

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Peneliti terdahulu tentunya menjadi acuan penulis selama penelitian berlangsung dan memberikan kesempatan kepada penulis untuk memperbaiki hipotesis sekaligus menguji penelitian. Beberapa laporan dari penelitian sebelumnya diangkat karena ingin meningkatkan informasi penilaian dalam laporan penulis. Setelah itu, pencarian sebelumnya menemukan banyak artikel yang mirip dengan pencarian penulis. Penelitian sebelumnya dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data perbandingan dan referensi. Oleh karena itu, dalam bagian kajian pustaka ini, peneliti menyertakan temuan-temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai berikut:

1. **Penulis:** *(Fadilah, 2019) is an international journal entitled, The Influence of Educational Background and Work Experience on Employee Performance at Pt. Three Indonesian Actors.*

Variable: *X1 Educational Background, X2 Employee Performance, Y1 Work Experience Performance.*

Metode Penelitian: *This type of research uses quantitative methods. The research method is in the form of numbers and analysis using statistics that are displayed with the help of a questionnaire.*

Hasil Penelitian: *The results of multiple linear regression research can be interpreted that (1) the educational background variable has a positive and significant effect on employee performance at PT. Three Indonesian actors*

with a score of 6.379 > table 1.661 with a significance value of 0.000 table 1.661 with a significance value of 0.000 F table 3.09 and the significance level obtained is 0.000.

2. **Penulis:** (Mawarni, Angelina Eleonora, Rumengan Indrayani, 2023), an international journal entitled "The Influence of Education, Training and Competence on Performance Through Work Motivation in Sebintan District Village Apparatuses".

Variable: X1 Education, X2 Training, X3 Competence, Y1 Motivation, Y2 Performance./

Metode Penelitian: The research method uses an associative method with a quantitative approach with the Partial Least Square (PLS) analysis technique with the SmartPLS program.

Hasil Penelitian: The results of the research variable on education have a positive and significant effect on work motivation and performance Training has a positive and significant effect on work motivation. Training has no significant effect on performance. Competence has a positive and significant effect on work motivation, while competence has no significant effect on performance and work motivation has a positive and significant effect on performance. The indirect test of work motivation is an intervening variable between education, training and competency on performance. while competence has no significant effect on performance and work motivation has a positive and significant effect on performance. The indirect test of work motivation is an intervening variable between education, training and

competency on performance. while competence has no significant effect on performance and work motivation has a positive and significant effect on performance. The indirect test of work motivation is an intervening variable between education, training and competency on performance.

3. **Penulis:** (Cen, 2021) *The Effect of Education Levels and Office Promotion on the Performance of Civil Employees in The Regional Civil Office Environment Of Serdang Bedagai Regency*

Variable: *X1 Educational Level, X2 Job Promotion Y1 Employee Performance.*

Metode Penelitian: *Methods used by using the Multiple Linear Regression Test method this research will be carried out in the Regional Civil Service Agency Serdang Bedagai District Office.*

Hasil Penelitian: *The results of the simultaneous test (F) show that F_{count} (55.887) > F Table (3.27), and a significance value of 0.00*

4. **Penulis:** (Putri & Ratnasari, 2019), berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam”.

Variable: *X1 Tingkat Pendidikan, X2 Pelatihan, Y1 Kinerja Karyawan.*

Metode Penelitian: *menggunakan metode teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini 50 orang dengan sampel 50 orang karyawan, yang dipilih secara keseluruhan sehingga memakai sampling jenuh.*

Hasil Penelitian: *Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat*

pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pengembangan karir menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

5. **Penulis:** (Muliatika et al., 2020) berjudul, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Sebal Ubud Gianyar”.

Variable: variabel X1 Tingkat Pendidikan, X2 Kompetensi, Y1 Kinerja Karyawan.

Metode Penelitian: variabel X1 Tingkat Pendidikan, X2 Kompetensi, Y1 Kinerja Karyawan.

Hasil Penelitian: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pengembangan karir menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

6. **Penulis:** (Fandi Mandang et al.,2017), berjudul “Pengaruh Tingkat

Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado”

Variable: X1 Tingkat Pendidikan, X2 Pelatihan, Y1 Kinerja.

Metode Penelitian: Menggunakan metode Jenis penelitian dalam studi ini adalah penelitian asosiatif yaitu mengukur asosiasi antara dua variabel atau lebih, Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan Tingkat Pendidikan berpengaruh 10 10 positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar.

7. **Penulis:** (Hitalessy et al., 2018) berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

Variable: variabel X1 Tingkat Pendidikan, X2 Kompetensi, Y1 Kinerja Karyawan.

Metode Penelitian: Metode Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah (1) kuesioner, dan (2) pencatatan dokumen, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur.

Hasil Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (2) tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur.

8. **Penulis:** (Etik Setyorini & Hanifah Noviandari, 2022), berjudul “Pengaruh

Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan”.

Variabel X1 Tingkat Pendidikan, X2 Pengalaman Kerja, X3 Komitmen Kerja, Y1 Kinerja Karyawan

Metode Penelitian: Menggunakan metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif responden, analisis deskriptif variabel, uji asumsi meliputi uji normalitas data, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji statistik yang terdiri dari uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji R².

Hasil Penelitian: tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen secara bersama-sama atau simultan signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. **Penulis:** (Amaliah, 2022) berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru”.

Variable: X1 Tingkat Pendidikan, X2 Budaya Organisasi, Y1 Kinerja Karyawan.

Metode Penelitian: metode teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 21 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda dengan bantuan sistem komputerisasi (program komputer SPSS versi 21).

Hasil Penelitian: Hasil penelitian Secara parsial Tingkat Pendidikan (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Y). Secara parsial

Budaya Organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara simultan Tingkat pendidikan (X1), Budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

10. **Penulis:** (Nia Putri Astriyani, Andi Sessu, Budi Permana Yusuf, 2021), berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jasamarga Tollroad Operator”.

Variable: X1 Tingkat Pendidikan, X2 Pengalaman Kerja, Y Kinerja Karyawan.

Metode Penelitian: Menggunakan metode analisis data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, koefisien korelasi, serta uji hipotesis

Hasil Penelitian: Menggunakan metode analisis data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, 13 koefisien korelasi, serta uji hipotesis.

11. **Penulis** (Noviyanti Rianti Putri, Sri Langgeng Ratnasari 2019), “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam”.

Variable: X1 Tingkat Pendidikan, X2 Pelatihan, X3 Pengembangan Karir, Y Kinerja Karyawan.

Metode Penelitian: Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini 50 orang dengan sampel 50 orang karyawan, yang dipilih

secara keseluruhan sehingga memakai sampling jenuh.

Hasil Penelitian: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pengembangan karir menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

- 12. Penulis:** (Maulida Simamora, a, Marlina Siregar, Nurintan Asyiah Siregar 2019) *Journal title “Effect of Education Level and Work Experience on Performance of Rantauprapat Hospital Employees”*.

Variable: *Variables X1 Education level, X2 Work experience, Y Employee performance.*

Metode Penelitian: *Data collection techniques were carried out by interviews, questionnaires and documentation studies. The data analysis tool used in this study used SPSS.*

Hasil Penelitian: *The results of this study indicate that for the education level variable (X1), the t - count value (2.921) > t table 1, 664) and the significance level of 0.00 0 t table (1, 661) and a significance level of 0.00 0 < 0.05. This means that partial work experience has an effect on employee performance.*

- 13. Penulis:** (Salman M Noer, Reni Respita, Desya Gumanti 2022) *Journal title*

“Effect of Education Level And Work Climate On Performance Of Employees Agency Of Regional Services In West Sumatra Province”.

Variable: X1 Education level, X2 Work Climate, Y Employee performance.

Metode Penelitian: *Techniques by spreading questionnaires and documentation, while data analysis used is descriptive analysis and multiple regression analysis.*

Hasil Penelitian: *Found that the level of education has a significant effect and the work climate on the performance of Personnel Agency Personnel West Sumatra Province has a significant effect. With a coefficient of determination equal to $a = 0.05\%$ found that $\text{count} > \text{table}$ is $6,213 > 2,000$, Test Result gives interpretation that significance. Based on the results of the study, it can be concluded that the Education and Climate Level significantly influences the performance of civil service personnel of West Sumatra Province. Where the influence of employee variables while the work climate is influenced by other factors that affect employee performance.*

14. Penulis: (Gema Putra Bangsa, Erliany Syaodih, Rian Andriani 2023)

Journal title “The Effect of Education Level on the Performance of Health Workers at UPTD North Cimahi Health Center”.

Variable: X1 Education Level, X2 Health Workforce, Y Performance.

Metode Penelitian: *Method used is a quantitative descriptive survey method. The population in this study was all UPTD Puskesmas employees*

in North Cimahi, with a total sample size of 25 people. Data collection techniques included observation, interviews, documentation, and questionnaires.

Hasil Penelitian: *The findings of this study indicate that the level of education has a positive influence on the education level and performance of health workers in North Cimahi, with a t-count value of 7.512, a t-table value of 2.07 indicating that $t\text{-count} > t\text{-table}$, and a probability of $0.000 < 0.05$.*

15. Penulis: *(Lina Mariana, 2020) Journal title “The Effect of Education and Motivation on Work Performance”.*

Variable: *X1 Education, X2 Motivation, Y Work Performance.*

Metode Penelitian: *Data collection techniques were (1) questionnaires and (2) document recording, then analyzed using path analysis.*

Hasil Penelitian: *The results showed that there was a positive effect of (1) education level and work motivation on employee performance, (2) education level on work motivation, (3) education level on employee performance, and (4) work motivation on employee performance in the local government.*

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Teori dan Kajian Pustaka

a. Pengertian Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan ciri khas individu yang menjadi faktor penting dalam menentukan status dalam lingkungan kerja. Dalam

masyarakat, pendidikan memberikan individu kesempatan untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan dasar. Pendidikan melibatkan peningkatan wawasan umum dan pemahaman menyeluruh terhadap dunia di sekitar kita. Proses ini diperoleh melalui berbagai lembaga institusi pendidikan, baik pemerintah maupun swasta, serta melalui keluarga dan masyarakat. Dalam hal ini, pendidikan pegawai adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia di dalam organisasi, dengan tujuan peningkatan kapabilitas atau kompetensi pegawai di luar keahlian yang secara langsung terkait dengan pekerjaan atau jabatan yang mereka pegang. Terdapat perbedaan yang jelas antara pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan tinggi dengan mereka yang tidak memiliki tingkat pendidikan yang sama.

b. Tujuan Tingkat Pendidikan

Tujuan pendidikan memiliki dua fungsi utama, menunjukkan tujuan yang diinginkan selama seluruh proses pendidikan dan memberikan arahan bagi setiap aspek pendidikan. Tujuan dari pendidikan merupakan elemen sentral dan menjadi landasan bagi seluruh aktivitas dan komponen dalam sistem pendidikan. Semua elemen di setiap kegiatan pendidikan diarahkan atau diarahkan secara khusus untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian, aktivitas yang tidak terkait dengan tujuan tersebut dianggap keluar jalur, tidak berfungsi, atau bahkan kontraproduktif.

Menurut (Sahir, 2020) Tujuan pendidikan adalah untuk

meningkatkan pengetahuan karyawan, meningkatkan pelayanan pegawai, kualitas, keahlian, dan keterampilan, mengubah dan membentuk sikap pegawai, dan berkembang Pengembangan keterampilan karyawan dapat diselesaikan dengan cepat, menciptakan semangat, kemauan dan kesenangan karyawan pekerjaan, menyederhanakan pengawasan karyawan, meningkatkan stabilitas karyawan.

c. Faktor yang mempengaruhi Tingkat Pendidikan

Pengaruh tingkat pendidikan terhadap Pegawai ialah suatu upaya mengembangkan sumber daya manusia, yang bertujuan meningkatkan kapabilitas keseluruhan pekerja di luar kompetensi yang terkait dengan pekerjaan atau jabatan yang sedang dipegang saat ini. Adapun faktor-faktor lain seperti fasilitas kerja dan motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan dan lembaga pemerintah. Ditinjau dari jenjangnya, jenjang pendidikan formal meliputi pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan universitas.

2. Teori Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan faktor yang memiliki signifikansi tinggi dalam usaha suatu instansi untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Setiap karyawan harus diberikan kesempatan untuk berkembang secara profesional sebagai alat pengembangan diri supaya meningkatkan kemampuan kinerja pegawai Kinerja didefinisikan sebagai kinerja yang

baik yang dihasilkan oleh seorang karyawan ketika mereka melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. (Mangkunegara, 2017)

Menurut (Nabawi, 2019) Kinerja dalam konteks organisasi merujuk pada hasil kerja yang dapat diukur dan dinilai. Ini mencakup berbagai aspek, baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Hasil kerja individu harus sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab yang mereka emban dalam konteks usaha mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil atau tingkat pencapaian seorang pegawai dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab di organisasi, sejalan dengan standar yang telah ditetapkan.

b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

(Sedarmayanti, 2017) mengemukakan faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja, di antaranya:

- 1) Sikap dan Mental: Termasuk motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja.
- 2) Pendidikan: Tingkat pendidikan dan penguasaan pengetahuan.
- 3) Keterampilan: Kemampuan praktis dan keahlian dalam melaksanakan tugas.
- 4) Manajemen Kepemimpinan: Kualitas kepemimpinan yang mempengaruhi lingkungan kerja.
- 5) Tingkat Penghasilan: Besaran pendapatan yang diterima oleh

individu.

- 6) Gaji dan Kesehatan: Faktor kesejahteraan, termasuk gaji dan kesejahteraan fisik.
- 7) Jaminan Sosial: Perlindungan dan manfaat sosial bagi karyawan.
- 8) Iklim Kerja: Atmosfer organisasi dan hubungan antar-karyawan.
- 9) Sarana dan Prasarana: Fasilitas dan infrastruktur yang mendukung pelaksanaan tugas.
- 10) Teknologi: Penerapan teknologi dalam proses kerja.
- 11) Kesempatan Berprestasi: Peluang untuk meraih pencapaian atau prestasi.

Beberapa faktor dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2017)

- 1) Faktor Kemampuan: Faktor ini sangat penting, karena pendidikan dan keterampilan individu akan memungkinkan pegawai untuk menjalankan tugas sesuai dengan jabatannya dengan lebih efektif.
- 2) Faktor Motivasi: Motivasi memiliki peran krusial dalam konteks instansi, karena dorongan intrinsik dan ekstrinsik ini mampu mendorong pegawai untuk bergerak dan berkontribusi secara terarah menuju tujuan organisasi.

c. Tolak Ukur penilaian

Untuk melakukan evaluasi kinerja pegawai dengan cara yang objektif dan akurat, diperlukan adanya indikator atau parameter untuk mengukur tingkat kinerja. Pendekatan ini memberikan kesempatan bagi

pegawai untuk mengidentifikasi dan menilai tingkat kinerja mereka. Selain itu, dengan adanya tolok ukur tersebut, penilaian individu dapat dilakukan berdasarkan pencapaian yang diharapkan, tanpa ada diskriminasi terhadap pihak tertentu. Penilaian kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan penelitian yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2017), aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi:

- 1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*), yang menggambarkan tingkat kualitas hasil kerja yang dihasilkan.
- 2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*), yang mengukur sejauh mana tugas-tugas telah diselesaikan secara kuantitatif.
- 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job knowledge*), yang mencakup pemahaman pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya.
- 4) Kerjasama Tim (*Teamwork*), yang menunjukkan kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja.
- 5) Kreativitas (*Creativity*), yang mencakup tingkat kreativitas dalam menemukan solusi dan ide-ide baru.
- 6) Inovasi (*Innovation*), yang melibatkan upaya untuk berinovasi dan menghadirkan perubahan yang positif.
- 7) Inisiatif (*Initiative*), yang menunjukkan sikap proaktif dalam mengambil tindakan dan tanggung jawab.

Semua aspek ini saling terkait dan mempengaruhi kinerja pegawai

secara keseluruhan. Penilaian kinerja yang komprehensif harus mempertimbangkan berbagai aspek ini untuk mendapatkan gambaran yang akurat tentang kinerja seorang pegawai

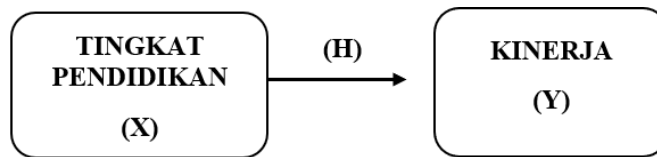
3. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap kinerja

Tingkat pendidikan ialah derajat atau atau tingkat pendidikan selanjutnya yang pernah diikuti oleh seseorang untuk meningkatkan pengetahuan dan kualifikasi agar lebih bermanfaat dalam kehidupan. Dilihat dari jabatan, golongan, gaji dan semangat kerja seorang pegawai yang signifikan, karena secara umum akan terlihat seberapa besar pengaruh batasan yang dimiliki seorang pekerja dalam memainkan pekerjaan yang telah ditentukan sebagai tugas dan tanggung jawab pekerja. Demikian pula dengan pelaksanaan yang dipengaruhi oleh kedua faktor tersebut yang berpendapat bahwa adanya pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Mawarni et., al 2023) & (Etik Setyorini, 2022) pendidikan merupakan hubungan positif antara pendidikan dan kinerja pegawai, serta pentingnya mempertimbangkan variabel pemoderasi seperti pangkat atau jabatan, masa kerja, dan pengalaman pelatihan dalam pengaruhnya terhadap performa kinerja pegawai.

C. Kerangka Pikir

Kerangka penelitian dalam ini disajikan menjadi seperangkat variabel yang menggambarkan bagaimana faktor independen yang berbeda mempengaruhi variabel-variabel berikut:



Gambar 2 1 Kerangka Pikir

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan solusi singkat untuk masalah penelitian terperinci di mana rencana penelitian disajikan. Dikatakan, dengan alasan bahwa responden yang diberikan bergantung pada hipotesis yang signifikan, bukan pada fakta pengamatan yang diperoleh dengan data dan lainnya. Berdasarkan Gambar 2.1 hipotesis dari data penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀: Diduga bahwa pengembangan tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Puslatbang KDOD LAN RI Samarinda.

H_a: Diduga bahwa pengembangan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Puslatbang KDOD LAN