

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan hasil penelusuran terhadap berbagai sumber ilmiah yang relevan dengan topik penelitian untuk menunjukkan pentingnya permasalahan yang dikaji. Bagian ini berfokus pada kajian teoretis yang memaparkan teori dan konsep yang menjadi dasar analisis hubungan antarvariabel. Kajian teoretis tersebut digunakan untuk membangun landasan konseptual penelitian, memperjelas arah analisis, serta memperkuat argumentasi mengenai variabel-variabel yang diteliti.

2.1.1 Tingkat Pendidikan

2.1.1.1 Pengertian Pendidikan

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Pasal 1 Ayat (1) Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Sejalan dengan itu, menurut Paaïs (2022) dan Gunawan et al. (2024), pendidikan merupakan proses yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas

sumber daya manusia melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam kehidupan.

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang serta pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan proses yang dilakukan secara sadar dan sistematis untuk mengembangkan potensi manusia secara menyeluruh, baik dari aspek intelektual, spiritual, sosial, maupun keterampilan.

2.1.1.2 Pengertian Tingkat Pendidikan

Menurut Hendrayani (2020), tingkat pendidikan pada dasarnya membahas berbagai jenjang yang ada dalam pendidikan formal. Tingkat pendidikan merupakan suatu tahapan dalam proses pendidikan berkelanjutan yang ditentukan berdasarkan perkembangan peserta didik serta cakupan dan kedalaman materi pembelajaran.

Sejalan dengan itu, menurut Paaïs (2022) dan Gunawan et al. (2024), tingkat pendidikan merupakan jenjang pendidikan formal yang telah ditempuh individu yang mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpikir dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan merupakan jenjang pendidikan formal yang telah ditempuh individu sebagai bagian dari proses pendidikan berkelanjutan, yang mencerminkan kapasitas pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan berpikir dalam menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang tidak hanya ditentukan oleh kemampuannya secara individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Menurut Sintia Kasa et al. (2022) faktor-faktor yang memengaruhi tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Individu

Merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Kondisi Sosial

Faktor ini menggambarkan situasi sosial di lingkungan masyarakat yang dapat memengaruhi perilaku atau keputusan individu.

3. Kondisi Ekonomi Keluarga

Faktor ini menggambarkan finansial keluarga yang bisa membatasi aktivitas pendidikan seseorang.

4. Motivasi Orang Tua

Faktor ini sangat penting dalam meningkatkan kesadaran akan pendidikan, karena keluarga adalah tempat pertama dan utama untuk memperoleh pembelajaran.

5. Aksesibilitas

Faktor ini berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menuju lokasi pendidikan. Akses yang mudah dan jarak yang dekat dapat memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan pendidikan.

2.1.1.4 Indikator Tingkat Pendidikan

Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia, tingkat pendidikan dapat diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan sejauh mana pendidikan seseorang mendukung kinerja dan efektivitas kerja. Dalam penelitian ini, tingkat pendidikan tidak hanya dilihat dari jenjang pendidikan formal yang dimiliki pegawai, tetapi juga dari kesesuaian latar belakang pendidikan serta kompetensi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Menurut Supriyatna (2020:49), indikator tingkat pendidikan meliputi:

1. **Jenjang Pendidikan**

Jenjang pendidikan merupakan tingkat atau tahapan pembelajaran yang disusun berdasarkan perkembangan peserta didik, tujuan pembelajaran yang ingin dicapai, serta kemampuan yang perlu dikembangkan pada setiap tahapannya.

2. **Kesesuaian Jurusan**

Kesesuaian jurusan berarti sebelum merekrut karyawan, perusahaan melakukan analisis terhadap tingkat pendidikan dan bidang studi calon karyawan agar dapat menempatkan mereka pada posisi kerja yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.

3. **Kompetensi**

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, penguasaan tugas, keterampilan, serta nilai-nilai dasar yang tercermin dalam pola berpikir dan bertindak seseorang.

2.1.2 Masa Kerja

2.1.2.1 Pengertian Masa Kerja

Menurut Saputra dan Kamarzaman (2024), masa kerja adalah lamanya waktu seorang pegawai bekerja pada suatu organisasi. Masa kerja memberikan dampak dan manfaat bagi pekerja, karena semakin lama masa kerja, maka semakin banyak pengalaman yang diperoleh dalam bidang pekerjaannya. Selain itu, masa kerja juga dapat meningkatkan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas serta berbagai aktivitas pekerjaan dengan lebih baik.

Sejalan dengan itu, menurut Yanti et al. (2024) dan Suciati (2024), masa kerja merupakan periode waktu yang menunjukkan tingkat pengalaman dan pemahaman pegawai terhadap pekerjaan, yang berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara efektif.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa masa kerja merupakan durasi waktu seorang karyawan bekerja secara berkelanjutan dalam suatu organisasi yang mencerminkan tingkat pengalaman kerja, pemahaman terhadap pekerjaan, serta kemampuan dalam melaksanakan tugas secara efektif.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Masa Kerja

Berbagai faktor dapat memengaruhi masa kerja karyawan dalam suatu organisasi. Pemahaman tentang faktor-faktor ini penting untuk merancang strategi retensi yang efektif. Menurut Amanda et al. (2022) faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan Kerja (*Job Demands*)

Tuntutan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan organisasi yang memerlukan usaha terus-menerus dari karyawan. Hal ini mencakup beban kerja berlebih, tuntutan emosional, ketidaksesuaian emosi, serta perubahan dalam organisasi. Tuntutan yang tinggi dapat berpengaruh pada keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau mengundurkan diri.

2. Sumber Daya Pekerjaan (*Job Resources*)

Sumber daya pekerjaan adalah faktor yang membantu karyawan mencapai tujuan kerja, mengurangi tekanan, dan mendorong perkembangan diri. Sumber daya ini meliputi otonomi, dukungan sosial, bimbingan dari atasan, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional.

3. Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*)

Sumber daya pribadi berupa keyakinan dan kemampuan individu dalam mengendalikan serta memengaruhi lingkungannya. Contohnya adalah keyakinan diri (*self efficacy*), tingkat keyakinan anggota organisasi (*organizational based self esteem*) dan optimisme (*optimism*).

4. Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian juga memengaruhi masa kerja. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi dengan pekerjaannya biasanya percaya pada visi organisasi, menikmati pekerjaannya, membutuhkan komunikasi yang jelas, terus mengembangkan keterampilannya, dapat dipercaya, memiliki hubungan baik dengan atasan, serta aktif memberikan ide dan kontribusi terbaik.

2.1.2.3 Indikator Masa Kerja

Indikator masa kerja merupakan parameter yang digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi aspek-aspek terkait dengan lamanya seseorang bekerja dalam suatu organisasi. Indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan pengalaman kerja yang diperoleh pegawai selama masa kerjanya. Menurut Saputra & Kamarzaman (2024), indikator masa kerja meliputi:

1. Lama Waktu/Periode Bekerja

Lama masa kerja menunjukkan durasi waktu yang telah dijalani oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin lama seseorang bekerja, maka semakin baik pemahaman dan kemampuannya dalam menjalankan tugas. Pengalaman kerja yang diperoleh selama periode tersebut juga dapat membantu mempermudah penyelesaian pekerjaan secara efektif.

2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki

Pengetahuan mencerminkan pemahaman karyawan terhadap konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, serta berbagai informasi yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu, pengetahuan juga mencakup kemampuan dalam memahami dan mengaplikasikan tanggung jawab kerja. Sementara itu, keterampilan mengacu pada kemampuan teknis maupun fisik yang diperlukan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas secara optimal.

3. Menguasai Pekerjaan dan Peralatan

Penguasaan pekerjaan dan peralatan menggambarkan tingkat kemampuan karyawan dalam memahami serta melaksanakan aspek teknis pekerjaan, termasuk penggunaan peralatan kerja. Tingkat penguasaan ini menunjukkan sejauh mana

karyawan mampu menjalankan tugas secara tepat, efektif, dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Badan Kepegawaian Negara (2022) kinerja merupakan konsep sentral dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang menunjukkan hasil kerja pegawai dalam periode tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, kinerja dapat dipahami sebagai tingkat pencapaian hasil kerja individu, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, kesungguhan, serta pemanfaatan waktu secara efektif.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu semata, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang saling berinteraksi. Menurut Hasibuan (2023: 90), faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, dan mengendalikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Seorang pemimpin harus memiliki wewenang, kemampuan, serta kecerdasan yang memadai agar mampu mengelola bawahannya secara efektif. Sikap dan perilaku pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas, serta pencapaian tujuan organisasi.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam berperilaku dan bekerja di dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif akan membantu karyawan memahami apa yang dianggap benar dan diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi perlu disosialisasikan dengan baik agar dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi rendah. Sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2023:245), indikator kinerja merupakan alat yang digunakan untuk menilai seberapa besar pencapaian kerja seorang karyawan.

Adapun beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja terlihat dari seberapa baik hasil pekerjaan yang dicapai karyawan, termasuk kecakapan serta kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas mengacu pada jumlah output yang dihasilkan atau jumlah siklus pekerjaan yang berhasil diselesaikan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat dinilai dari banyaknya unit atau aktivitas yang diselesaikan, seperti kemampuan menyelesaikan tugas lebih cepat dari batas waktu yang telah ditentukan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menggambarkan sejauh mana tugas dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Hal ini juga berkaitan dengan kemampuan mengatur waktu sehingga pekerjaan lain tidak terganggu dan seluruh aktivitas dapat berjalan sesuai koordinasi.

4. Efektivitas

Efektivitas menunjukkan sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, biaya, teknologi, dan bahan baku dapat dioptimalkan untuk menghasilkan output maksimal. Artinya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya lain yang tersedia harus dimanfaatkan secara efisien oleh karyawan.

5. Komitmen

Komitmen merupakan sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan fungsi pekerjaannya serta memenuhi tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja pegawai telah menjadi fokus perhatian dalam berbagai konteks organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Berikut adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	(Paais, 2022), Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Seram Barat, Maluku	Penelitian fokus pada PNS, menggunakan variabel pendidikan sebagai faktor yang memengaruhi kinerja, dan menggunakan metodologi kuantitatif.	Meneliti pendidikan dan pelatihan, bukan masa kerja, instansi administrasi kependudukan, bukan keuangan daerah, dan lokasi penelitian di Maluku.	Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja PNS.	Paais, M. (2022). The Influence of Education and Training on Work Performance of Civil Servants at the Population Service Office and Civil Registration of West Seram. Srawung: Journal of Social Sciences and Humanities, 1(4), 54-67. ISSN 2827-

No.	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
					8151. Univeristas Kristen Indonesia Maluku. https://doi.org/10.56943/jssh.v1i4.187
2.	(Afwandi et al., 2022), PT BPR Syariah Kota Mojokerto	Meneliti mengenai tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai dan menggunakan metode kuantitatif.	Tidak menggunakan variabel masa kerja, penelitian dilakukan pada perbankan syariah (non PNS).	Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Afwandi, A. H., Haryanti, P., & Sudarwanto, T. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di lembaga keuangan syariah (studi kasus di BPR Syariah Kota Mojokerto). <i>JIES: Journal of Islamic Economics Studies</i> , 3(2), 85–90. e-ISSN 2723-7591. https://media.neliti.com/media/publications/423839-none-e8509286.pdf
3.	(Hartati et al., 2022), Kantor Kecamatan Kampar Kiri Hulu	Penelitian fokus pada PNS dan menggunakan variabel pendidikan serta menggunakan	Menambahkan variabel lain seperti pangkat dan pelatihan, tidak fokus pada masa kerja sebagai variabel utama.	Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Hartati, S., Saputra, A. B., & Andriani, S. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai dalam melayani

No.	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
		metode kuantitatif.			masyarakat. <i>Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan</i> , 4(1), 298–307. https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1741
4.	(K.A Wiryawan & P.I Rahmawati, 2020), PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt	Meneliti pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai dan menggunakan metode kuantitatif.	Menambahkan variabel pengembangan karir dan penelitian dilakukan kepada non PNS.	Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Wiryawan, K. A., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. <i>Bisma: Jurnal Manajemen</i> , 6(2). https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/download/26873/17051
5.	(Nasution, L, 2020), Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat	N. Meneliti tingkat pendidikan terhadap kinerja dengan metode kuantitatif.	Tidak meneliti masa kerja dan penelitian dilakukan pada non PNS.	Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Nasution, N. L. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat. <i>Jurnal Ecobisma</i> , 2(2), 143.

No.	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
					https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/cobisma/article/download/1555/1536
6.	(Ihsanuddin, Meirinaldi & Hasibuan, M. 2022), Dinas Sosial Pemerintah Kota Padang Sidempuan	Penelitian ini menggunakan variabel tingkat pendidikan dan kinerja pegawai, serta menggunakan metode kuantitatif.	Penelitian ini menambahkan variabel lain yaitu disiplin kerja.	Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Ihsanuddin, Meirinaldi, & Hasibuan, M. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padang Sidempuan. <i>Formosa Journal of Multidisciplinary Research (FJMR)</i> , 1(6), 1329–1340. https://doi.org/10.55927/fjmr.v1i6.1573
7.	(Hendrayana, K. R., & Nopiyani, P. E. 2023), PT. Karya Pak Oles Tokcer	Penelitian ini menggunakan variabel tingkat pendidikan dan kinerja serta menggunakan metode kuantitatif.	Menambahkan variabel lain yaitu pelatihan dan disiplin kerja serta dilakukan pada sektor swasta.	Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Hendrayana, K. R., & Nopiyani, P. E. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer. <i>Jurnal Daya Saing</i> , 9(2). https://doi.org/10.35446/dayasain

No.	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
8.	(Yanti et al., 2024), Kantor Camat Kayangan, Lombok Utara	Menggunakan variabel pendidikan dan masa kerja, menggunakan metodologi kuantitatif, dan fokus pada produktivitas/ kinerja.	Konteks penelitian Kantor Kecamatan, campuran PNS dan non-PNS, serta menambah variabel usia.	Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas.	Yanti, D. Y., Daeng, A., & Singandaru, A. B. (2024). The Influence of Education Level, Age, and Work Experience on Employee Work Productivity at the Kayangan District Office, Lombok Utara Regency. <i>International Journal of Management Science</i> , 2(1), 1-9. Tinta Emas Publisher. https://doi.org/10.59535/ijms.v2i1.212
9.	(Lestari, E & Rahman, T, 2024), PT. Saptaindra Sejati Adaro Mining Operation (ADMO) Kabupaten Tabalong	Penelitian ini menggunakan hanya variabel masa kerja dengan satu metode kuantitatif.	Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas dan penelitian dilakukan di sektor swasta.	Terdapat pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan.	Lestari, E., & Rahman, T. (2024). Pengaruh masa kerja terhadap jenjang karir karyawan pada Section Operator Development (ODE) PT Saptaindra Sejati Site Adaro Mining Operation (ADMO) Kabupaten Tabalong. <i>Jurnal Administrasi</i>

No.	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
					<i>Bisnis</i> , 7(1). http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB
10.	(Amin, 2023), Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Seram Timur	Penelitian fokus pada PNS, menggunakan variabel pendidikan, dan menggunakan metodologi kuantitatif.	Meneliti pendidikan, pelatihan, dan motivasi, tidak fokus pada masa kerja, dan penelitian dikaukan di instansi kependudukan.	Pendidikan, pelatihan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.	Amin, M. (2023). The Effect of Education, Training, and Motivation on the Civil Servant Performance At the City Population and Civil Registration Office, East Seram. <i>Journal of Entrepreneurship</i> , 2(3), 78–92. ISSN 2809-8501. SAGE Publications India Pvt. https://doi.org/10.56943/joe.v2i3.356
11.	(Gunawan et al., 2024), Sulawesi Selatan	Menggunakan variabel pendidikan, dan menggunakan metodologi kuantitatif.	Fokus pada PNS dan non-PNS, variabel utama pelatihan dan komitmen kerja, fokus pada kinerja kreatif, tidak meneliti masa kerja, dan cakupan penelitiannya provinsi.	Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja kreatif melalui komitmen kerja.	Gunawan, H., Djaffar, R., Husni, M. F., Rustam, M., Hatma, R., & Anshar, M. A. (2024). The Impact of Education and Training on the Creative Performance of Public Servants in Indonesia: An

No.	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
					Analysis of the Mediating Role of Work Commitment. IRA-International Journal of Management & Social Sciences, 20(3), 45-64. ISSN 2455-2267. IRA Academico Research. https://doi.org/10.21013/jmss.v20.n3.p2
12.	(Prasetyo et al., 2020), Sekretariat Daerah Provinsi Papua Barat	Menggunakan variabel pendidikan dan pengalaman kerja, penelitian fokus pada PNS, dan menggunakan metodologi kuantitatif.	Menggabungkan pendidikan dan pelatihan sebagai satu variabel, konteks penelitian di Sekretariat Daerah tingkat provinsi, dan menggunakan variabel mediasi kemampuan.	Pendidikan- dan pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kemampuan.	Prasetyo, Y., Herningsih, H., & Maharani, A. (2020). The Influence of Education and Training As Well As Work Experience on The Ability and Performance of Employees of Regional Secretariat of West Papua Province. IJEBD (International Journal Of Entrepreneurship And Business Development, 03(03), 261–270. ISSN 2597-4785. LPPM Universitas

No.	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
					Narotama Surabaya, Indonesia. https://doi.org/10.29138/ijebd.v3i3.1187
13.	(Ivana et al., 2021), PT Kemakmuran Jaya Mandiri Cabang Ahmad Yani	Menggunakan variabel tingkat pendidikan dan masa kerja, menggunakan metode kuantitatif, dan meneliti pengaruh terhadap kinerja.	Obyek penelitian pada perusahaan swasta ritel bukan otomotif instansi pemerintah, mengukur kinerja karyawan operasional, bukan PNS, dan populasi lebih kecil.	Tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.	Ivana, M., Rozi, A., & Wahyudi, W. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani Cabang Serang. <i>Jurnal Manajemen</i> , 2(2), 199–210. https://orcid.org/0000-0001-5461-8103
14.	(Saputra, A., & Kamarzaman, 2024), PT. Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kabupaten Rokan Hilir	Menggunakan variabel masa kerja dan kinerja serta menggunakan metode kuantitatif.	Menambahkan variabel lain yaitu kemampuan kerja dan kompensasi penelitian dilakukan pada sektor swasta.	Masa kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Saputra, A., & Kamarzaman. (2024). Pengaruh kemampuan kerja, masa kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kabupaten Rokan Hilir. <i>Al</i>

No.	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
					<i>Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan</i> , 18(1). https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3266
15.	(Hamiddin, M. I. N, 2020), Kantor Samsat Pembantu Pettarani UPTD Wilayah Makassar	Penelitian ini Menambahkan variabel lain yaitu lingkungan kerja dan kinerja, serta menggunakan metode kauntitatif.	Masa kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Hamiddin, M. I. N. (2020). Pengaruh masa kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Pembantu Pettarani UPTD Wilayah Makassar. <i>Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi</i> , 12(1), 47–56. http://journal.stekom.ac.id/index.php/kompak	
16.	(Suciati, 2024), Selat Panjang Riau	Menggunakan variabel pendidikan dan pengalaman kerja dan menggunakan metodologi kuantitatif.	Konteks penelitian pada sektor swasta, fokus pada generasi Z, dan menambah variabel pelatihan.	Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Suciati, T. A. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Selat Panjang. <i>Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan</i>

No.	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
					Kemasyarakatan, 18(1), 58–79. ISSN 2621-0681. Sekolah Tinggi Ilmu Al-Qur'an Amuntai, Kalimantan Selatan. https://www.jurnal.stiq-amuntai.ac.id/index.php/al-qalam/article/view/3008/1299
17.	(Supriyatna, 2020), PT Prima Makmur Rotokemindo, Bekasi	Menggunakan variabel pendidikan dan masa kerja, serta menggunakan metodologi kuantitatif.	Konteks penelitian pada masa kerja sektor swasta manufaktur.	Pendidikan dan masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Supriyatna, Y. (2020). Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo. Jurnal Manajemen, 10(1), 1–9. ISSN 2627-7872. https://www.goldenlock-caving-a-viable-alternative/
18.	(Napitupulu, 2020), Jawa Barat Banten	Menggunakan variabel pendidikan, penelitian fokus pada PNS, dan menggunakan metodologi kuantitatif.	Menambahkan variabel pelatihan dan kompetensi tidak meneliti masa kerja.	Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kompetensi PNS.	Napitupulu, R. H. M. (2020). The Relationship Between Education, Training, and Civil Servant Lecturers Competency. Journal of Business

No.	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
					Management Review, 1(2), 121–132. ISSN 2723-1097. Professional Muda Cendekia Publishing. https://doi.org/10.47153/jbmr12.202020
19.	(A. R. Sari et al., 2024), PT Fajar Putra Plasindo	Menggunakan tingkat pendidikan sebagai variabel yang memengaruhi kinerja dan menggunakan metode kuantitatif.	Menambah variabel pengalaman kerja dan penempatan lokasi kerja, penelitian di perusahaan manufaktur plastik, bukan instansi pemerintah, dan ukuran sampel lebih besar.	Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan penempatan lokasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.	Sari, A. R., Ubaidillah, H., & Firdaus, V. (2024). The Influence of Education Level, Work Experience and Work Placement on Employee Performance at PT Fajar Putra Plasindo. <i>Management Studies and Entrepreneurship Journal</i> , 5(2), 4633–4647. https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.4656
20.	(Rizqon, A. L., Mumtaza, F., & Segati, A. 2021), Pondok Modern Darussalam Gontor Putri	Menggunakan variabel masa kerja dan kinerja karyawan serta menggunakan	Menambahkan variabel upah kerja dan Menambahkan variabel lain yaitu upah kerja dan penelitian	Masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Rizqon, A. L., Mumtaza, F., & Segati, A. (2019). Analisis pengaruh upah dan masa kerja

No.	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
	Kampus 1	metode kuantitatif.	dilakukan pada non PNS.		terhadap kinerja karyawan. <i>Journal</i> , 6(1), 1–20. https://repo.unid.ac.id/1538/

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian Hendrayani (2020), tingkat pendidikan pada dasarnya membahas berbagai jenjang yang ada dalam pendidikan formal. Tingkat pendidikan merupakan suatu tahapan dalam proses pendidikan berkelanjutan yang ditentukan berdasarkan perkembangan peserta didik serta cakupan dan kedalaman materi pembelajaran. Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia, tingkat pendidikan dapat dinilai melalui beberapa indikator yang menunjukkan sejauh mana latar belakang pendidikan mendukung kinerja pegawai. Menurut Supriyatna (2020: 49), indikator tersebut mencakup jenjang pendidikan yang menggambarkan tahapan formal yang telah ditempuh oleh seseorang. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi tidak hanya mencerminkan jenjang formal semata, tetapi juga berkaitan dengan sejauh mana bidang ilmu yang ditempuh yaitu kesesuaian jurusan yang relevan dan dapat diaplikasikan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, karena jenjang pendidikan yang tinggi akan optimal kontribusinya terhadap kinerja apabila disertai dengan kesesuaian bidang keilmuan. Selain itu, tingkat pendidikan juga tercermin dari kompetensi yang dihasilkan dari proses

pendidikan tersebut, yaitu penguasaan pengetahuan dan keterampilan dasar yang terbentuk sebagai hasil dari jenjang pendidikan yang telah ditempuh. Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Robbins, 2023). Hasil penelitian Paaïs (2022) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan analitis dan ketelitian pegawai, sehingga berdampak langsung pada kualitas dan ketepatan hasil kerja. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Gunawan et al. (2024) yang menjelaskan bahwa pegawai dengan tingkat pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki kompetensi yang lebih baik, termasuk kreativitas dan kemampuan menyelesaikan tugas secara efektif. Kedua penelitian tersebut mengindikasikan bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karena memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan tugas secara optimal.

Menurut Saputra & Kamarzaman (2024) menyatakan bahwa masa kerja adalah lamanya waktu seorang pegawai bekerja pada suatu perusahaan. Pada dasarnya, masa kerja membawa dampak dan manfaat bagi pekerja, karena semakin lama masa kerja, maka semakin banyak pengalaman yang diperoleh dalam bidang pekerjaannya. Selain itu, masa kerja juga meningkatkan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas serta berbagai aktivitas pekerjaan dengan lebih baik. Masa kerja pada dasarnya mencerminkan lamanya waktu atau periode seorang pegawai menjalani pekerjaannya pada suatu instansi. Semakin lama durasi seseorang bekerja, secara alami akan terbentuk akumulasi pengetahuan dan

keterampilan sebagai hasil dari pengulangan dan pembiasaan dalam menjalankan tugas dari waktu ke waktu sehingga tingkat pengetahuan dan keterampilan dapat menjadi cerminan tidak langsung dari lamanya masa kerja seseorang. Selain itu, durasi bekerja yang panjang juga membentuk penguasaan teknis terhadap pekerjaan dan peralatan kerja, karena semakin sering seseorang melakukan suatu pekerjaan secara berulang dalam kurun waktu yang lama, semakin terampil pula penguasaannya terhadap aspek teknis dan peralatan yang digunakan dalam pekerjaan tersebut. Penelitian Yanti et al. (2024) menunjukkan bahwa masa kerja yang lebih panjang membuat pegawai semakin memahami alur kerja, lebih terampil dalam pengambilan keputusan, serta mampu bekerja lebih cepat dan akurat, sehingga kinerjanya meningkat. Dengan demikian, masa kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karena memberikan pengalaman praktis yang meningkatkan keahlian dan produktivitas pegawai.

Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja PNS dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme yang saling berkaitan. Menurut teori Manajemen Sumber Daya Manusia, pendidikan yang lebih tinggi cenderung meningkatkan kemampuan kognitif individu, termasuk kemampuan berpikir kritis, analitis, dan pemecahan masalah, yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pekerjaan (Robbins, 2023). Dalam konteks BPKPD Kota Banjar, kemampuan tersebut penting dalam menjalankan tugas teknis seperti pengelolaan anggaran dan penyusunan laporan keuangan daerah. Selain itu, pendidikan formal juga berperan dalam mengembangkan keterampilan komunikasi, kolaborasi, serta pemahaman terhadap regulasi, sehingga pegawai dengan tingkat pendidikan lebih tinggi

cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, baik dari aspek kualitas maupun ketepatan waktu. Dengan demikian, tingkat pendidikan diduga berpengaruh terhadap peningkatan kualitas dan produktivitas kerja.

Masa kerja juga diduga memengaruhi kinerja melalui akumulasi pengalaman dan pemahaman terhadap sistem, prosedur, serta budaya organisasi. Semakin lama masa kerja, semakin tinggi tingkat pengalaman yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Yanti et al., 2024; Suciati, 2024). Pegawai dengan masa kerja yang lebih panjang umumnya lebih terampil dalam menangani pekerjaan rutin maupun situasi yang kompleks, lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan, serta memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap mekanisme kerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja berpotensi meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan teori dan temuan penelitian terdahulu, dapat diasumsikan bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Secara empiris, pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja dibuktikan oleh penelitian Hartati et al. (2022) yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Kurniasih dan Herman (2025) juga menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan semakin lama masa kerja, maka kinerja pegawai cenderung meningkat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berperan dalam meningkatkan kompetensi teoretis, analitis, dan kualitas hasil kerja, sedangkan masa kerja memperkuat kemampuan praktis, pemahaman prosedural, serta efisiensi pelaksanaan tugas. Kedua variabel tersebut diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja PNS, khususnya dalam konteks BPKPD Kota Banjar yang menuntut keseimbangan antara penguasaan pengetahuan formal dan pengalaman teknis dalam pengelolaan keuangan daerah.

Perlu dicatat bahwa hubungan antara tingkat pendidikan, masa kerja, dan kinerja yang dibangun dalam kerangka pemikiran ini bersifat asumsi umum berdasarkan teori dan temuan empiris yang dominan, dan tidak menutup kemungkinan adanya pola hubungan yang berbeda dalam kondisi tertentu. Sebagai contoh, masa kerja yang sangat panjang tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja, karena terdapat kemungkinan munculnya kejenuhan kerja (*burnout*) atau penurunan motivasi pada pegawai dengan masa kerja yang sudah sangat lama. Demikian pula, tingkat pendidikan yang tinggi tidak secara otomatis menjamin peningkatan kinerja apabila tidak diimbangi dengan motivasi kerja, kesesuaian penempatan, atau dukungan organisasi yang memadai. Oleh karena itu, hubungan positif antara tingkat pendidikan, masa kerja, dan kinerja dalam penelitian ini perlu dipahami sebagai kecenderungan umum yang berlaku pada konteks dan sampel penelitian ini, bukan sebagai hubungan yang bersifat mutlak dan berlaku universal pada seluruh kondisi.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H_1 : Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja PNS di lingkungan BPKPD Kota Banjar.
- H_2 : Masa kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS di lingkungan BPKPD Kota Banjar.