

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

Penelitian mengenai lembaga keuangan syariah khususnya perbankan syariah secara umum sudah banyak diteliti dan tentang kinerja karyawan secara khusus sudah banyak dibahas oleh penulis lain. Pada bab ini akan diuraikan tinjauan pustaka dan kerangka teori yang digunakan oleh peneliti. Adapun tinjauan pustaka dan kerangka teori yang bersumber dari buku, jurnal, skripsi, thesis dan internet sebagai berikut:

A. Tinjauan Pustaka

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti /tahun	Judul	Hasil	Perbedaan
1.	Rori, dkk./2014	<i>Pendidikan dan Pelatihan dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Dengan Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado</i>	pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai	jenis variabel, tahun penelitian dan objek penelitian.
2.	Ni Made dan I.G.A	<i>Pengaruh Kompensasi dan</i>	Kompensasi dan motivasi secara	jenis variabel,

	Dewi Adnyani/ 2016	<i>Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.</i>	parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan	tahun penelitian dan objek penelitian.
3.	Wirawan, dkk./2016	<i>Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pegalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i>	ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, tingkat pendidikan terhadap	jenis variabel, objek penelitian, dan metode analisis data.

			pengalaman kerja, tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja terhadap kinerja	
4.	Yanti, dkk./2015	<i>Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang</i>	ada pengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan dari variabel kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan	jenis variabel, tahun penelitian dan objek penelitian.
5.	Famella, dkk./2015	<i>Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada</i>	keterampilan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. pengalaman kerja	jenis variabel, tahun penelitian dan objek penelitian.

		<i>Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso</i>	berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. sikap kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja	
--	--	---	--	--

Sumber : Jurnal dan Artikel Ilmiah Mahasiswa

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yang dilakukan oleh Eko Djulianto yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. BPRS BDW Yogyakarta)” yaitu dari Variabel (X) yang digunakan, Variabel (X₁) latar belakang pendidikan, Variabel (X₂) pengalaman kerja dan Variabel (X₃) kompensasi. Perbedaan juga terlihat dari tahun penelitian serta objek penelitian sehingga dapat dikatakan penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu.

B. Kerangka Teori

1. Latar Belakang Pendidikan
 - a. Pengertian Pendidikan

Menurut Handoko Pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh di bangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya.¹ Menurut Malayu S.P. Hasibuan Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.²

Menurut Jan Bella pendidikan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial.³ Menurut Ranupandijo pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya adalah peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan.⁴ Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi yaitu jenjang pendidikan dan

¹ Handoko (2002) dalam Darayanti. *Pengaruh Konsistensi Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Malang*. Jurnal ilmiah mahasiswa FEB universitas brawijaya. Vol. 2 no. 2. Hal. 1-11

² Hasibuan, S.P. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara, hal.54.

³ Ibid. Hal. 70

⁴ Ranupandojo (2001) dalam Darayanti. *Pengaruh Konsistensi Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Malang*. Jurnal ilmiah mahasiswa FEB universitas brawijaya. Vol. 2 no. 2. Hal. 1-11

kesesuaian jurusan antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas diberikan.

b. Jenjang Pendidikan

Menurut UU No. 20 Tahun 2003. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk sekolah dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) atau bentuk lain yang sederajat.
- 2) Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK) atau bentuk lain yang sederajat.

3) Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.⁵

c. Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

d. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tinggi atau rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Sesuai dengan teori Muttaqin yang menyatakan “bahwa tinggi rendah tingkat pendidikan seseorang akan

⁵ <http://pendis.kemenag.go.id/pai/file/dokumen/SisdiknasUUNo.20Tahun2003.pdf>. Diakses pada 09 desember 2016 pukul 15.00 WIB.

mempengaruhi terhadap kinerja karyawan”.⁶ Didukung dengan teori Soekidjo mengemukakan bahwa “tingkat pendidikan yang tinggi dari karyawan akan mempengaruhi kemampuan dalam mencapai kinerja secara optimal”.⁷

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sangat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan karena dengan pendidikan yang tinggi akan dapat membantu pemahaman karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Pendidikan yang tinggi yang dimiliki karyawan juga akan berdampak baik untuk dirinya sendiri dan juga bagi perusahaan tempat dia bekerja. Karyawan dengan pendidikan yang tinggi mempunyai keterampilan serta pengetahuan yang jauh lebih baik.

2. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang diperoleh dari masa kerjanya. Semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin menambah pengetahuan seputar pekerjaan yang dilakukannya. Pengalaman kerja bisa didapatkan saat seseorang baru mulai bekerja disuatu perusahaan

⁶ Muttaqin (2013) dalam Wirawan (et. al.). 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha vol.4 hal 1-9

⁷ Soekidjo (2003) dalam Wirawan (et. al.). 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha vol.4 hal 1-9

atau seseorang tersebut sudah pernah mendapatkan pengalaman di perusahaan lain dengan posisi yang sama. Artinya setiap manusia pasti akan belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Sedarmayanti mengemukakan bahwa ”pengalaman merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna”.⁸

Menurut Foster, pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempu seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.⁹ Sedangkan Handoko mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.¹⁰ Menurut Marwansyah pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk

⁸ Sedarmayanti (2009) dalam Kapahang (et. al.). 2014. “*pendidikan, pengalaman kerja dan kompetensi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Suluttenggo*”, EMBA 2:503-513.

⁹ Foster, Bill dan Karen R. Seeker, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jakarta:PPM, 2001, hal.40.

¹⁰ Handoko (1984) dalam Rofiq (2014). ”*Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare Kediri 2013*”, Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri

mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya, karena pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi.¹¹

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Foster mengemukakan bahwa untuk menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus dapat digunakan sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

1) Lama waktu atau masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

¹¹ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Bandung:Alfabeta, 2014, hal. 135

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.¹²

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan kemampuan, keterampilan serta pengetahuan seseorang akan suatu pekerjaan tertentu yang dapat diukur dari masa kerja serta pengetahuan dan penguasaan terhadap pekerjaan yang pernah ditekuninya.

c. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja seorang karyawan merupakan gambaran dari keterampilan, penguasaan, serta pengetahuan yang dimiliki seseorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. Semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki maka kinerja karyawan tersebut akan semakin baik. Jika karyawan memiliki banyak pengalaman potensi karyawan untuk melakukan kesalahan dalam bekerja bisa dihindari dan sebaliknya jika karyawan belum cukup berpengalaman peluang untuk melakukan kesalahan dalam bekerja semakin besar.

¹² Foster, Bill dan Karen R. Seeker, Pembinaan., hal. 43.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan hal utama dalam sebuah perusahaan untuk memotivasi karyawan supaya bekerja dengan baik. Setiap karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan pasti akan mengharapkan kompensasi dari apa yang sudah diberikan untuk perusahaan. Dewasa ini banyak karyawan yang lebih memperhatikan perusahaan mana yang akan memberikan kompensasi yang lebih menjanjikan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹³

Menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian perusahaan. Sedangkan menurut Rachmawati kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, cuti, dan lain-lain.¹⁴

¹³ Hasibuan, S.P. Malayu. Manajemen., hal. 118-119

¹⁴ Rachmawati, Ike Kusdyah. Manajemen., hal. 146

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan untuk karyawan yang sudah memberikan atau melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Kompensasi bisa berupa uang atau barang dan merupakan hak bagi karyawan sehingga perusahaan wajib untuk membayarkannya.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

1) Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Organisasi saling bersaing dipasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi. Sehingga organisasi harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang kompetitif.

2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Karena adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja.¹⁵

3) Adanya keadilan

Administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan.

¹⁵ Ibid., Hal 144-145

Dengan meningkatkan pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi harus dipertimbangkan.

4) Perubahan sikap dan perilaku

Kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan bagi perusahaan dan mempengaruhi produktivitas kerja.

5) Efisiensi biaya

Kompensasi yang rasional dapat membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak.

6) Administrasi legalitas

Administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-wenang pada karyawan sebagai aset perusahaan.¹⁶

¹⁶ Ibid.

c. Komponen-Komponen Kompensasi

Jackson dan Mathis berpendapat bahwa kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji pokok dan gaji variabel. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan.¹⁷

1) Gaji Pokok

Kompensasi yang diterima karyawan biasanya berupa gaji atau upah. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Kesimpulannya gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai supaya mau menjadi karyawan.

2) Gaji Variabel

Jenis kompensasi secara langsung selain gaji pokok adalah gaji variabel, dimana kompensasi langsung diberikan

¹⁷ Jackson dan Mathis (2002) dalam Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagiankuntansi(studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)” The Indonesian Accounting Review vol. 2 no. 2 hal 215-228

berdasarkan pencapaian kinerja. Biasanya gaji variabel diberikan dalam bentuk bonus dan insentif.

3) Tunjangan

Perusahaan selain memberikan kompensasi secara langsung biasanya juga memberikan kompensasi tidak langsung. Tunjangan karyawan adalah imbalan tidak langsung yang diterima karyawan dalam bentuk asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun.¹⁸

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi yaitu kompensasi material, kompensasi sosial dan kompensasi aktivitas. Michael dan Harold membagi kompensasi dalam tiga bentuk yaitu:¹⁹

1) Kompensasi Material

kompensasi yang tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (physical reinforcer), misalnya fasilitas parkir, telepon, dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun dan asuransi kesehatan.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Michael dan Harold (1993 : 443) dalam Djati, S. Pantja dan M. Khusaini (2003). "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja". Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 5 No. 1 hal. 25-41.

2) Kompensasi Sosial

kompensasi yang berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli di bidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan.

3) Kompensasi Aktivitas

kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa “kekuasaan” yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutinnnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab (otonomi), partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta training pengembangan kepribadian²⁰

²⁰ Ibid.

d. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan sumber daya yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan merupakan tempat yang dapat memuaskan berbagai kebutuhan karyawan. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Dalam memberikan kompensasi ada 2 hal yang harus diperhatikan, pertama kompensasi harus bisa dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan.

Apabila dalam memberikan kompensasi sudah baik maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan serta kebutuhan karyawan bisa terpenuhi secara bersama. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Dhermawan dkk. (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini mengemukakan bahwa kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja karyawan.²¹

²¹ Dhermawan, dkk. 2012. “*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*”. Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan vol. 6 no.2

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²² Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Sedangkan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.²³

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor tersebut terdiri dari faktor intrinsik dan ekstrinsik.

²² Anwar Prabu Mangkunegara (2001) dalam Ningrum, Sunuharyo, dan Hakam (2013) “*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 6:1-8

²³ Hasibuan, S.P. Malayu. Manajemen., hal. 94.

Penjelasan dari faktor tersebut menurut Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya adalah sebagai berikut:²⁴

- 1) Faktor personal yaitu meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan yaitu meliputi, aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja.
- 3) Faktor tim yaitu meliputi, kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem yaitu meliputi, sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh perusahaan, proses perusahaan dan kultur kinerja dalam perusahaan.
- 5) Faktor kontekstual (situasional) yaitu meliputi, tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c. Metode-motede Penilaian Kerja

Adapun menurut Ike Kusdyah Rachmawati untuk menilai suata kinerja seseorang ada beberapa metode yang dapat

²⁴ Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya dalam Murty dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. ”Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). Vol. 2 no. 2

dipertimbangkan organisasi untuk melakukan evaluasi prestasi bagi karyawannya adalah sebagai berikut²⁵:

1) *Rating Scale*

Metode ini didasarkan pada suatu skala dari sangat baik, baik, cukup, kurang baik, dan jelek. Bentuk ini sangat umum dipakai oleh organisasi dan dilakukan secara subyektif oleh penilai.

2) *Checklist*

Penilaian yang didasarkan pada suatu standar unjuk kerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah karyawan sudah mengerjakannya..

3) *Critical Incident Technique*

Penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan di tempat kerja, baik perilaku yang baik maupun perilaku yang tidak baik.

4) Skala Penilaian Berjangka Perilaku (*behaviorally anchored rating scale-BARS*)

Penilaian yang dilakukan dengan membuat spesifikasi unjuk rasa dalam elemen-elemen tertentu, misalnya dosen di perguruan tinggi elemen-elemen unjuk kerjanya memberikan pengajaran, melakukan penelitian, memberikan bimbingan pada mahasiswa, dan membuat soal.

²⁵ Ike Kusdyah Rachmawati, Manajemen., hal.126-132

5) Pengalaman dan Tes Unjuk Kerja

Penilaian yang dilakukan melalui tes di lapangan. Misalnya, seorang pilot setiap enam bulan sekali menjalani tes penerbangan.

6) Metode Perbandingan Kelompok

Penilaian ini dilakukan dengan cara membandingkan seorang pegawai dengan rekan kerjanya, yang dilakukan oleh atasan dengan beberapa teknik seperti pemeringkatan (ranking method), pengelompokan pada klasifikasi yang sudah ditentukan (force distribution), memberikan poin atau angka (point allocation method), dan metode perbandingan dengan karyawan lain (paired comparison).

7) Penilaian Diri Sendiri

Penilaian karyawan untuk dirinya sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.

8) *Manajemen By Objective* (MBO)

MBO adalah metode penilaian kinerja pada masa yang akan datang. Di sini kinerja seseorang dinilai melalui tujuan-tujuan yang ditetapkannya serta pencapaian tujuan tersebut.²⁶

²⁶ Ibid.

9) Penilaian Secara Psikologis

Penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi, dan lain-lain yang bersifat psikologis.

10) *Assessment Center*

Penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.²⁷

C. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan landasan teori yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

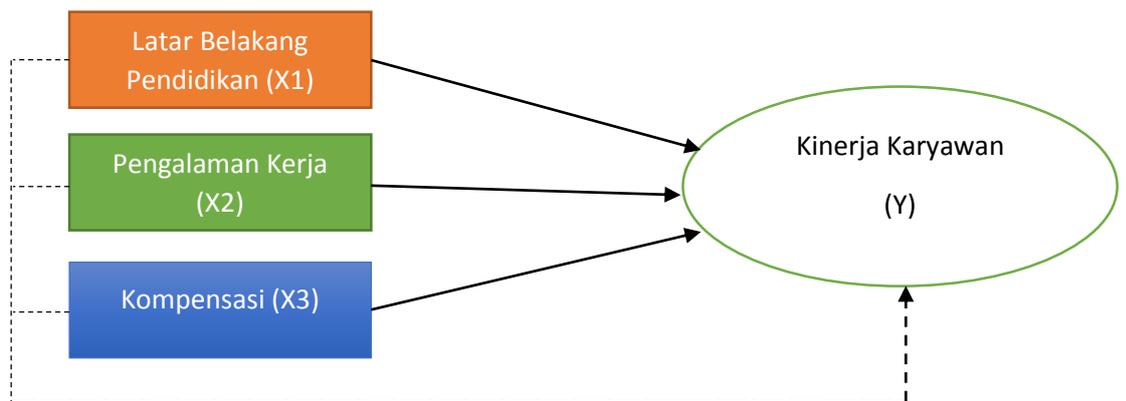
H2: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

²⁷ Ibid.

H4: Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

—————> = Secara parsial
- - - - -> = Secara simultan