

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Konsep Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang paling utama. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Schuler (1992:6), manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam member kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau pegawai, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

B. Konsep Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Mangkunegara (2002:22) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mathis and Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Sementara Armstrong (1999:15) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Pendapat Llyas (2005:55) mengatakan bahwa kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun structural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil didalam organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Baik buruknya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sutermeister (1999:51) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik.

Dari beberapa pendapat tersebut, maka peneliti menyimpulkan secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah:

- a. Faktor individu, meliputi: pendidikan, pengalaman kerja, kedisiplinan, dan motivasi.
- b. Faktor sosial, meliputi: kejelasan tujuan, kompensasi, fasilitas kerja dan kepemimpinan.
- c. Faktor sosial, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja.

3. Karakteristik Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2002:68), karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

- e. Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogram

4. Dampak Kinerja Pegawai

Umam (2010:101) beberapa efek dari penilaian kinerja antara lain:

a. Pencapaian Target

Pada saat pegawai dan pimpinan bertindak efektif dengan energi yang positif untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target.

b. Loyalitas Pegawai

Loyalitas memiliki beberapa unsur, yaitu adanya sikap kesetiaan, kesadaran, melaksanakan tanggung jawab dan berusaha menjaga nama baik organisasi. Semakin tinggi tingkat loyalitasnya, maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut.

c. Pelatihan dan pengembangan.

Semakin baik kinerja seorang pegawai maka akan semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya bila semakin buruk kinerja seorang pegawai maka semakin tinggi kebutuhan pegawai tersebut untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.

d. Promosi

Kinerja menjadi salah satu pertimbangan dalam melakukan promosi terhadap setiap pegawai yang ada.

e. Berperilaku positif

Mendorong pegawai untuk berperilaku secara positif atau memperbaiki tingkatan pegawai yang berada dibawah standar kinerja

f. Peningkatan Organisasi

Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

5. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja organisasi adalah kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan target pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (Mashun, 2006:71). Sementara Lohman (2003:30) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektifitas dan efisiensi proses dengan pedoman pada target –target dan tujuan organisasi (Mashun,2006:71)

Berdasarkan beberapa definisi di atas, indikator kinerja adalah kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Untuk menilai kinerja organisasi ini tentu saja diperlukan indikator atau kriteria untuk mengukurnya.

Bernaddin dan Russel (2011) menyatakan enam kriteria utama kinerja yang dapat dinilai dari pegawai, yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas

Tingkat proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara ideal atau sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, atau dengan cara yang berkualitas.

b. Kuantitas

Besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit atau kegiatan yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Tingkat kegiatan diselesaikan, atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain.

d. Efektivitas biaya

Tingkat penggunaan berbagai sumber daya yang dimiliki dinas , baik sumber daya manusia, sumber daya teknologi, sumber daya bahan baku, serta peralatan dan perlengkapan digunakan secara optimal untuk menghasilkan kinerja.

Robins (2006:260), indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator yaitu:

a) Kualitas

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

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) 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

d) Efektivitas Biaya

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

C. Konsep Pendidikan

1. Pengertian pendidikan

Secara umum pendidikan adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan (Soekidjo, 2003:16). Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Selanjutnya pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental (Hasbullah, 2008).

Berdasarkan pengertian para ahli mengenai pendidikan diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa pendidikan adalah usaha manusia untuk mengembangkan segala potensi yang dimilikinya demi tujuan-tujuan tertentu baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendidikan

Menurut Hasbullah (2001:02) ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat pendidikan. Faktor-faktor tersebut antara lain:

a. Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan.

a. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang menacapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi

b. Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya

c. Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

d. Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

3. Dampak Pendidikan

Pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari. Hal ini akan membantu pegawai untuk bisa mencapai kinerja yang lebih tinggi. Sebaliknya jika pendidikan rendah maka kinerja pegawai juga akan rendah.

4. Indikator Pendidikan

Tirtahrdja (2005:53), mengemukakan bahwa indikator tingkat pendidikan terdiri atas:

- a. Jenjang Pendidikan, merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan.
- b. Kesesuaian Jurusan, sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.
- c. Kompetensi, merupakan pengetahuan, penguasaan terhadap tugas keterampilan dan nilai-nilai dasar direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak

D. Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengertian pengalaman kerja terdiri dari beberapa macam yang diberikan oleh para ahli. Menurut kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005), pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami. Johnson (2007) menyatakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang. potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan, ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilihat dari masa kerja, pemahaman akan tugas yang dilaksanakannya, kemampuan menyelesaikan tugasnya, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja, salah satunya menurut Foster dalam Widyaningsih (2012: 28) yaitu:

- a. Lama waktu/masa kerja. Lama waktu atau masa kerja merupakan lama waktu yang telah ditempuh seseorang (karyawan) dalam memahami tugas dalam suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan mencakup kemampuan memahami dan menerapkan informasi pada pekerjaan yang sedang dilaksanakannya. Sedangkan ketrampilan merupakan kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan tingkat penguasaan

seseorang (pegawai) dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

Menurut Handoko (2003:241) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang pegawai adalah

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan dan pengalaman kerja, untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.
- 6) Kesehatan, tenaga dan stamina, untuk melihat kemampuan fisik seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan.

3. Dampak Pengalaman Kerja

Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja akan lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya, seorang pegawai yang tidak memiliki pengalaman kerja kurang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini tentunya akan menurunkan kinerja pegawai dan tujuan organisasi pun tidak terwujud.

4. Indikator Pengalaman Kerja

Foster (2001:43) mengatakan bahwa ada tiga indikator pengalaman kerja. indikator tersebut antara lain:

- a. Lama waktu atau 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.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang beraneka ragam.

1. Azril (2010) Anhar Samosir, dengan “' judul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nagali Subur Jaya di Kecamatan Bandar Pulau Kabupaten Asahan”. Berdasarkan hasil perhitungan Regresi Linear berganda dapat diketahui bahwa $F_{hitung} = 197,013$ dan nilai F_{tabel} dengan tingkat 95% dan $\alpha = 0,05$ $df = (k-1) : (n-k) = (2:82)$ adalah sebesar 3,107. Oleh nilai F_{hitung} (197,013) lebih besar dari F_{tabel} (3,107) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka

dapat disimpulkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Nagali Subur Jaya. Hipotesis ini menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagali Subur Jaya.

Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikan tingkat pendidikan (X_1) lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan nilai $t_{hitung} = 9,352$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,283$ maka H_0 ditolak. Berarti tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Nagali Subur Jaya. Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nagali Subur Jaya. Nilai signifikan jumlah pengalaman kerja (X_2) lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan nilai $t_{hitung} = 6,315$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,283$ maka H_0 ditolak. Berarti Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Nagali Subur Jaya.

Besar pengaruh kedua variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dapat diketahui dari besarnya *R square* yaitu sebesar 0,828. Ini menunjukkan 82,8 persen variasi kinerja pegawai pada PT. Nagali Subur Jaya dipengaruhi oleh 619 variasi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, sedangkan sisanya 11,2 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

2. Hana Rianita Putri, (2011) dengan judul “ Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya bekerja Terhadap Kinerja pegawai CV. Carunia Abadi Wonosobo”. Berdasarkan hasil perhitungan yang menunjukkan $F_{hitung} (70, 05) > F_{tabel} (2,41)$, maka terdapat hubungan atau pengaruh antara

variabel bebas dan variabel terikat Dengan demikian semakin baik variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja pegawai CV. Casrunia Abadi Wonosobo. Hasil pengolahan data diketahui bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai CV. Carunia Abadi Wonosobo dapat diterima.

Variabel tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja sebesar 0,727 (72,7 %) terhadap kinerja dan variabel lamanya bekerja mempengaruhi kinerja sebesar 0,344 (34,4%). Berdasarkan tanggapan 50 orang responden terhadap tingkat pendidikan dan lamanya bekerja diperoleh hasil dengan kategori baik. Artinya secara umum tingkat pendidikan dan lamanya bekerja yang dimiliki oleh karyawan CV. Carunia Abadi Wonosobo baik dan mempengaruhi kinerja sebesar 74,9 %.

3. Mifta Septarina, (2013) dengan judul “ Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Hasil pengolahan data diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antaratingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang yang ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh harga thitung sebesar 4,455 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,671 pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien determinan 0,284 sehingga dapat disimpulkan kinerja pegawai PT. Pegadaian Syariah dipengaruhi oleh tingkat pendidikan sebesar 28,4% sedangkan 71,6% kinerja pegawaidipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Adapun Fhitung > F tabel (21,729> 3, 190) pada taraf signifikansi5%. Sedangkan koefisien

determinasi sebesar 0,470 yang artinya sebesar 47% kedua variabel ini secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sedangkan 53% kinerja pegawai dipengaruhi variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Variabel tingkat pendidikan memberikan sumbangan efektif lebih kecil dari pada variabel pengalaman kerja yaitu $15,39\% < 31,61\%$.

4. Tri Nurini, (2015) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI SD Negeri Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen. Teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini adalah teknik statistik korelasi *product moment* dan regresi, baik secara sederhana dan ganda.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif tingkat pendidikan (X1) terhadap kinerja guru. Diartikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan guru maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut.

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F=10,065$ dengan tingkat probabilitas signifikansi 0,003. Oleh karena probabilitas 0,003 lebih kecil dari 0,005 maka regresi bisa dipakai untuk memprediksikan kinerja guru. Hasil koefisien regresi $\beta = 3,843$ dan konstanta (a) = 51,137 serta t hitung 10,091 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil koefisien korelasi antara tingkat pendidikan (X1) dengan kinerja guru (Y) dengan $r_{y1} = 0,501$ yang berarti terdapat pengaruh positif variabel tingkat pendidikan (X1) terhadap kinerja guru (Y). berdasarkan hasil olahan data, diperoleh

nilai $R = 0,501^a$ dan determinasi (R^2) sebesar 0,251 yang merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi nilai R .

5. Arfin K. (2015) dengan judul "Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Tambang Batu Bara di Provinsi Kalimantan Tengah". Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa (1) ada pengaruh yang signifikan pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di Perusahaan Batu-Bara di Provinsi Kalimantan Tengah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Perusahaan Batu-Bara Provinsi Kalimantan.

Hasil pengujian signifikansi korelasi parsial diketahui bahwa hubungan tingkat pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebelum pengalaman kerja (X_2) dikendalikan memiliki korelasi positif dengan nilai koefisien sebesar 0,051 dan taraf signifikansinya sebesar $0.003 < 0.005$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya pengaruh kedua variabel signifikan. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diartikan bahwa semakin tinggi atau banyak pengalaman kerja seorang karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F = 11,874$ dengan tingkat probabilitas signifikansi 0,002. Nilai 0,002 lebih kecil dari 0,005 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil olahan data, hasil koefisien regresi $\beta = 0,643$ dan

konstanta (a) = 28,222 serta nilai t hitung 2,510 dan tingkat signifikansi sebesar 0,018. Berdasarkan olahan data, diperoleh nilai $R = 0,533$ dan R square sebesar 0,284 atau 28,4%. Sedangkan sisanya ($100\% - 28,4\% = 71,6\%$) dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

F. Kerangka Berpikir

Mangkunagara (2002:22), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu agar kinerja pegawai meningkat maka setiap organisasi perlu memperhatikan beberapa faktor penting seperti pendidikan, pengalaman, motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, minat sikap kepribadian, kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial serta kebutuhan egoistik (Sutermeister, 1999:51). Karena pendidikan sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

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 serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat dan negara (UU Sisdiknas, 2003:1).

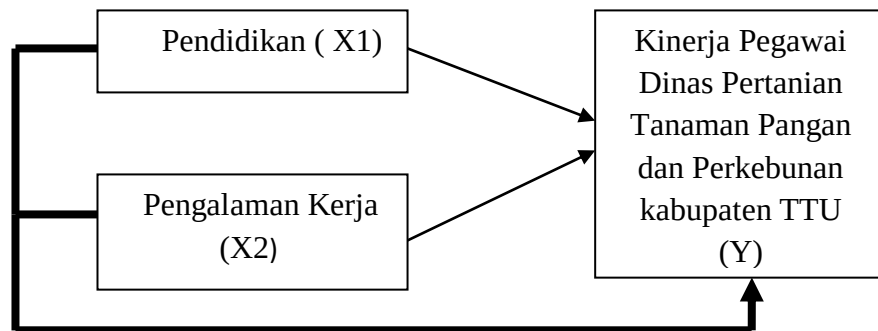
Selain itu untuk mencapai kinerja yang maksimal maka perlu dilandasi oleh pengalaman kerja yang ditunjukkan dengan masa kerja seseorang, pemahaman akan tugas yang dilaksanakannya, dan penguasaan terhadap pekerjaan (Foster dalam khoirul, 2012:22). Dengan demikian pengalaman

seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang.

Dalam penulisan ini, variabel yang diteliti adalah pendidikan yang merupakan variabel bebas pertama (X1), pengalaman kerja merupakan variabel bebas kedua (X2), sedangkan kinerja merupakan variabel terikat (Y). sehingga kerangka pemikiranya dapat dibentuk sebagai berikut.

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



Keterangan:

- > : Pengaruh secara parsial
- > : Pengaruh secara simultan

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya masih diuji. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Gambaran umum Pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja Dinas Pegawai Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara Cukup Baik.

2. Pendidikan dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara.
3. Pendidikan dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara.