

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan kajian secara luas mengenai konsep kajian hasil penelitian sebelumnya yang digunakan dalam mendukung penelitian yang dilakukan dengan pembahasan variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini. Kajian pustaka dalam usulan penelitian ini berasal dari berbagai sumber. Mulai dari buku-buku teori keluaran penerbit buku, karya-karya ilmiah dan jurnal-jurnal ilmiah yang sumbernya sudah di cantumkan dalam daftar pustaka.

2.1.1 Tingkat Pendidikan

2.1.1.1 Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah salah satu fungsi dari suatu negara, dan dilakukan, terutama setidaknya, untuk tujuan negara itu sendiri. Negara adalah institusi sosial tertinggi yang mengamankan tujuan tertinggi atau kebahagiaan manusia. Pendidikan adalah persiapan/bekal untuk beberapa aktivitas/pekerjaan yang layak. Pendidikan semestinya dipandu oleh undang-undang untuk membuatnya sesuai (koresponden) dengan hasil analisis psikologis, dan mengikuti perkembangan secara bertahap, baik secara fisik maupun mental (Aristoteles, 2008:7). Berdasarkan teori pendidikan yang dipaparkan oleh Aristoteles dapat diartikan bahwa pendidikan merupakan langkah awal untuk menyiapkan peserta didik yang

berkualitas melalui proses pembelajaran serta perkembangan fisik dan mental yang matang.

Pendidikan menurut pengertian Yunani adalah “*pedagogik*” yaitu ilmu menuntun anak, orang Romawi memandang pendidikan sebagai “*educare*”, yaitu mengeluarkan dan menuntun, tindakan merealisasikan potensi anak yang dibawa sejak dilahirkan di dunia. Bangsa Jerman melihat pendidikan sebagai “*Erziehung*” yang setara dengan *educare*, yakni membangkitkan kekuatan terpendam atau mengaktifkan kekuatan/potensi anak, dalam bahasa Jawa pendidikan berarti panggulawentah (pengolahan), mengolah, mengubah, kejiwaan, mematangkan perasaan, pikiran dan watak, mengubah kepribadian sang anak. Sedangkan menurut Herbart pendidikan merupakan pembentukan peserta didik kepada yang diinginkan sipendidik yang diistilahkan dengan *Educere*.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, pendidikan berasal dari kata dasar “didik” (mendidik), yaitu memelihara dan memberi latihan (ajaran pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran manusia (M.R. Kurniadi, STh;1). Sedangkan pendidikan mempunyai pengertian proses perubahan dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan, proses perluasan, dan cara mendidik. Ki Hajar Dewantara mengartikan pendidikan sebagai upaya untuk memajukan budi pekerti, pikiran serta jasmani anak, agar dapat memajukan kesempurnaan hidup dan menghidupkan anak yang selaras dengan alam dan masyarakatnya.

Dalam bahasa Arab pendidikan disebut *Tarbiyah* yang diambil dari kata *Rabba* yang bermakna memelihara, mengurus, merawat dan mendidik dalam literatur-literatur berbahasa Arab kata *Tarbiyah* mempunyai bermacam-macam definisi yang intinya sama saja mengacu pada proses pengembangan potensi yang dianugerahkan pada manusia. Definisi-definisi itu antara lain sebagai berikut:

1. *Tarbiyah* adalah proses pengembangan dan bimbingan jasad, akal dan jiwa yang dilakukan secara berkelanjutan sehingga *mutarabbi* (anak didik) bisa dewasa dan mandiri untuk hidup di tengah Masyarakat (Ath-Thabari 67);
2. *Tarbiyah* adalah kegiatan yang disertai dengan penuh kasih sayang, kelembutan hati, perhatian bijak dan menyenangkan; tidak membosankan (Al-Maraghi, Juz V; 34);
3. *Tarbiyah* adalah proses yang dilakukan dengan pengaturan yang bijak dan dilaksanakan secara bertahap dari yang mudah kepada yang sulit;
4. *Tarbiyah* adalah mendidik anak melalui penyampaian ilmu, menggunakan metode yang mudah diterima sehingga ia dapat mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari (Fathul Bari Jilid I; 162);
5. *Tarbiyah* adalah kegiatan yang mencakup pengembangan, pemeliharaan, penjagaan, pengurusan, penyampaian ilmu, pemberian petunjuk, bimbingan, penyempurnaan dan perasaan memiliki terhadap anak didik. (Al-Maraghi jilid III: 79).

Dalam definisi–definisi di atas tersirat unsur-unsur pembelajaran yaitu *Ta'lim* dan *Ta'dris* (*Instruction*) *Tahdib* dan *Ta'dib* (penanaman akhlak mulia) dan *Tadrib* (pelatihan).

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif bisa mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sejalan dengan pendapat menurut Ki Hajar Dewantara (bapak pendidikan Indonesia) mengartikan bahwa pendidikan sebagai upaya untuk memajukan budi pekerti, pikiran serta jasmani anak, agar dapat memajukan kesempurnaan hidup dan menghidupkan anak yang selaras dengan alam dan masyarakatnya. Lebih lanjut beliau (Kerja Ki Hajar Dewantara 1962:14) menjelaskan bahwa “Pendidikan umumnya berarti daya upaya untuk memajukan bertumbuhnya budi pekerti (kekuatan batin, karakter), pikiran (*intellect*) dan tubuh anak dalam pengertian Taman Siswa tidak boleh dipisah-pisahkan bagian-bagian itu, agar supaya kita dapat memajukan kesempurnaan hidup, yakni kehidupan dan penghidupan anak-anak yang kita didik selaras dengan dunianya”. Beliau lebih lanjut menjelaskan bahwa pendidikan harus mengutamakan aspek-aspek berikut:

1. Segala alat, usaha dan cara pendidikan harus sesuai dengan kodratnya keadaan;
2. Kodratnya keadaan itu tersimpan dalam adat-istiadat setiap rakyat, yang oleh karenanya bergolong-golong merupakan kesatuan dengan sifat prikehidupan sendiri-sendiri, sifat-sifat mana terjadi dari bercampurnya semua usaha dan daya upaya untuk mencapai hidup tertib damai;

3. Adat istiadat, sebagai sifat peri kehidupan atau sifat percampuran usaha dan daya upaya akan hidup tertib damai itu tiada terluput dari pengaruh zaman dan tempat oleh karena itu tidak tetap senantiasa berubah;
4. Akan mengetahui garis-hidup yang tetap dari sesuatu bangsa perlulah kita mempelajari zaman yang telah lalu;
5. Pengaruh baru diperoleh karena bercampurnya bangsa yang satu dengan yang lain, percampuran mana sekarang ini mudah sekali terjadi disebabkan adanya hubungan modern. Harulah waspada dalam memilih mana yang baik untuk menambah kemuliaan hidup kita dan mana yang akan merugikan. Itulah diantara pikiran-pikiran beliau yang sangat sarat dengan nilai.

Menurut buku *“Higher Education For America Democracy (11:5)* Pendidikan adalah suatu lembaga dalam tiap-tiap masyarakat yang beradab, tetapi tujuan pendidikan tidaklah sama dalam setiap masyarakat. Sistem pendidikan suatu masyarakat (bangsa) dan tujuan-tujuan pendidikannya didasarkan atas prinsip-prinsip (nilai) cita-cita dan filsafat yang berlaku dalam suatu masyarakat (bangsa)”. begitupun apa yang diutarakan oleh Prof. Richy (12: 489) Istilah pendidikan berkenaan dengan fungsi yang luas dari pemeliharaan dan perbaikan kehidupan suatu bangsa (masyarakat) terutama membawa warga masyarakat yang baru (generasi muda) bagi penunaian kewajiban dan tanggung jawabnya di dalam masyarakat. Jadi pendidikan adalah suatu proses yang lebih luas daripada proses yang berlangsung di dalam sekolah saja. Pendidikan adalah suatu aktivitas sosial yang esensial yang memungkinkan masyarakat yang kompleks dan modern.

Fungsi pendidikan ini mengalami proses spesialisasi dan melembaga dengan pendidikan formal, yang tetap berhubungan dengan proses pendidikan formal di luar sekolah. "Pendidikan juga memiliki arti luas bukan hanya fungsi dalam kehidupan tetapi juga pendidikan menurut Prof. Lodge (2004:22).

Pendidikan kadang-kadang dipakai dalam pengertian yang luas dan pengertian sempit. Dalam pengertian luas pendidikan adalah semua pengalaman, dapat dikatakan juga bahwa hidup adalah pendidikan atau pendidikan adalah hidup". Brubacher dalam bukunya "*Modern Philosophies of Education*": Mengartikan juga bahwa pendidikan diartikan sebagai proses timbal balik dari setiap pribadi manusia dalam penyesuaian dirinya dengan alam, dengan teman dan alam semesta. "Pendidikan merupakan pula perkembangan yang terorganisasi dan kelengkapan dari semua potensi manusiawi, moral, intelektual dan jasmani oleh dan untuk kepribadian individunya serta kegunaan masyarakatnya yang diarahkan demi menghimpun semua aktivitas tersebut bagi tujuan hidupnya".

H. Fuad Ihsan (2005:1) memiliki pandangan yang sederhana dalam arti pendidikan yaitu makna pendidikan sebagai "Usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi untuk pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada didalam masyarakat dan kebudayaan." Usaha-usaha yang dilakukan untuk menanamkan nilai-nilai dan norma-norma tersebut serta mewariskan kepada generasi berikutnya untuk dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan sebagai usaha manusia untuk melestarikan hidupnya.

Pengertian di atas mengindikasikan betapa peranan pendidikan sangat besar dalam mewujudkan manusia yang utuh dan mandiri serta menjadi manusia yang mulia dan bermanfaat bagi lingkungannya. Dengan pendidikan, manusia akan paham bahwa dirinya itu sebagai makhluk yang dikaruniai kelebihan dibandingkan dengan makhluk lainnya. Bagi negara, pendidikan memberi kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa dan merupakan wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan konstitusi serta membangun watak bangsa (*nation character building*) (Redja Mudyahardjo, 2008:18).

2.1.1.2 Bentuk Pendidikan

Kegiatan pendidikan pada umumnya berlangsung di dalam suatu bentuk pendidikan. Bentuk-bentuk pendidikan merupakan suatu tempat atau lingkungan yang dimana anak dapat menerima sesuatu yang berada di luar diri mereka. Dalam memberikan pengaruh terhadap perkembangan anak, lingkungan ada yang sengaja diadakan (usaha sadar) ada yang tidak usaha sadar dari orang dewasa yang normatif disebut pendidikan (Hasyim asyari, 2007:21). Sedangkan yang lainnya disebut pengaruh. Pada peraturan UU No. 20 tahun tentang sistem pendidikan nasional dibagi ke dalam tiga bentuk yaitu:

1. Pendidikan Informal

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan yang berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Keluarga merupakan masyarakat alamiah yang pergaulan diantara anggotanya bersifat khas dalam lingkungan ini terletak dasar-dasar pendidikan. Disini pendidikan berlangsung dengan sendirinya sesuai dengan

tatanan pergaulan yang berlaku di dalamnya, artinya tanpa harus diumumkan atau dituliskan terlebih dahulu agar diketahui dan diikuti oleh seluruh anggota keluarga yang menjadi pendidik dalam keluarga adalah ayah dan ibu dan anak sebagai terdidiknya, dan tidak mempunyai program yang resmi seperti yang dimiliki oleh badan pendidikan formal (H. Fuad Ihsan, 2019:11).

Menurut (H.Fuad Ihsan, 2019: 40) tugas keluarga adalah meletakkan dasar-dasar bagi perkembangan anak berikutnya, agar anak dapat berkembang secara baik. Anak yang karena satu atau lain hal tidak mendapatkan pendidikan dasar secara wajar, ia akan mengalami kesulitan dalam perkembangan berikutnya, sebagaimana yang dinyatakan oleh Sikun Pribadi bahwa:

- Lingkungan keluarga sering disebut lingkungan pertama dalam pendidikan. Jika karena sesuatu hal anak terpaksa tidak tinggal di lingkungan keluarga yang hidup bahagia, anak tersebut masa depannya akan mengalami kesulitan-kesulitan, baik di sekolah, masyarakat ramai, dalam lingkungan jabatan, maupun kelas sebagai suami istri di dalam kehidupan keluarga;
- Keluarga sebagai lingkungan pendidikan yang pertama sangat penting dalam membentuk pola kepribadian anak untuk pelaksanaan pendidikan informal dalam keluarga perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :
 - a. Kemampuan dasar yang dibawa anak sejak lahir;
 - b. Hubungan kodrati orang tua dan anak yang sangat erat;
 - c. Keadaan anak secara fisik;

- d. Ketidakberdayaan anak dan ketergantungan anak;
- e. Fungsi pendidikan informal dalam kaitannya dengan pendidikan selanjutnya;
- f. Kemampuan dan kesempatan orang tua.

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka pendidikan yang dilaksanakan dalam keluarga diarahkan kepada pembentukan pembiasaan anak dengan diberi contoh dalam cerminan hidup sehari-hari dari orang tua, bagaimana cara mengucap, bertindak tanduk, bergaul dan sebagainya.

2. Pendidikan formal

Rommsdorff dan Dasen (2001), Pendidikan formal merupakan model pendidikan yang mengikuti “model barat”, terdiri dari instruksi sistematis dalam pengetahuan dan keterampilan “universal”, yang disediakan pada waktu dan tempat yang telah diatur sebelumnya oleh para ahlinya.

Lembaga pendidikan formal adalah sekolah atau lembaga sosial yang tumbuh dan berkembang dari dan untuk masyarakat. Artinya sekolah sebagai pusat pendidikan formal merupakan perangkat masyarakat yang disertai kewajiban memberi pendidikan, yang terikat pada tata aturan formal berprogram dan bertarget atau bersasaran yang jelas, serta memiliki struktur kepemimpinan penyelenggaraan atau pengelolaan yang resmi sebagai suatu sistem, sekolah merupakan lembaga yang utuh dan bulat sebagai kesatuan yang di dalamnya terdiri dari bagian-bagian yang saling berperan dan berkaitan. Sebagai wadah berlangsungnya pendidikan yang dilakukan oleh masyarakat. Maka dengan

pendidikan, merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh orang dewasa dalam pergaulan dengan anak-anak untuk memimpin perkembangan jasmani dan rohani ke arah kedewasaan (Rommsdorff dan Dasen, 2018:271).

Sekolah adalah lembaga pendidikan yang sangat penting setelah keluarga. Sekolah merupakan satu faktor yang turut mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak terutama kecerdasannya, sekolah sangat berperan dalam meningkatkan pola pikir anak. Di sekolah ia mendapat pendidikan yang intensif. Disinilah potensi anak akan ditumbuh dan kembangkan (Ardana, 2012:113). Menurut (Ardana, 2012: 117) pembinaan pendidikan untuk peserta didik didasarkan atas kepercayaan dan tuntutan lingkungan keluarga dan masyarakat yang tidak mampu atau tidak mempunyai kesempatan untuk mengembangkan pendidikan lingkungan keluarga. Hal tersebut dikarenakan beberapa faktor antara lain:

- 1) Faktor keterbatasan pengetahuan orang tua, yaitu tidak setiap orang tua memiliki pengetahuan yang dibutuhkan oleh anak-anak;
- 2) Faktor kesempatan waktu yaitu dikarenakan kesibukan orang tua dengan tanggungjawabnya yang besar dan banyak. Mungkin kesempatan waktu tidak mengizinkan meskipun pengetahuan orang tua memadai;
- 3) Faktor perkembangan anak, yaitu sudah masanya anak-anak mendapatkan pendidikan dan pengajaran di sekolah, karena secara jasmanai emosi dan pikirannya sudah matang untuk menerima semua itu

dan ada kesediaan melakukan tugas yang diberikan oleh orang lain (guru);

- 4) Faktor lingkungan, yaitu kemungkinan pengaruh abad modern dengan kemajuan pesat di bidang ilmu pengetahuan dan kemajuan di banyak bidang.

3. Pendidikan Nonformal

UNESCO (1997:41) memberikan definisi bahwa pendidikan nonformal adalah setiap kegiatan pendidikan yang diorganisir dan berkelanjutan yang tidak berkaitan secara tepat pada definisi pendidikan formal. Pendidikan non formal adalah bentuk pendidikan yang berlangsung di dalam masyarakat. Masyarakat juga merupakan faktor yang sangat penting bagi kelangsungan pendidikan anak, karena bagaimanapun anak tidak dipisahkan dari lingkungan masyarakatnya. Secara fungsional struktural, masyarakat ikut mempengaruhi terbentuknya sikap sosial para anggotanya, melalui berbagai pengalaman yang berulang kali. Mengingat pengalaman yang beraneka ragam, maka sikap sosial anggotanya beraneka ragam pula (Hasyim Asyari, 2009:245).

Pada hakikatnya pendidikan non formal merupakan bentuk pendidikan yang ketiga yang besar pengaruhnya terhadap perkembangan pribadi seseorang. Pendidikan non formal atau pendidikan luar sekolah adalah bentuk pendidikan yang diselenggarakan dengan sengaja, tertib dan berencana di luar kegiatan sekolah dan tidak terlalu mengikuti peraturan yang tetap dan ketat. Termasuk di dalamnya kegiatan-kegiatan yang diberikan kepada:

1. Anak-anak yang belum pernah sekolah;
2. Anak-anak yang meninggalkan pendidikan SD/SLP dan tidak meneruskan sekolah lagi (di bawah umur 18 tahun);
3. Orang-orang dewasa (*adult education*);
4. Anak-anak di bawah umur 18 tahun yang memerlukan re-edukasi;
5. Orang-orang dewasa yang memerlukan re-edukasi;
6. Kepada masyarakat satu lingkungan budaya (*community education*).

Pendidikan non formal atau pendidikan di luar sekolah dan di luar keluarga banyak macam dan bentuknya sesuai dengan kebutuhan serta siapa yang membutuhkan. Dalam Undang-undang RI Tahun 2003 Tentang Sistem pendidikan Nasional (SISDIKNAS). Pendidikan non formal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan, pendidikan kesetaraan serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik. Demikianlah dari ketiga bentuk pendidikan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum, pendidikan yang diberikan oleh pendidik kepada siterdidik meliputi: Tanggung Jawab Pendidikan Iman, Tanggung Jawab Pendidikan Akhlak, Tanggung Jawab Pendidikan Fisik, Tanggung Jawab Pendidikan Intelektual, Tanggung Jawab Pendidikan Psikologi, dan Tanggung Jawab Pendidikan Sosial.

Pendidikan di Indonesia terbagi ke dalam 3 (tiga) jalur utama, yaitu formal, nonformal, dan informal. Pendidikan juga dibagi ke dalam 4 (empat) jenjang, yaitu anak usia dini, dasar, menengah, dan tinggi.

1. Pendidikan anak usia dini

Mengacu Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 1 Butir 14 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan anak usia dini (PAUD) adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan bagi anak sejak lahir sampai dengan usia 6 (enam) tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut;

2. Pendidikan dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun, yaitu Sekolah Dasar (SD) selama 6 (enam) tahun dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) selama 3 (tiga) tahun. Pendidikan dasar merupakan Program Wajib Belajar;

3. Pendidikan menengah

Pendidikan menengah merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan dasar, yaitu Sekolah Menengah Atas (SMA) maupun Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) selama 3 (tiga) tahun waktu tempuh pendidikan;

4. Pendidikan tinggi

Pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, dokter, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi bentuk pendidikan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum, pendidikan yang diberikan oleh pendidik kepada siterdidik.

Tabel 2. 1
Data Pendidikan

Kelas	Usia
Taman kanak-kanak	
Kelompok bermain	3 - 4
Kelompok A	4 - 5
Kelompok B	5 - 6
Sekolah Dasar	
Kelas 1	6 - 7
Kelas 2	7 - 8
Kelas 3	8 - 9
Kelas 4	9 - 10
Kelas 5	10 - 11
Kelas 6	11 - 12
Sekolah Menengah Pertama	
Kelas 7	12 -13
Kelas 8	13 -14
Kelas 9	14 - 15
Sekolah Menengah Atas/Kejuruan	
Kelas 10	16 - 17
Kelas 11	17 - 18
Kelas 12	18 - 19
Akademi/Institusi/Politehnik/Sekolah Tinggi/Universitas	
Sarjana	Berbagai usia (selama kurang lebih 4 tahun)
Magister	Berbagai usia (selama kurang lebih 2 tahun)
Doctor	Berbagai usia (selama kurang lebih 2 tahun)

Sumber : <https://id.wikipedia.org>

2.1.1.3 Indikator Pendidikan

Indikator pendidikan dibatasi pada indikator yang benar-benar dapat menggambarkan situasi pendidikan di Indonesia. Indikator tersebut dikembangkan berdasarkan Visi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2019, yaitu Dalam rangka mewujudkan cita-cita mencerdaskan kehidupan bangsa dan sejalan dengan visi pendidikan dan kebudayaan, Kemdikbud mempunyai visi 2025 untuk menghasilkan Insan Indonesia Cerdas dan Kompetitif (Insan Kamil/Insan Paripurna).

Indikator tingkat pendidikan menurut Lestari dalam Edy Wirawan (2016:3), yaitu :

1. Pendidikan Formal

Indikator nya berupa pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas dan perguruan tinggi;

2. Pendidikan Informal

Indikator nya berupa sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan;

3. Pendidikan Non Formal

Indikatornya berupa pembelajaran di luar sekolah dan dari keluarga atau orang tua yaitu meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan, pendidikan kesetaraan serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

2.1.2 Tingkat Kompetensi

2.1.2.1 Definisi kompetensi

Kata kompetensi dari bahasa Inggris *competency* yang berarti kecakapan atau kemampuan. Menurut utami (2014:17) ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi terbentuknya kompetensi, yakni faktor bawaan seperti bakat dan faktor Latihan seperti belajar. Menurut spencer dikutip oleh uno (2015:61) kompetensi sebagai penampilan kinerja atau situasi. Pengertian spencer ini lebih

menekan pada wujud yang ada pada kompetensi. Kompetensi tersebut sebagai daya untuk melakukan sesuatu yang mewujudkan dalam bentuk unjuk kerja atau hasil kerja. Kemampuan seseorang ada juga turut dibentuk oleh faktor pengetahuan seperti yang dikatakan oleh Uno (2015:61) bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan untuk melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Menurut Djaman Satori (2007:22) kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya. Mudrajad Kuncoro (2005:44) juga mengatakan kompetensi inti adalah nilai utama perusahaan/organisasi dalam penciptaan keahlian dan kapabilitas yang disebarkan melalui bermacam garis produksi ataupun bisnis. Moh. Uzer Usman (2006:4) menyebutkan bahwa seseorang disebut kompeten apabila telah memiliki kecakapan bekerja pada bidang tertentu dari hal ini maka kompetensi juga diartikan sebagai suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif.

Fachruddin Saudagar (2009:30) menyebutkan bahwa kemampuan kualitatif seseorang adalah kemampuan sikap dan perbuatan seseorang yang hanya dapat dinilai dengan ukuran baik dan buruknya. Sedangkan kemampuan kuantitatif adalah kemampuan seseorang yang dapat dinilai dan terukur. Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10), “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang

ditetapkan”. Kompetensi mengandung pengertian kepemilikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan tertentu. Pada beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama pegawai untuk mencapai tingkatan pegawai profesional.

2.1.2.2 Karakteristik Kompetensi

Karakteristik-karakteristik ini memberikan pandangan yang luas tentang sifat dan implikasi dari motivasi dalam konteks pekerjaan dan lingkungan kerja.

Spencer (dalam Wibowo, 2007:111) menjelaskan terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan;
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi;
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang;
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik;
5. Keterampilan adalah kemampaan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Sedangkan Wibowo (2007:115) menjelaskan ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompetensi perencanaan (*Planning competency*), dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan;

2. Pengaruh kompetensi (*Influence competency*), dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi;
3. Kompetensi komunikasi (*Communication competency*), dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal;
4. Kompetensi interpersonal (*Interpersonal competency*), meliputi empati, membangun konsensus, *net working*, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan jadi *team player*;
5. Kompetensi berpikir (*Thinking competency*), berkenaan dengan, berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif;
6. Kompetensi organisasi (*Organizational competency*), meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemampuan, dan mengambil risiko yang diperhitungkan;
7. Kompetensi pengelolaan sumber daya manusia (*Human resources management competency*), merupakan kemampuan dalam bidang, *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman;

8. Kompetensi kepemimpinan (*Leadership competency*), merupakan kompetensi meliputi kecakapan memposisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan mempolopori kesehatan tempat kerja;
9. Kompetensi layanan klien (*Client service competency*), merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas;
10. Kompetensi Bisnis (*Bussines competency*), merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan;
11. Kompetensi manajemen diri (*Self management competency*), kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif;
12. Kompetensi teknik/oprasional (*Technical/operational competency*), kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

2.1.2.3 Tingkat Kompetensi

Kompetensi dalam konteks yang berbeda, dapat dijelaskan dari sudut pandang yang bervariasi oleh para ahli. Secara umum, kompetensi mengacu pada kumpulan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik yang diperlukan untuk mencapai tujuan atau tugas tertentu. Berikut adalah beberapa penjelasan tentang tingkat kompetensi menurut para ahli:

Spencer (dalam Wibowo, 2007:111) tingkatan kompetensi dapat dikelompokkan dalam 3 (tiga) tingkatan, yaitu:

1. Alat perilaku (*Behavior tools*)
 - a. Pengetahuan (*Knowledge*) merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior;
 - b. Keahlian (*Skill*) merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancarai dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik keahlian (*skill*) menunjukkan produk.
2. Atribut gambar (*Image attribute*)
 - a. Peran sosial (*Social role*) merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh sekelompok sosial atau organisasi. Misalnya, menjadi pemimpin atau pengikut;
 - b. Citra diri (*Self image*) merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya. Misalnya melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berbeda di atas jalur cepat (*Fast track*).

3. Karakteristik pribadi (*Personal characteristic*)

- a. Sifat-sifat (*Traits*) merupakan aspek tipikal berperilaku. Misalnya, menjadi pendengar yang baik;
- b. Motif (*Motive*) merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan). Misalnya ingin mempengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan organisasi.

2.1.2.4 Strata Kompetensi

Strata kompetensi merujuk pada tingkat atau tingkatan berbeda dari kumpulan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik yang dimiliki seseorang. Para ahli sering kali membagi strata kompetensi ke dalam beberapa tingkatan untuk memberikan pandangan yang lebih terperinci tentang kemampuan seseorang.

Wibowo (2007:121) mengatakan Kompetensi dapat dipilah-pilah menurut stratanya, kompetensi dapat dibagi menjadi:

1. Kompetensi inti (*Core competency*) merupakan kompetensi inti yang dihubungkan dengan strategi organisasi sehingga harus dimiliki oleh semua karyawan dalam organisasi;
2. Kompetensi manajerial (*Managerial competencies*) merupakan kompetensi yang mencerminkan aktivitas manajerial dan kinerja yang diperlukan dalam peran tertentu;
3. Kompetensi fungsional (*Functional competency*) merupakan kompetensi yang menjelaskan tentang kemampuan peran tertentu yang diperlukan.

2.1.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007:126) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan;

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki;

3. Pengalaman Keahlian

Dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya;

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim;

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan

pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan;

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif;

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi;

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

2.1.6.6. Indikator Kompetensi

Mengidentifikasi 3 (tiga) kebutuhan dasar manusia yang menjadi fokus dalam kompetensi: kebutuhan pencapaian, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan. Indikator kompetensi dapat dipandang dari seberapa kuatnya kebutuhan-kebutuhan ini muncul dalam perilaku seseorang (McClelland, 2001:21). Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky dalam Fadillah, dkk (2017), yaitu:

1. Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi;

2. Konsep diri (*self concept*)

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang;

3. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu;

4. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu;

5. Motivasi kerja (*motives*)

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Secara umum teori motivasi dibagi dalam 2 (dua) kategori yaitu teori isi (*content*) dan teori proses. Teori isi memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri seseorang yang menguatkan, mengerahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang adalah untuk

memenuhi kebutuhan dan kepuasan materil maupun non materil yang diperoleh dari hasil pekerjaannya (hasibuan, 2001).

Menurut Robbins (2006:220), manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat, sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hierarki. Tingkat pertama adalah kebutuhan fisiologis, setelah kebutuhan ini terpuaskan maka kebutuhan berikutnya akan menjadi kebutuhan utama. Kebutuhan kedua adalah keamanan, rasa aman. Kebutuhan ketiga adalah kebutuhan sosial, kebutuhan bergaul, bermasyarakat, setelah kebutuhan sosial terpenuhi. Setelah kebutuhan tersebut terpenuhi kebutuhan keempat adalah penghargaan atau penghormatan setelah kebutuhan tersebut terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yaitu kebutuhan kelima aktualisasi diri atau realisasi diri atau pemenuhan kepuasan atau ingin berprestasi. Pendapat ini diantaranya diungkap pula oleh teori yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer (Siagian, 2006:88) yang secara konseptual terdapat persamaan dengan teori maslow, karena kebutuhan eksistensi (*existence need*), berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisiologis dan keamanan dapat dikatakan identik dengan hierarki peratama dan kedua dalam teori mashlow. Kebutuhan terkait (*Related needs*) menekankan akan pentingnya kebutuhan sosial dan penghargaan senada dengan hierarki ketiga dan keempat menurut Maslow, dan kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*) adalah keinginan untuk aktualisasi diri sama dengan hierarki kelima dari maslow. Teori motivasi Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasnya secara serentak, karena manusia menyadari keterbatasannya,

seseorang dapat menyesuaikan kondisi objektif yang dihadapinya antara lain memusatkan perhatiannya pada hal-hal yang mungkin dicapainya (Robins, 2006:110).

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg, menurut siagian (2006:90) yang dimaksud dengan faktor motivasi adalah hal-hal pendorong berprestasi yang memiliki sifat intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang (prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu), sedangkan yang dimaksud dengan faktor kebersihan (*hygiene*) atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifat nya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang (gaji dan upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antara pribadi, dan kualitas supervisi). Pada konsep teori dua faktor dapat diketahui bahwa perencanaan pekerjaan bagi pekerja haruslah senantiasa terjadi keseimbangan antara kedua faktor tersebut (Umar, 2007). Teori ini di kembangkan oleh Mc Gregor berasumsi bahwa kedua konsep X dan Y adalah sesuatu yang berbeda. Manusia sebagai teori X (negatif) dan Teori Y (positif). Teori X mengasumsikan bahwa manusia tidak menyukai bekerja, menghindari tanggung jawab, harus dipaksa agar berprestasi dan kurang mandiri. Teori Y mengasumsikan bahwa manusia suka bekerja, kreatif, bertanggung jawab, dan dapat mengarahkan dirinya (Usman, 2006:24). Mcgregor sendiri menganut keyakinan bahwa asumsi teori Y lebih sah dari pada teori X. Oleh karena itu, diusulkannya ide-ide seperti pengambilan keputusan partisipatif, pekerja yang bertanggung jawab dan menantang, serta hubungan kelompok yang baik sebagai pendekatan-pendekatan yang akan memaksimalkan motivasi kerja masyarakat

(Robbins, 2006:113). Teori ini menyatakan bahwa seseorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Kebutuhan pekerja yang bisa memotivasi gairah kerja adalah kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), dan akan kekuasaan (*need for power*) (Robbins, 2006:113).

Teori motivasi proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjelaskan bagaimana dan tujuan apa yang membuat seorang berperilaku tertentu. Menurut teori ini motivasi timbul karena adanya kebutuhan (*need*), kemudian ada harapan (*expectancy*) terhadap kemungkinan untuk memperoleh balasan (*reward*) yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Teori motivasi proses ini antara lain:

a. Teori penetapan tujuan

Teori ini awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke. Lewat publikasi artikelnya "*Toward a Theory of task Motivation and Incentives*" tahun 1968, Locke menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori penetapan tujuan mengungkapkan bahwa jika tujuan cukup spesifik dan menantang, tujuan dapat menjadi faktor pemotivasi yang efektif baik untuk individu maupun untuk kelompok. Motivasi juga semakin meningkat apabila individu dilibatkan atau berpartisipasi dalam penetapan tujuan. Umpan balik yang akurat dan cepat juga bermanfaat dan didapatkan untuk mendorong motivasi kerja untuk mencapai tujuan tertentu;

b. Teori penguatan (*reinforcement theory of motivation*)

Teori ini di kemukakan oleh B.F. skinner dan rekan-rekannya. Pandangan mereka menyatakan bahwa perilaku individu merupakan fungsi dari konsekuensi-konsekuensinya (rangsangan-respons-konsekuensi). Teori ini mencoba menjelaskan peranan balasan dalam membentuk perilaku. Teori ini menyatakan bahwa jika suatu perilaku akan diberi balasan yang menyenangkan (*rewarding*), maka perilaku tersebut akan diulangi lagi di masa yang akan datang. Sebaliknya, jika suatu perilaku akan diberi hukuman (balasan yang tidak menyenangkan atau *punishment*) maka perilaku tersebut tidak akan diulangi di masa mendatang. Teori penguatan ini di dasarkan atas hubungan sebab-akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi;

c. Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini di kenal sebagai teori *social reference group*. Teori ini dipelopori oleh zalemik (1958) dan dikembangkan oleh adams (1963). Teori ini sering disebut teori keadilan dengan memfokuskan pada perbandingan yang relatif antara input dan hasil dari individu lainnya. Jika tingkat rasio perbandingan seorang menunjukkan keseimbangan dengan rasio orang lain, maka orang akan merasa tidak puas, prinsip teori ini adalah seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*). Perasaan adil atau tidak adil diperoleh dengan cara membandingkan apa yang di peroleh dirinya dengan orang lain yang setara. Pinder (2008) mengemukakan, terdapat beberapa elemen dan teori *equity* yaitu:

- Memasukan (*Input*) adalah segala sesuatu yang bekerja, yang dirasakan masyarakat sebagai sumbangan terhadap pekerjaan;
- Hasil (*Outcome*) adalah segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan Masyarakat sebagai hasil dari pekerjaannya. Misalnya: upah, status *symbol*, kesempatan untuk berprestasi;
- Orang perbandingan (*Comparison person*) adalah kepada orang lain dengan siapa masyarakat membandingkan *input-outcome ratio*. *Comparison person* dapat merupakan seseorang di tempat kerja yang sama atau lain, tetapi dapat pula dirinya di waktu lampau. Menurut teori *equity*, seseorang akan membandingkan *input-outcome ratio* yang diperolehnya. Dengan *input-outcome ratio* yang diperoleh orang lain.

d. Teori harapan (*expectancy theory*)

Teori harapan juga dapat disebut teori expectansi atau *expectancy theory of motivation* dikemukakan oleh victor vroom (1964). Vroom lebih menekankan pada faktor hasil (*outcome*), ketimbang kebutuhan (*need*) seperti yang dikemukakan oleh mashlow and Herzberg. Teori ini menyatakan bahwa intensitas harapan bahwa kinerja akan diikuti dengan hasil yang pasti dan daya tarik dari hasil kepada individu. Sementara pada teori harapan motivasi masyarakat merupakan hasil dari seberapa jauh seseorang menginginkan imbalan (*valence*), yaitu penilaian bahwa kemungkinan sebuah upaya akan menyebabkan kinerja yang diharapkan (*expectancy*), dan keyakinan bahwa kinerja akan mengakibatkan penghargaan (*instrumeanlity*). Singkatnya, valence adalah hal signifikansi

yang dikaitkan oleh individu tentang hasil yang diharapkan. Hal ini adalah kepuasan yang diharapkan dan tidak *actual* bahwa seseorang masyarakat mengharapkan untuk menerima setelah mencapai tujuan. Harapan adalah keyakinan bahwa upaya yang lebih baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Harapan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemilikan keterampilan yang sesuai untuk melakukan pekerjaan, ketersediaan sumber daya yang tepat, ketersediaan sumber informasi penting dan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan pembangunan. Seorang pemimpin harus memberikan perhatian kepada masyarakat tentang pentingnya tujuan dari suatu pembangunan agar timbul minat masyarakat terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya akan timbulnya hasrat akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, masyarakat akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya. Menurut ardana (2012:193) pada dasarnya jenis motivasi dapat di bagi 3 (tiga) yaitu:

1. Material insentif: pendorong yang dapat di nilai dengan uang;
2. Semi material insentif;
3. Non-material insentif yang dapat dinilai dengan uang, seperti:
 - Penempatan yang tepat;
 - Latihan sistematis;
 - Promosi yang obyektif;
 - Keikutsertaan wakil masyarakat dalam pengambilan keputusan;

- Kondisi pekerjaan yang menyenangkan;
- Pemberian informasi tentang Perusahaan;
- Fasilitas rekreasi;
- Penjagaan Kesehatan.

Menurut Menurut Hasibuan (2017:141) Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tidak jauh beda dengan apa yang diutarakan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges (2018:127) yang menyatakan juga bahwa Motivasi adalah proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan”. Peryataan dari Hasibuan dan P. Robbins dan Timothy mengartikan hal yang sama bahwa motivasi adalah roda penggerak untuk melakukan sesuatu yang lebih maksimal. Namun Safari (2004), memiliki sedikit arti yang berbeda. Motivasi diartikan sebagai sebuah proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara fisiologis maupun psikologi yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan.

Dari beberapa pendapat para ahli yang diuraikan di atas bisa kita simpulkan bahwa motivasi adalah roda penggerak atau suatu dorongan yang memiliki dampak baik untuk karyawan yang dimana karyawan bisa bekerja dengan penuh semangat dan akan berdampak terhadap kinerja yang baik.

2.1.3.2 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut KBBI, faktor adalah hal (keadaan, peristiwa) yang ikut menyebabkan (mempengaruhi) terjadinya sesuatu. Peran motivasi dapat

menentukan sejauh mana keberhasilan dapat diraih. Motivasi juga menggambarkan suatu keadaan yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Akan tetapi sebuah motivasi yang timbul dalam diri seseorang tidak lepas dari berbagai faktor yang mendorongnya, terlebih dalam hal bekerja di mana aspek-aspek internal maupun eksternal berperan aktif dalam tumbuhnya sebuah motivasi.

Menurut Saydam dan Kadarisman dalam (Erri dan Fajrin, 2018) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor:

1. Faktor dalam (*intern*) yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai;
2. Faktor luar (*ekstern*) yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Menurut Hasibuan (Kurniasari, 2018) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan;
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;
5. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan;
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang dapat mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai sasaran kepuasan.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator ini membantu manajer atau pemimpin organisasi dalam mengevaluasi dan memahami tingkat motivasi karyawan mereka. Dengan memahami indikator-indikator ini, mereka dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan atau mempertahankan tingkat motivasi di tempat kerja.

Menurut (Sutrisno 2013:5) terdapat beberapa indikator dalam motivasi kerja sebagai berikut:

1. Tanggung jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya;
2. Prestasi kerja, melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya;
3. Peluang untuk maju, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan;

4. Pengakuan atas kinerja, keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya;
5. Pekerjaan yang menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan mengharapkan imbalan yang disediakan dalam pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins dan Judge, 2008). Lebih lanjut Robbins dan Judge (2008), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja. Ada 3 (tiga) teori kepuasan menurut Wijono (2015:125):

1. Teori kepuasan dan ketidakpuasan

Kepuasan dan ketidakpuasan dilihat dari 2 (dua) pertimbangan, yaitu ketidaksesuaian yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan individu dengan apa yang diterima dalam kenyataannya dan pentingnya pekerjaan yang diinginkan oleh individu tersebut;

2. Teori kepuasan kerja individu terhadap bidang/bagian

Kepuasan kerja individu terhadap bidang/bagian tertentu dari pekerjaannya. Individu yang dapat menerima dan melaksanakan

pekerjaannya dengan senang hati dalam bidang/bagian yang dia persepsikan, maka hasilnya akan sama dengan jumlah yang dia persepsikan dari yang secara aktual mereka terima;

3. Teori Proses bertentangan

Teori proses bertentangan menjelaskan kondisi emosional dalam kepuasan dan ketidakpuasan. Individu yang memperoleh keberhasilan dalam pekerjaannya akan merasa senang dan setelah beberapa saat perasaan senang tersebut akan menurun menyebabkan individu tersebut takut akan kegagalan.

2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Edy Sutrisno (2014:77). Menurut Luthans (2009), terdapat 5 (lima) dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri, yaitu bagaimana seseorang memberikan tugas-tugas yang menarik untuk karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab;
- b. Rekan kerja, yaitu rekan kerja memiliki kecakapan sehingga secara teknis dan mudah untuk bekerjasama atau mendukung secara sosial. Rekan kerja yang bersahabat dan kooperatif akan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan karena merasa senang dalam bekerja;

- c. Gaji, yaitu gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi secara lebih luas juga dapat menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan;
- d. Kesempatan promosi, yaitu kesempatan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi atau pengembangan karir;
- e. Supervisi, yaitu kemampuan atasan dalam memberikan bimbingan teknis pekerjaan.

2.1.4.3 Indikator kepuasan kerja

Indikator merupakan suatu alat ukur dalam sebuah proses tujuan, yang dimana indikator kepuasan kerja berarti merupakan sebuah indikasi dalam melihat faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Menurut Afandi (2018:82) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

1. Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan seseorang individu sudah sesuai *job desc* atau pekerjaan yang disenangi akan menimbulkan kepuasan kerja;

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan hidup atau tidak;

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan;

4. Pimpinan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja;

5. Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Di dalam kehidupan manusia tidak lepas akan namanya bekerja, bekerja merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh hasil yang berupa gaji maupun jaminan yang layak untuk hidup lebih baik. Bekerja merupakan suatu kegiatan yang mana bisa di ukur dengan melihat kinerjanya, karena kinerja Menurut Torang (2014:74) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut A. A anwar prabu mangkunegara kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintah maupun lembaga swasta kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang (2009:67).

Menurut Rivai kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (2005:50).

Lebih lanjut menurut Emron (2017:188) kinerja ialah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi atau pelaksanaan kerja atau hasil untuk kerja.

Maka dari itu seseorang yang bekerja dengan kinerja baik maka akan menghasilkan *ouput* yang baik karena berpedoman pada norma yang ada. Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Sama halnya Menurut Rivai (2012:309) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Paparan yang telah di sampaikan oleh Wibowo dan Rivai di perkuat juga oleh pandangan Affandi (2018:83) yang mengartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam kurun waktu yang sudah ditentukan. Kinerja juga sebagai perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya

digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan. Kinerja yang baik merupakan salah satu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2007:13-14) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, faktor –faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yang dirumuskan sebagai berikut: “*Human Performance= Ability+Motivation, Motivation = Atitude+ Situation, Ability= Knowledge+Skill*”. Berdasarkan pengertian diatas bertujuan untuk mencapai kinerja yang baik harus memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang sungguh-sungguh.

Kinerja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Srimulyo (1999:40- 41) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain: (1) Faktor Kemampuan dan (2) Faktor Motivasi, selain itu kinerja individu juga dipengaruhi oleh banyak faktor. Payaman J. Simanjuntak Simanjuntak (2011:11) mengatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu: (1) Dukungan manajemen; (2) Kompetensi individu; dan (3) dukungan organisasi.

Senada dengan yang dikemukakan di atas, Arikunto memberikan titip perhatian pada kinerja. Arikunt (2003:43). Menjelaskan bahwa: “Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari sikap, minat intelegensi, motivasi, dan

kepribadian sedangkan faktor eksternal terdiri dari sarana dan prasarana, insentif atau gaji, suasana kerja, dan lingkungan kerja”.

Menurut Affandi (2018:16) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge+skill)*. Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang maksimal;

2. Faktor Motivasi

Motivasi ini diartikan sebagai salah suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.1.5.3 Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Wibowo,

2011:48). Pada dasarnya terdapat banyak sekali tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, yang dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya. Beberapa tingkatan tujuan tersebut antara lain (Wibowo, 2011:50):

1. Tingkat perusahaan (*Corporate level*) merupakan tingkatan dimana tujuan yang dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai perusahaan;
2. Tingkat manajemen senior (*Senior manajemen level*) merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi;
3. Unit bisnis, fungsional (*Business unit, functiona*) atau level departemen (*departement leve*)l merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen;
4. Level tim (*Team level*) merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk mencapai dan kontribusinya pada kinerja tim departemen maupun organisasi;
5. Level individu (*Individual level*) yaitu tingkatan dimana tujuan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan

pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk mencapai kontribusinya pada kinerja tim, departemen dan organisasi.

Setelah memahami apa itu tujuan kinerja sekarang kita harus menentukan sasaran kinerja. Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut terselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati dan dapat diukur. Sasaran merupakan harapan. Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya (Wibowo, 2011:63).

2.1.5.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator adalah sebuah metode untuk mengukur sejauh mana pencapaian seseorang dalam mencapai pekerjaannya (Robbina, 2016:260). Kita perlu untuk mengetahui indikator-indikator tujuannya agar kita bisa tahu waktu dimana kita harus mengembangkan sumber daya manusia agar tepat dan terarah. Berikut beberapa indikator kinerja karyawan.

Menurut Affandi (2018:89) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan ukuran angka atau padanan angka lainnya;

2. Kualitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu kerja yang dinyatakan dalam ukuran angka atau angka lainnya;

3. Efisiensi dalam Memaksimalkan Tugas

Menggunakan berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya dan efektif waktu;

4. Disiplin Kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku di organisasi maupun Perusahaan;

5. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diharapkan.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2. 2
Penelitian Terdahulu

1	2	3	4	5
1.	Ketut Edy Wirawan1, I Wayan Bagia2, Gede Putu Agus Jana Susila3 (2020) Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan : Variabel independen dan dependen penelitian terdahulu dan penulis adalah Tingkat Pendidikan dan kinerja karyawan Perbedaan : Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada PT mandiri Tri Makmur sedangkan penulis di PT Meta Global Triasaha dan ada perbedaan variabel dipenden yaitu motivasi dan tingkat kompetensi	Hasil menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 1, Maret Tahun 2019 P-ISSN: 2476-8782
2.	S. Nurfitriyani Yasin, Gunawan, Muh Nur Fattah (2021)	Persamaan : Variabel independen dan Dependen penelitian terdahulu dan penulis adalah tingkat	Hasil penelitian menunjukkan tingkat pedidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Volume 1, Issue 1, 2021 Bata Ilyas

1	2	3	4	5
	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng	Pendidikan dan kinerja karyawan Perbedaan : Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada pegawai dinas kabupaten soppeng sedangkan penulis di Meta global Triasha dan variabel dipendennya menambahkan tingkat kompetensi dan motivasi kerja		Educational Management Review
3.	Novi Riyanti Putri (2019) Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangankarir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam	Persamaan : Variabel independen dan Dependen penelitian terdahulu dan penulis adalah tingkat Pendidikan dan kinerja karyawan Perbedaan : Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada karyawan PT Asuransi Takaful Batam sedangkan penulis di PT.Meta global Triasha dan variabel dipendennya menambahkan tingkat kompetensi dan motivasi kerja	Hasil penelitian menunjukkan tingkat pedidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<u>Vol 7 No 1 (2019):</u> <u>Jurnal</u> <u>Akuntansi,</u> <u>Ekonomi</u> <u>Dan</u> <u>Manajemen</u> <u>Bisnis - Juli</u> <u>2019 /</u>
4.	Erlin Suprianto (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi Pt. X	Persamaan : Variabel independen dan Dependen penelitian terdahulu dan penulis adalah tingkat Pendidikan dan kinerja karyawan Perbedaan : Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada karyawan PT X sedangkan penulis di PT. Meta global Triasha dan variabel dipendennya menambahkan tingkat kompetensi dan motivasi kerja	Hasil penelitian menunjukkan tingkat pedidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	INDEPT, Vol. 4, No. 1 Februari 2020
5.	Yudha Supriatna (2020) Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Prima Makmur Rotokemindo	Persamaan : Variabel independen dan Dependen penelitian terdahulu dan penulis adalah tingkat Pendidikan dan kinerja karyawan Perbedaan : Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada karyawan PT Prima Makmur sedangkan penulis di PT. Meta global Triasha dan variabel dipendennya menambahkan tingkat kompetensi dan motivasi kerja	Hasil penelitian menunjukkan tingkat pedidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Manajemen Volum1, No.1 Januar-Juni 2020e-ISSN 2627/7872/2 088-8554

1	2	3	4	5
6.	Susisusilawati Harahap, Widyaiswara (2019) Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Bekerja Dan Masa Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Metode <i>Pearson Correlation</i>	<p>Persamaan : Variabel independen dan Dependen penelitian terdahulu dan penulis adalah tingkat Pendidikan dan kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan : Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada karyawan BPSDM DKI Jakarta sedangkan penulis di PT. Meta global Triasha dan variabel dipendennya menambahkan tingkat kompetensi dan motivasi kerja</p>	Hasil penelitian menunjukkan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Teknovasi Volume 06, Nomor 02, 2019, 12 – 26 ISSN : 2540-8389
7.	Ika Hayati1, Aini Kusniawati, Abdul Mukhtar Kader (2020) Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Asn Rsud Kabupaten Ciamis	<p>Persamaan : Variabel independen dan Dependen penelitian terdahulu dan penulis adalah tingkat Pendidikan dan kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan : Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada karyawan RSUD Kab. Ciamis sedangkan penulis di PT. Meta global Triasha dan variabel dipendennya menambahkan tingkat kompetensi dan motivasi kerja</p>	Hasil penelitian menunjukkan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Business Management and entrepreneurship journal Volume 2 Nomor 3 September 2020
8.	Sinthia Dewi, Iwayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2020) Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	<p>Persamaan : Variabel independen dan Dependen penelitian terdahulu dan penulis adalah tingkat Pendidikan dan kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan : Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Nur Abadi sedangkan penulis di PT. Meta global Triasha dan variabel dipendennya menambahkan tingkat kompetensi dan motivasi kerja</p>	Hasil penelitian menunjukkan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 8 Tahun 2020)
9.	Nuning Nurna Dewi, Zahrroh AN (2019) Pengaruh Gaya	<p>Persamaan : Variabel independen dan Dependen penelitian terdahulu dan penulis adalah tingkat</p>	Hasil penelitian menunjukkan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	JEB 17 Jurnal Ekonomi & Bisnis, Hal

1	2	3	4	5
	Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan PT. Dumas Tanjung Perak Shipyards Surabaya	Pendidikan dan kinerja karyawan Perbedaan : Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada karyawan Perusahaan PT. Dumas Tanjung Perak Shipyards Surabaya sedangkan penulis di PT. Meta global Triasha dan variabel dipendennya menambahkan tingkat kompetensi dan motivasi kerja		895 – 906Volume 4, Nomor 1, Maret 2019
10.	Pitriyani, Abd. Halim (2020) Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat	Persamaan : Variabel independen dan Dependen penelitian terdahulu dan penulis adalah tingkat Pendidikan dan kinerja karyawan Perbedaan : Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada karyawan PT Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat sedangkan penulis di PT. Meta global Triasha dan variabel dipendennya menambahkan tingkat kompetensi dan motivasi kerja.	Hasil penelitian menunjukkan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA) Volume1,No mor1, Juli, 2020eISSN: 2746-2137 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbau

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam era globalisasi saat ini persaingan antar invidual semakin ketat. Mulai dari berlomba dalam mengejar pendidikan yang terbaik yang bertujuan agar ilmu pengetahuannya semakin bertambah dan bisa bersaing dalam era kemajuan teknologi saat ini.

Indikator dalam tingkat pendidikan menurut Lestari dan Edy Wirawan (2016:3) meliputi pendidikan formal, pendidikan informal dan pendidikan formal yang dimana itu bisa di lakukan oleh setiap insan di muka bumi ini yang bertujuan

agar dapat meningkatkan kualitas hidupnya. Sejalan dengan pandangan yang di kemukakan oleh Ki Hajar Dewantara (1962:14) bahwa Pendidikan umumnya berarti daya upaya untuk memajukan bertumbuhnya budi pekerti (kekuatan batin, karakter), pikiran (intellect) dan tubuh anak dalam pengertian Taman Siswa tidak boleh dipisah-pisahkan bagian-bagian itu, agar supaya kita dapat memajukan kesempurnaan hidup, yakni kehidupan dan penghidupan anak-anak yang kita didik selaras dengan dunianya.

Selanjutnya untuk kompetensi bagi para karyawan dalam hidupnya yang dimana kompetensi merupakan sebuah kecakapan atau kemampuan dan wewenang seseorang dalam melakukan sesuatu hal balik dalam pekerjaan maupun dalam berkehidupan sosialnya (Djaman Satori, 2007:22). Indikator dalam kompetensi ini meliputi karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi kerja dari semua indikator kompetensi ini dapat kita peroleh dari pendidikan (Ruky dan Fadillah, 2017:11). Tujuan dari pendidikan bagi individu yaitu selain dari meningkatkan tingkat kompetensi dan kualitas hidupnya, yaitu agar bisa mendapatkan pekerjaan. Hasil dari bekerja seseorang akan mendapatkan upah dari hasil kerjanya sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Tetapi selain ingin mendapatkan upah dari hasil kerjanya tentu saja karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan menginginkan juga hak-haknya kepada perusahaan, seperti kesejahteraan, keamanan dan kenyamanan. Maka ketika hak-hak karyawan tersebut terpenuhi dengan baik oleh perusahaan maka karyawan akan termotivasi dan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri, dan target perusahaan akan mudah tercapai jika kinerja karyawannya baik.

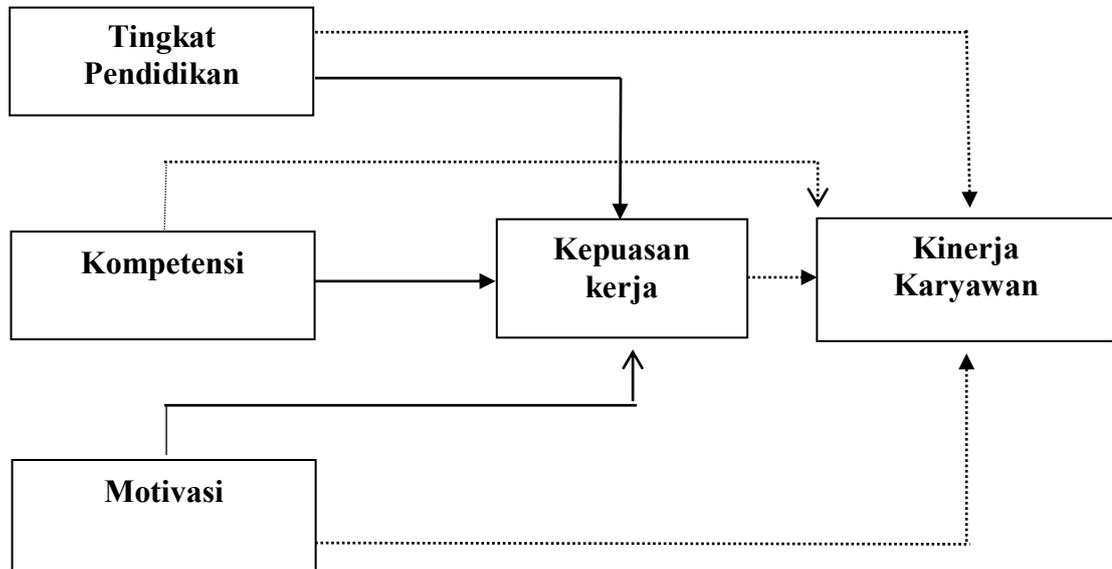
Adapun yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:141) mengenai motivasi merupakan bisa menjadi perangsang dan penggerak untuk seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Indikator dalam motivasi meliputi tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang. Dari beberapa indikator ini bila dapat dirasakan oleh sumber daya manusia yang dimiliki Perusahaan maka sudah pasti karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja yang dapat berdampak terhadap kinerja karyawan yang lebih baik.

Sejalan dengan pernyataan Robbins dan Judge (2008:127) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja akan berdampak terhadap kinerja apabila indikator dalam kepuasan kerja juga terpenuhi dan dirasakan baik seperti pekerjaan, upah, promosi, pimpinan, dan rekan kerja yang sudah sesuai dengan harapan karyawan. Dari beberapa variabel- variabel di atas jika dapat terealisasikan akan membentuk sebuah keadaan ideal, baik itu bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Keadaan ini dapat terjadi bila ada kesamaan antara harapan karyawan dan perusahaan dengan keadaan nyata saat ini, dimana di satu sisi perusahaan dapat menemukan kondisi karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan, sedangkan karyawan menemukan kondisi bahwa segala harapan mereka berkaitan dengan karir, gaji yang telah diberikan oleh perusahaan. Pada standar minimal pendidikan dan kompetensi yang harus dimiliki setiap karyawan ada juga faktor-faktor motivasi kerja yang harus diberikan pengusaha terhadap karyawan yang diharapkan pengusaha maupun karyawan dapat melaksanakan dengan baik hak dan kewajiban mereka.

Dengan adanya kepuasan kerja maka akan berdampak kepada kinerja karyawan dengan harapannya agar dapat tercipta hubungan yang baik dalam perusahaan dan dapat menimbulkan kepuasan kerja dalam diri karyawan maupun pengusaha yang berdampak pada kualitas kinerja karyawan yang lebih baik, dengan mengukur sejauh mana indikator kinerja di hasilkan seperti kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin kerja dan kejujuran yang sudah di lakukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh Perusahaan (Affandi, 2018:82). Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Anjani (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara tingkat kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan Zaenab Fenetruma (2023) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Setelah memahami apa itu tujuan kinerja sekarang kita harus menentukan sasaran kinerja. Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut terselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati dan dapat diukur. Sasaran merupakan harapan. Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya (Wibowo, 2011:63).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran yang digunakan penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu dugaan sementara atau bisa diartikan sebagai perkiraan sebelum di uji melalui data empirik. Menurut Sugiyono (2017:132), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, karena sifatnya sementara maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Diduga adanya pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
2. Diduga adanya pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Diduga adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Diduga adanya pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan