktikan bahwa lebih memahami komplikasi perusahaan dibandingkan karyawan yang masih terbilang baru.

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, pengalaman adalah sebagai sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung). Pengalaman kerja memberikan partisipasi terhadap kemampuan individu dalam membereskan pekerjaannya. Pengalaman kerja adalah senioritas atau “length of service” atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan (Sutijono, 2001).

Handoko, (2014) menyatakan, pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan dan keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya (Sulaeman, 2014).

a. Indikator Pengalaman Kerja

Indikator instrumen masa kerja menurut Devischa dan Mukzam (2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Lamanya waktu bekerja di perusahaan adalah masa dimana pekerja menyelesaikan waktu kerja selama diperusahaan.

- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan menyatakan pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang diperlukan oleh karyawan. Pengetahuan juga memuat kemampuan untuk memahami dan menjalankan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan memuat pada kemampuan fisik yang diperlukan untuk mewujudkan atau menjalankan suatu kegiatan atau pekerjaan.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan individu dalam menjalankan perspektif - perspektif teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

b. Tujuan dan Manfaat Pengalaman Kerja

Sebuah perusahaan akan berkeinginan memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berbobot dalam menjalankan pekerjaan bersamaan tanggung jawab yang diamanatkan perusahaan dapat dijalankan sesuai dengan aturan atau ketentuan perusahaan. Maka dari itu, pengalaman kerja memiliki manfaat bagi perusahaan maupun karyawan.

Manfaat pengalaman kerja merupakan kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan menghasilkan penghasilan. Berlandaskan manfaat masa kerja tersebut maka individu yang sudah mempunyai masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan

individu lain akan menghasilkan manfaat antarlain: Karyawan yang telah berpengalaman dalam bekerja akan membangun keahlian dibidangnya, akibatnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan cepat diselesaikan (Munawar, 2004). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin tinggi pengalaman kerja karyawan akan semakin cepat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan semakin rendahnya pengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.

3. Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan inisiatif, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Mangkunegara (2004) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Didalam kamus besar bahasa Indonesia menjabarkan

bahwa kinerja berarti: (1) sesuatu yang diraih, (2) kinerja yang diperlihatkan, (3) kompetensi kerja.

Berdasarkan beberapa pemikiran diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hak seseorang, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, dalam bentuk prestasi kerja yang merupakan tingkat keberhasilan individu dalam menjalankan tanggung jawab dan kemampuan untuk mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan.

Indikator kinerja pegawai untuk melihat kinerja pegawai secara individu menurut Robbins (2016) antarlain:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

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) Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan sumber referensi beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul (Pengarang, Tahun)	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian
1	PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Abdul Basyit, Bambang Sutikno, Joes Dwiharto, 2020)	Tingkat Pendidikan (X1) <i>Mangkunegara (2003)</i> Pengalaman Kerja (X2) <i>Sutjiono, (2001)</i> Kinerja (Y) <i>Mangkunegara, (2009)</i>	Tingkat perkembangan peserta didik Kemauan yang dikembangkan Tujuan yang akan dicapai Lama Waktu atau Masa Kerja Keterampilan yang dimiliki Penguasaan Terhadap pekerjaan Penyesuaian kompensasi Perbaikan kinerja Kebutuhan latihan Pengambilan keputusan Untuk kepentingan penelitian karyawan Membantu diagnosis terhadap kesalahan	Hasil uji analisis regresi linier berganda diperoleh nilai variabel tingkat pendidikan sebesar 0,320 yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja sebesar 0,481 Hasil yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 44,8% dan uji t diperoleh nilai tingkat pendidikan sebesar 2,891 dan pengalaman kerja sebesar 4,315 dengan signifikan < 0,05. Untuk uji f sebesar 11,782. Disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara paraisal dan simultan.
2	PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA	Pendidikan (X1) <i>Harsdono (2011)</i>	Pendidikan Formal Pendidikan Non Formal Pendidikan Informal	Hasil penelitian diperoleh. (1) tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2)

No	Judul (Pengarang, Tahun)	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian
	KARYAWAN (Study Pada PT. Sapta Sari Tama Banjarmasin) (Anita1, Kurniaty2, Rizka Zulfikar, 2022)	Pengalaman Kerja (X2) <i>Handoko (2014)</i> Kinerja (Y) <i>Alayu S.P Hasibuan (2014)</i>	Lama waktu/Masa kerja Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Kualitas kerja Kuantitas Ketepatan waktu Efektifitas Kemandirian	Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan (3) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sapta Sari Tama Banjarmasin, hal ini memberi tanda sebagian karyawan memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang cukup baik dan keberlangsungan hidup perusahaan dan terwujudnya karyawan yang produktif.
3	PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.KARYA MENTARI SERAYA (Kevin Djordian, 2021)	Tingkat Pendidikan (X1) <i>wirawan (2016)</i> Pengalaman Kerja (X2) <i>Sulaeman (2014)</i> Kinerja (Y) Suwatno dan Juni (2018)	Pendidikan Formal Pendidikan Informal Lama waktu atau masa kerja Tingkat pengetahuan keterampilan yang dimiliki Jenis pekerjaan Kualitas kerja Kuantitas Ketepatan Waktu Efektifitas Kemandirian	Hasil penelitian, Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh serta tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4	PENGARUH LATAR	Pendidikan (X1)	Pendidikan formal	Hasil pengujian diperoleh secara

No	Judul (Pengarang, Tahun)	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian
	BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Survei Pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia(BKPSDM) Kab. Ciamis) (ShelaTri Agustina, Rita Tri Yusnita, Nita Fauziah Oktaviani, 2023)	<i>Hasbullah (2017)</i> Pengalaman Kerja (X2) <i>Situmeang (2017)</i> Kinerja Pegawai (Y) <i>Hasibuan (2017)</i>	Pendidikan Informal Lama waktu/ masa kerja Tingkat pengetahuan dan keterampilan Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Kualitas kerja Kuantitas kerja Tanggung jawab Kerja sama Inisiatif	simultan katar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Ciamis. Latar belakang pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5	PENGARUH KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PURA BARUTAMA UNIT OFFSET KUDUS (SUSANTI, 2021)	Kemampuan (X1) <i>Robbins (2008)</i> Pengalaman Kerja (X2) <i>Foster (2001)</i> Kinerja Karyawan (Y) <i>Mangkunegara (2004)</i>	Kapasitas terhadap pekerjaan Pelatihan Pengalaman Kesanggupan kerja Lama Waktu Kerja Tingkat pengetahuan Keterampilan Penguasaan pekerjaan dan peralatan Kinerja karyawan kuantitas Kualitas Ketepatan waktu	Hasil penelitian diperoleh bahwa (1) kemampuan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (2) pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) hasil uji simultan menunjukkan kemampuan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	PENGARUH PENGALAMAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL	Pengalaman kerja (X1) (<i>Syukur, 2001</i>)	Latar belakang pribadi Bakat dan minat Sikap dan kebutuhan	Penelitian ini bersifat deskriptif analitik dengan rancangan penelitian cross sectional dimana

No	Judul (Pengarang, Tahun)	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian
	TERHADAP KINERJA PEGAWAI(Studi Kasus Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kaur) (Ridianto, 2023)	Kecerdasan Emosional (X2) <i>Goleman (2007)</i> Kinerja Pegawai (Y) Dessler (2006)	kemampuan analitis dan manipulatif Keterampilan dan kemampuan tehnik Kesadaran diri Pengelolaan diri Motivasi Pengelolaan hubungan Kualitas akurasi Produktivitas, kuantitas dan efisiensi Pengetahuan pekerjaan, keterampilan dan informasi Bisa diandalkan Kehadiran Kemandirian	penelitian ini untuk mempelajari dinamika korelasi antara variabel bebas. Pengujian menggunakan SPSS 16.0. Hasil penelitian tersebut, pengalaman kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap perkembangannya.
7	PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SIBATEL SILANGKITANG BARATA TELEKOMUNIKASI (HERI CANDRA, 2018)	Pendidikan (X1) <i>Hasibuan (2003)</i> Masa kerja (X2) <i>Tulus (2006)</i> Kinerja (Y) <i>Wibowo (2010)</i>	Pendidikan dasar Pendidikan menengah Pendidikan lanjutan Pendidikan tinggi Lama waktu/periode bekerja Tingkat pengetahuan dan keterampilan Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Kuantitas kerja Kualitas Kerja	Hasil pengujian ini, tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, masa kerja berpengaruh positif terhadap dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan tingkat pendidikan dan masa kerja secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SIBATEL Medan.

No	Judul (Pengarang, Tahun)	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian
			Pemanfaatan waktu Tingkat Kehadiran Kerjasama	
8	PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDONESIA TRANS NETWORK (Sintiya Permata Sari dan Iskandar Ali Alam, 2023)	Penempatan Kerja (X1) (<i>Susanto, 2021</i>) Pengalaman kerja (X2) (<i>Sasongko, 2018</i>) Kinerja Karyawan (Y) <i>Purnasiwi dan Alam (2022)</i>	Pendidikan Pengetahuan Kerja Keahlian Kerja Pengalaman Kerja Lama waktu atau masa kerja Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan. Kualitas Kuantitas Ketetapan Waktu Efektivitas Kemandirian	Hasil penelitian dengan uji uji hipotesis menunjukkan penempatan kerja dan pengalaman kerja secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan sebesar 57%, dan variabel lain dengan model regresi memiliki 43% sisanya.
9	PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL MUTIARA MERDEKA PEKANBARU (Putri Annisa, 2022)	Pengalaman Kerja (X1) <i>Foster (2007)</i> Kinerja (Y) <i>Mangkunegara (2009)</i>	Masa kerja Tingkat pengetahuan dan keterampilan Penguasaan terhadap pekerjaan Kuantitas kerja Kualitas kerja Tingkat pendidikan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Pekanbaru.
10	PENGARUH TINGKAT	Tingkat pendidikan	Sektor berkualitas	Hasil penelitian menunjukkan tingkat

No	Judul (Pengarang, Tahun)	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian
	PENDIDIKAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIKPROVINSI SULAWESI SELATAN (Maulana Muhammad dan Jessica F. Tonapa, 2021)	(X1) <i>Mangkunegara (2006)</i> Kinerja (Y) <i>Mangkunegara (2006)</i>	Kualitas kerja Kecepatan kerja Prakarsa kemampuan Komunikasi	pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan persentase 24%. Kecakapan intelektual yang diperoleh dari jenjang pendidikan sebaiknya juga diiringi dengan adanya upaya lain seperti dengan adanya upaya pengembangan kompetensi dalam menunjang peningkatan kinerja.

C. Kerangka Konseptual Penelitian

Pada penelitian ini variabel tingkat pendidikan sebagai variabel (X1) independen yang dimana tingkat pendidikan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan atau lembaga. Pendidikan adalah suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2003). Berdasarkan penjelasan hubungan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat digolongkan indikator tingkat pendidikan adalah pendidikan formal, pendidikan non formal dan pendidikan informal (UU Nomor 20 tahun 2003 pasal 13 ayat 1).

Selanjutnya variabel pengalaman kerja sebagai variabel (X2) independen yang dimana pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan atau lembaga. Handoko, (2014) menyatakan, pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Berdasarkan penjelasan hubungan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat digolongkan indikator pengalaman kerja adalah lama waktu/ masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Davischa dan Mukzam, 2018).

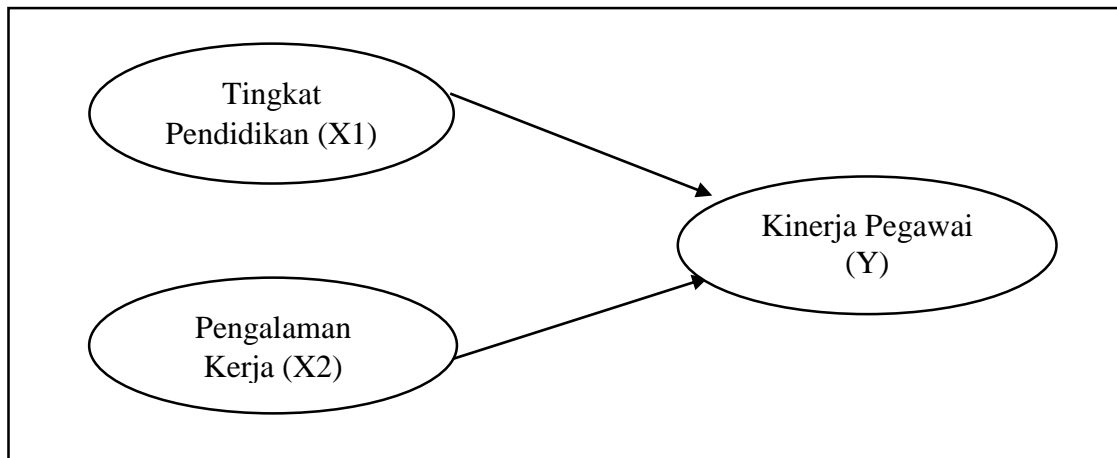
Variabel berikutnya yaitu variabel kinerja sebagai variabel (Y) dependen yang dimana variabel tersebut akan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada perusahaan atau lembaga. Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan penjelasan terhadap kinerja pegawai yang dapat mempengaruhi kontribusi terhadap perusahaan atau lembaga sehingga dapat digolongkan indikator kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian (Robbins, 2016).

Hubungan variabel tingkat pendidikan (X1) dan variabel pengalaman kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) yaitu saling terikat karena, dalam meningkatkan sebuah kinerja dalam sebuah instansi atau lembaga pemerintahan diperlukan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang tinggi dan baik.

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula pengalaman yang didapatkan untuk diaplikasikan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat dijelaskan fenomena yang berkaitan dengan hasil penelitian yang berbeda. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Heri Candra (2018) pada PT Sibatel Silangkitang Barata telekomunikasi terdapat hasil penelitian pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Penelitian yang dilakukan Kevin Djordian (2021) pada karyawan PT. Karya Mentari Seraya terdapat hasil tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka konseptual sendiri merupakan kerangka atau bagan yang menggambarkan hubungan antar konsep yang akan dikembangkan. Kerangka konseptual bertujuan untuk mempermudah dalam melakukan penelitian agar lebih terarah sesuai dengan tujuan. Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan diatas, maka dengan ini peneliti dapat membuat hipotesis “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo” adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo.