BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, PARADIGMA PENELITIAN, HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengalaman Kerja

2.1.1.1 Konsep Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja pegawai dalam mengerjakan tugas pada sebuah organisasi atau perusahaan memiliki peran penting. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak sudah pasti akan lebih mengerti apa yang harus dikerjakan saat berhadapan dengan sebuah masalah yang muncul. Kemudian pegawai tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Pengalaman merupakan suatu dasar seorang karyawan menempatkan diri, mengambil resiko dan mampu menghadapi tantang yang ada di perusahaan dengan rasa tanggung jawabnya yang penuh dan mampu berkomunikasi secara baik menurut Sutrisno (2009:158) dalam I Budiarti et all (2019:3).

Pengalaman kerja adalah pelajaran yang akan menghasilkan perubahan ke arah kematangan tingkah laku, pertambahan pengertian serta pengayaan informasi Muhammad Nadhr et all (2019:37). Selain dari pada faktor

tingkat pendidikan, hal lain yang diduga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pegawai yaitu rendahnya pengalaman kerja pegawai. Bahwa pengalaman akan memunculkan potensi seseorang.

Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacammacam pengalaman Menurut Johnson (2007:228) dalam Vinne Shabrina Budiono et all (2018:114). Adanya pengalaman kerja maka akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan. Jika kita bandingkan pegawai baru dengan pegawai lama maka sudah pasti pegawai lama lebih unggul, karena semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka akan semakin berdampak pada luasnya wawasan pengetahuan dibidang pekerjaanya serta akan meningkatkan keterampilannya.

Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya Syukur (2001:74) dalam Yanti Itafia et all (2014:3). Mengenai berapa lama pengalaman kerja minimal yang harus dimiliki oleh seseorang untuk diangkat menjadi pimpinan atau manajer dalam suatu organisasi tertentu masih belum ada yang pasti, namun dari beberapa pendapat seperti (Mark, Stoops & King, 1985; Nawawi, 2005; Wiles & Bondi, 2000) dalam Muhammad Nadhr (2019:37). mengemukakan pengalaman kerja yaitu dua tahun

Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya Syukur (2001:74) dalam Yanti Itafia et all (2014:3).

Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang Martoyo (2007:113) dalam Hasriana (2017:280). Pengalaman kerja adalah bentuk softskill dan hardskill yang dimiliki oleh seseorang yang muncul secara bertahap agar dapat menyelesaikan pekerjaannya agar kemampuan yang dimiliki dapat beinovasi Manulang (2001 : 15) dalam Amirul Fahmi et all (2016:84).

Berdasarkan uraian diatas tersebut dapat disusun konsep atau definisi Pengalaman Kerja seperti yang dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini :

Table 2.1
Konsep Pengalaman Kerja

No	Tahun Penelitian	Peniliti	Konsep menurut peneliti
1	2019	Fernando Armando Paat, Adolfina,Regina T. Saerang	Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya (Syukur, 2001:74).
2	2017	Andi Oh et all	Menurut Foster (2001:40), pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran

No	Tahun Penelitian	Peniliti	Konsep menurut peneliti
			tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik
3	2016	Amirul Fahmi et all	Pengalaman kerja adalah bentuk softskill dan hardskill yang dimiliki oleh seseorang yang muncul secara bertahap agar dapat menyelesaikan pekerjaannya agar kemampuan yang dimiliki dapat beinovasi (Manulang 2001 : 15).
4	2016	Sri Muryani, Patricia Dhiana Paramita, Azis Fathoni	Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 2000 : 82).
5	2016	Adhyasaka Hutama Djamhur Hamid Yuniadi Mayowan	Manulang (1984:84) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi karyawan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya.
6	2016	Heri Puspito Lukito, Andi Tri Haryono, M Mukeri Warso	Pengalaman kerja menurut pendapat Basuki, (2009) ”Masa kerja atau pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya”.
7	2016	Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia,Gede Putu Agus Jana Susila,	Martoyo (2007: 113). “Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang”

Berdasarkan teori-teori yang dijelaskan pada tabel 2.1 diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa tingkat Pengalaman Kerja adalah jangka waktu seberapa lamanya seseorang bekerja pada suatu perusahaan sehingga

menguasai ,memahami, memiliki keterampilan, pengetahuan dan sikap pada jenis pekerjaan tertentu.

Berdasarkan teori-teori konsep Pengalaman Kerja menurut para ahli diatas, maka konsep yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu merujuk pada salah satu konsep yang dikemukakan oleh Foster (2001:40) dalam Andi Oh et all (2017:432) pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Konsep tersebut dipilih penulis karena sesuai dengan fenomena yang terjadi pada pegawai Tata Usaha di SMK Negri 1 Padaherang, dimana pegawai tidak memiliki pengalaman kerja pada bidang yang sama sebelumnya dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini. Kemudian selain itu pengalaman kerja pegawai Tata Usaha di SMK Negri 1 Padaherang cenderung didominasi oleh pengalaman yang tidak ada keterkaitannya dengan pekerjaan sekarang. Oleh karena itu pegawai Tata Usaha SMK N 1 Padaherang dapat menyelesaikan pekerjaannya karena keterampilan yang didapat selama bekerja di SMK Negri 1 Padaherang.

2.1.1.2 Indikator Pengalaman Kerja

Indikator pengalaman kerja menurut T.Hani Handoko (2004:241) yaitu :

a. Lama waktu/ masa kerja: Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki : Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh 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.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan: Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan

Indikator pengalaman kerja menurut Foster (2001:43) dalam Andi Oh et all (2017:432) yaitu :

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

b.Tingkat pengetahuan dan keterampilan: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

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan : Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek Teknik peralatan dan Teknik pekerjaan

Berdasarkan kajian-kajian indikator tersebut dapat disusun indikator Pengalaman Kerja yang dapat dilihat pada tabel 2.2 dibawah ini :

Table 2.2
Indikator Pengalaman Kerja

No	Tahun Peneltan	Penelti	Indikator Pengalaman Kerja
1	2016	Sri Muryani, Patricia DhianaParamita, Azis Fathoni	T. Hani Handoko (2004:241) : a. Lama waktu/ masa kerja. b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
2	2017	Andi Oh dan Hendry Martinus	Foster (2001:43) : a. Lama waktu/ masa kerja b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Berdasarkan indikator-indikator yang sudah dijabarkan pada tabel 2.2 maka indikator yang dipilih dalam penelitian ini merujuk pada indikator yang

dikemukakan oleh Foster (2001:43) dalam Andi Oh et all (2017:432) bahwa indikator pengalaman kerja yaitu meliputi lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Indikator tersebut dipilih karena sesuai dengan fenomena yang terjadi di SMK Negri 1 Padaherang. Dimana pegawai tidak memiliki pengalaman kerja pada bidang yang sama sebelumnya dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini, pengalaman kerja pegawai Tata Usaha di SMK Negri 1 Padaherang cenderung tidak ada keterkaitannya dengan pekerjaan sekarang

2.1.2 Tingkat Pendidikan

2.1.2.1 Konsep Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang tinggi yang dimiliki karyawan diharapkan memiliki pengetahuan umum dan pengertian luas tentang seluruh lingkungan kerja, Juga memiliki kompetensi lebih dalam hal persaingan. Oleh sebab itu tingkat pendidikan diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia berkualitas sehingga berdampak pula pada pencapaian prestasi kerja karyawan itu sendiri. Pendidikan adalah usaha menarik sesuatu didalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan informal, formal dan non formal disekolah atau diluar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan mengasah

kemampuan-kemampuan individu agar dikemudian hari dapat menjalankan kehidup secara tepat (Teguh Triwanto, Pengantar pendidikan, (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2014), hlm 23-24 dalam Nuning Nurna Dewi et all (2019:16-17)

Pendidikan merupakan kegiatan mengoptimalkan perkembangan potensi, kecakapan dan pribadi peserta didik Sukardi dalam Sudaryono (2015: 22) yang ditulis ulang oleh Iba Gunawan et all (2019:49). Pendidikan itu adalah (1) proses perkembangan kecakapan seseorang dalam bentuk sikap dan perilaku yang berlaku dalam masyarakatnya, (2) proses sosial ketika seseorang dipengaruhi oleh suatu lingkungan yang terpimpin (sekolah), sehingga dia dapat mencapai kecakapan sosial dan mengembangkan pribadinya menurut Carter dalam Arifin (2016:38) yang ditulis ulang oleh Iba Gunawan et all (2019:49) .

Pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh dibangku sekolah Handoko (2012:126) dalam Andreas H.E Koyongian et all (2015:45). Tingkat pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran menurut Ikhsan (2005:62) dalam Ketut Edy Wirawan et all (2019:62).

Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang Martoyo (2007:113) dalam Hasriana (2017:280).Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum Menurut Andrew E Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) dalam Krisdiana et all (2014:284).

Tujuan dari pendidikan adalah menambah kecakapan dan kemampuan karyawan untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaransasaran kerja yang telah ditetapkan (Handoko, 2008:103) dalam Iba Gunawan et all (2019:48-49). Sedangkan pendapat lain bahwa salah satu tujuan dari pendidikan adalah meningkatkan kinerja karyawan yang di kemukakan oleh Simamora (2006:346) dalam Iba Gunawan et all (2019:49).

Berdasarkan uraian diatas tersebut dapat disusun konsep atau definisi Tingkat Pendidikan seperti yang dapat dilihat pada tabel 2.3 dibawah ini :

Table 2.3
Konsep Tingkat Pendidikan

No	Tahun Penelitian	Peneliti	Konsep menurut peneliti
1	2019	Iba Gunawan, Muhamad Riza	Pengetian Pendidikan juga dapat dipahami dari pendekatan monodisipliner, dimana konsep

No	Tahun Penelitian	Peneliti	Konsep menurut peneliti
			Pendidikan dilihat dalam berbagai disiplin keilmuan, antara lain : 1. Sosiologi, yaitu melihat Pendidikan dari aspek Pendidikan. Pendidikan berarti proses sosialisasi individu. 2. Antropologi, yaitu melihat Pendidikan dari aspek budaya, Pendidikan berarti sarana pertumbuhan budaya. 3. Psikologi, yaitu melihat Pendidikan dari aspek tingkah laku, Pendidikan berarti proses perubahan tingkah laku individu secara optimal. 4. Ekonomi, yaitu melihat Pendidikan sebagai usaha penanaman modal insani (human investment). 5. Politik, yaitu melihat Pendidikan sebagai usaha pembinaan kader bangsa. 6. Agama, yaitu melihat Pendidikan sebagai pengembangan kepribadian manusia secara utuh sebagai sebagai hamba Tuhan.
2	2019	Saiyid Syekh	Tingkat 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 dan masyarakat Tirtarahardja (2005:104)) dalam Saiyid Syekh (2019:104)
3	2017	Lis Tatin Hernidatiatin ,	Pendidikan merupakan usaha manusia untuk membina kepribdiannya sesuai

No	Tahun Penelitian	Peneliti	Konsep menurut peneliti
		Noveria Susijawati	dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan (Hasbullah, 2006)”.
4	2016	Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia,Gede Putu Agus Jana Susila,	Widi Lestari (2011) menyatakan bahwa tingkat Pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang Pendidikan dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir
5	2016	Kusma Maringan, Yonathan Pongtuluran, Siti Maria	Andrew E Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) yang di perbaharui oleh Kusma Maringan, et all (2016) Tingkat Pendidikan adalah suatu proses jangka Pendidikan yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum
6	2019	Nuning Nurna Dewi,Zahrroh AN	Pendidikan adalah usaha menarik sesuatu didalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk Pendidikan informal, formal dan non formal disekolah atau diluar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan mengasah kemampuan-kemampuan individu agar dikemudian hari dapat menjalankan kehidup secara tepat (Teguh Triwanto, Pengantar Pendidikan, (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2014), hlm 23-24.
7	2019	Reni Ruswanti	Pengertian Pendidikan menurut Hasbullah dalam Vevi (2013) menyatakan bahwa “Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk

No	Tahun Penelitian	Peneliti	Konsep menurut peneliti
			membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat.”
8	2015	Edy Kusnadi,Romzatil Widad	Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tingkatan pendidikan persekolahan yang berkesinambungan antara satu jenjang dengan jenjang lainnya (Ace Suryadi,M.Sc.,P.DH, 1999:155).

Berdasarkan teori-teori diatas yang telah dijabarkan pada tabel 2.3 maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan adalah proses individu dalam mengembangkan kemampuan dan sikapnya menggunakan prosedur-prosedur yang sistematis baik itu pendidikan formal atau non formal, bertujuan untuk menambah pengetahuan serta kemampuan.

Berdasarkan teori-teori konsep Tingkat Pendidikan menurut para ahli diatas, maka konsep yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu merujuk pada salah satu konsep yang dikemukakan oleh Tirtarahardja (2005:104) dalam Saiyid Syekh (2017:104) bahwa Tingkat 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 dan masyarakat. Tahapan pendidikan yang dimiliki seseorang berdasarkan perkembangan keterampilan,kecerdasan, dan kemampuan.

Konsep tersebut dipilih penulis karena sesuai dengan fenomena yang terjadi pada pegawai Tata Usaha di SMK Negri 1 Padaherang, dimana pada bagian Tata Usaha SMK Negri 1 Padaherang cenderung merasa bahwa instansi/organisasi tidak memberikan tugas yang sesuai dengan jurusan pendidikan yang dimiliki. Selain itu jurusan pendidikan yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan pekerjaan saat ini.

2.1.2.2 Indikator Tingkat Pendidikan

Indikator Tingkat Pendidikan dalam Lis Tatin Hernidatiatin et all (2017) Indikator dari tingkat Pendidikan yaitu kegiatan belajar secara mandiri, Pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi,penguasaan pengetahuan, keterampilan fungsional, pengembangan sikap ,kepribadian fungsional.

Indikator Tingkat Pendidikan menurut Tirtarahardja (2005:104) dalam Saiyid Syeikh (107:104) menyebutkan indikator tingkat pendidikan yaitu terdiri dari :

(1) Jenjang pendidikan, adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan;

(2) kesesuaian jurusan, adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan

pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan; dan

(3) kompetensi, adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Berdasarkan kajian-kajian tersebut dapat disusun indikator Tingkat Pendidikan yang dapat dilihat pada tabel 2.4 dibawah ini :

Table 2.4
Indikator Tingkat Pendidikan

No	Tahun Penlitian	Peneliti	Indikator Tingkat Pendidikan
1	2017	Lis Tatin Hernidatiatin , Noveria Susijawati	Indikator dari tingkat Pendidikan yaitu : kegiatan belajar secara mandiri, Pendidikan dasar, Pendidikan menengah, Pendidikan tinggi, penguasaan pengetahuan, keterampilan fungsional, pengembangan sikap, kepribadian fungsional.
2	2019	Saiyid Syekh	Tirtarahardja (2005:104), indikator tingkat pendidikan yaitu terdiri dari : 1. Jenjang pendidikan, 2. kesesuaian jurusan 3. kompetensi

Berdasarkan indikator-indikator yang sudah dijabarkan pada tabel 2.4 maka indikator yang dipilih dalam penelitian ini merujuk pada indikator yang dikemukakan oleh Tirtarahardja (2005:104) dalam Siyid Syeikh (2017:104)

bahwa indikator tingkat pendidikan meliputi jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan dan kompetensi.

Indikator tersebut dipilih karena sesuai dengan fenomena yang terjadi di SMK Negri 1 Padaherang. Dimana pada bagian Tata Usaha SMK Negri 1 Padaherang cenderung merasa bahwa instansi/organisasi tidak memberikan tugas yang sesuai dengan jurusan pendidikan yang dimiliki. Selain itu jurusan pendidikan yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan pekerjaan saat ini.

2.1.3 Penempatan Kerja

2.1.3.1 Konsep Penemptana Kerja

Selain pengalaman yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah penempatan kerja. Penempatan kerja karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. Penempatan kerja yang tepat juga sangat memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga karyawan mampu memberikan sebuah kontribusi yang maksimal kepada organisasi.

Tepat atau tidaknya penempatan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan atau jabatan tertentu akan menentukan tingkat keberhasilan dari suatu organisasi dalam pencapaian suatu tujuan . “Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi

yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya" oleh B. Siswanto Sastrohadryo yang dikutip oleh Suwatno (2003:38) dalam Noor Arifin (hal:38).

Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab Menurut Sastrohadiwiryo (2002:162) dalam Soegihartono (2019:138). Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, dan mental kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreatifitas serta prakarsa.

Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru menurut Rivai (2009:194) dalam Retla Della Rustawan et all (2019:194). Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain. Kemudian penempatan adalah proses penentuan posisi seseorang di dalam organisasi menurut Hanggraeni (2012:8) dalam Marhamila Sari (2017:119). Jabatan apa yang akan dipegangnya, tanggung jawab apa yang akan diembannya, dan tugas-tugas apa yang harus dilakukannya. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2002:162) dalam Sunaryo (2017: 92) penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada

tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.

Jenis jenis penempatan menurut Rivai (2003:211) dalam H. Dadang Suparman., S.Pd.I., MM (2020 :5-6) :

1. Promosi

   Promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (reward system) atas usaha dan prestasi dimasa lampau.

2. Transfer dan demosi

   Transfer dan demosi adalah dua kegiatan utama penempatan pegawai lainnya yang ada pada perusahaan. Transfer terjadi jika seorang pegawai dipindahkan dari suatu bidang tugas kebidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. Demosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu posisi keposisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkatan strukturalnya.

3. Job-Posting Programs

   Job-posting programs memberikan informasi kepada pegawai tentang pembukaan lowongan kerja dan persyaratannya. Pengumuman tentang lowongan kerja tersebut mengundang para pegawai yang memenuhi syarat untuk melamar. Tujuan program job-posting adalah untuk memberi dorongan bagi pegawai yang sedang menari promosi dan transfer serta membantu departemen SDM dalam mengisi jabatan internal.

Berdasarkan uraian diatas tersebut dapat disusun konsep atau definisi Penempatan Kerja seperti yang dapat dilihat pada tabel 2.5 dibawah ini :

Table 2.5
Konsep Penempatan Kerja

No	Tahun Penelitian	Peniliti	Konsep menurut peneliti
1	2017	Beverly M. O. Pua, Victor P. K. Lengkong,Djemly Woran	Mathis dan Jackson, 2006:262 Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan
2	2017	Karina Octavia Muaja, Adolfina, Lucky.O.H.Dotulong	Ardana,(2012:18)Penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan
3	2017	Sunaryo	Sastrohadiwiryo (2002:162) penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung

No	Tahun Penelitian	Peniliti	Konsep menurut peneliti
			jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab
4	2019	Yosua Irja Waloni, Arief J Rororng, Alden Laloma	Menurut B. Siswanto Sastrohadiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003:138) mendefinisikan bahwa "Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya".
5	2019	Sitti Rizki Mulyani, Mona Agus Saputri	Siagian (2013:168-169) menyatakan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi.
6	2020	H. Dadang Suparman., S.Pd.I., MM	Veithzal Riva'i,(2009:198). Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada para karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.

Berdasarkan teori-teori diatas yang telah dijabarkan pada tabel 2.5 maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Penempatan Kerja adalah penempatan karyawan baik karyawan internal atau karyawan baru dalam suatu jabatan atau pekerjaan yang disesuaikan dengan kemampuan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya.

Berdasarkan teori-teori konsep Penempatan Kerja menurut para ahli diatas, maka konsep yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu

merujuk pada salah satu konsep yang dikemukakan oleh menurut Sastrohadiwiryo (2002:162) dalam Sunaryo (2017:92) mendefinisikan bahwa penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. Konsep tersebut dipilih penulis karena sesuai dengan fenomena yang terjadi pada pegawai Tata Usaha di SMK Negri 1 Padaherang, dimana pegawai Tata Usaha SMK Negri 1 Padaherang didominasi oleh pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang tidak sesuai dengan penempatan pekerjaan saat ini. Penempatan kerja pegawai tidak disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya.

2.1.3.2 Indikator Penempatan Kerja

Indikator penempatan kerja menururt Suwatno (2003:272) dalam Patricia Runtuwene (2016:272) yaitu :

1. Pendidikan : Tingkat Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, pendidikan minimum meliputi:Pendidikancyang disyaratkan dan Pendidikan alternatif.

2. Pengetahuan kerja : Pengetahuan yang yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu pegawai tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.
3. Kecakapan, Keterampilan : Tingkat Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

   a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.

   b. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain lain.

   c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.
4. Pengalaman kerja: Tingkat Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :

   a.Pekerjaan yang harus ditempatkan.

   b. Lamanya melakukan pekerjaan

Indikator penempatan kerja menurut Hasibuan (2016:180) dalam Yaummil Khairiyyah et all (2017) yaitu:

1. Orientasi : memberitahukan kepada karyawan baru tentang hak dan kewajibannya, tugas dan tanggungjawabnya, peraturan-peraturan perusahaan, sejarah dan struktur organisasi perusahaan serta memperkenalkan kepada karyawan lama.
2. Induksi : kegiatan untuk mempengaruhi tingkah laku karyawan baru yang telah ditetapkan, agar ia menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
3. Pengetahuan (knowledge) : suatu kesatuan informasi yang terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja dari sebuah organisasi.
4. Keterampilan (skill) : suatu suatu kompetensi yang diperlihatkan dalam kinerja melalui perilaku yang dapat diamati atau seluruh perilaku yang mengarah pada suatu hasil yang diamati

Indikator penempatan kerja menurut Sastrohadiwiryo (2002:162) dalam Sunaryo (2017:93) menjelaskan sebagai berikut :

1. Latar belakang pendidikan : Faktor akademis yang telah dicapai oleh karyawan yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan tertentu harus dapat dijadikan sebagai pertimbangan.

Melalu pertimbangan faktor prestasi akademis maka karyawan tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan prestasinya tersebut.

2. Kesehatan fisik dan mental: Penempatan karyawan pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bersangkutan
3. Pengalaman kerja : Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan maka kecenderungan karyawan untuk menguasai tugas dan pekerjaannya semakin tinggi.
4. Usia : usia merupakan salah satu pertimbangan dalam penempatan karyawan, karyawan dengan usia lebih muda relative memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan usia yang lebih tua
5. Status perkawinan : Status perkawinan karyawan perlu mendapat perhatian yang sangat penting. Selain untuk kepentingan kekaryawanan juga sebagai bahan pertimbangan
6. Jenis Kelamin : tingkat pemberian pekerjaan sesuai dengan jenis kelamin atau gender pegawai
7. Minat dan Hobi : tingkat kerajinan dan sukarela seseorang dalam bekerja karena melibatkan hobi dan minat yag dimiliki

dalam pemenmpatan karyawan. Karyawan yang masih lajang memiliki kesempatan yang lebih luas untuk ditempatkan diberbagai daerah yang membutuhkan sedangkan yang sudah menikah cenderung lebih terkekang

Berdasarkan kajian-kajian tersebut dapat disusun indikator Penempatan Kerja yang dapat dilihat pada tabel 2.6 dibawah ini :

Table 2.6
Indikator Penempatan Kerja

No	Tahun Penlitian	Peneliti	Indikator Penempatan Kerja
1	2016	Patricia Runtuwene,Bernhard Tewal, Christoffel Mintardjo	Indikator Penempatan Kerja Suwatno (2003:272) meliputi: 1. Pendidikan 2.Pengetahuan kerja 3.Kecakapan, Keterampilan 4.Pengalaman kerja
2	2017	Sunaryo	Indikator penempatan kerja menuurt Sastrohadiwiryo (2002:162) 1.Latar belakang pendidikan 2.Kesehatan fisik dan mental 3.Pengalaman kerja 4.Usia 5.Status perkawinan 6. jenis kelamin 7. minat dan hobi
3	2020	Yaumil Khairiyyah, Febriani, Budi Yanti	Menurut Hasibuan (2016:180), indikator penempatan kerja karyawan adalah sebagai berikut: 1. Orientasi

			2. Induksi 3. Pengetahuan (knowledge) 4. Keterampilan (skill)

Berdasarkan indikator-indikator yang sudah dijabarkan pada tabel 2.6 maka indikator yang dipilih dalam penelitian ini merujuk pada indikator yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo (2002:162) dalam Sunaryo (2017:93) bahwa indikator penempatan kerja yaitu latar belakang penidikan, Kesehatan fisik dan mental, pengalaman kerja, usia, status perkawinan, jenis kelamin dan minat dan hobi.

Indikator tersebut dipilih karena sesuai dengan fenomena yang terjadi di SMK Negri 1 Padaherang. Dimana pegawai Tata Usaha SMK Negri 1 Padaherang didominasi oleh pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang tidak sesuai dengan penempatan pekerjaan saat ini. Penempatan kerja pegawai tidak disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Konsep Kinerja

Peningkatan kinerja organisasi yang optimal juga tidak terlepas dari pengaruh pengalaman keja tingkat pendidikan serta penempatan karyawan dalam suatu organisasi. Ketika seseorang memiliki pengalaman kerja yang baik maka dalam mengerjakan tugasnya akan terampil karena pengalaman yang

dimiliki tersebut. Begitu pula dengan tingkat pendidikan dan penempatan kerja ,apabila ditempatkan sesuai maka produktivitas kinerja karyawan akan optimal hal ini akan memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut I Budiarti (2018:337) kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dalam periode tertentu.

Kinerja berasal dari kata performance yaitu hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan menurut Bangun (2012:12) dalam Tommy Gunawa et all (2018:12). Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Handoko (2010:217) dalam Anak Agung Ketut Sri Asih et all (2018:217) Kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. Performance atau kinerja adalah catatan outcome yang dihasilkan oleh fungsi suatu pekerjaan tertentu atau selama kegiatan periode tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang dapatdapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing usaha untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal, bukan melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Afandi, 2018:83) dalam Galih Permana et all (2019:89)

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan menurut Mangkunagara (2002 : 22) dalam Beverly M. O. Pua

(2018:2763). Dalam Ahmad Guspula (2017:76) Ada 3 faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu:

1. Individu (kemampuan bekerja)
2. Usaha kerja (keinginan untuk bekerja)
3. Dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja

Berdasarkan uraian diatas tersebut dapat disusun konsep atau definisi Kinerja seperti yang dapat dilihat pada tabel 2.7 dibawah ini :

Table 2.7
Konsep Kinerja

No	Tahun Penelitian	Peniliti	Konsep menurut peneliti
1	2018	Tommy Gunawan, dan Christina Yanita Setyawati	Bangun (2012:12) Kinerja berasal dari kata performance adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan
2	2017	KarinaOctavia Muaja,Adolfina,Lucky.O.H.Dotulong3	Menurut Hasibuan (2008: 94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.
3	2019	Soegihartono	Menurut Komaruddin (2002 : 16) menyatakan " kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan manajer, artinya manajemen yang efektif tidak selalu harus disertai efisiensi yang maksimum".
4	2019	Saiyid Syekh	Rivai (2004) Kinerja merupakan prilaku yang nyata yang ditampilkan

No	Tahun Penelitian	Peniliti	Konsep menurut peneliti
			setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.
5	2020	Dina Riskha Ariani	Veithzal(2015) Kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam menjalankan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan lebih dulu dan telah disetujui bersama

Berdasarkan teori-teori diatas yang telah dijabarkan pada tabel 2.7 maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Kinerja merupakan hasil pencapaian kerja seseorang yang dibebankan kepadanya dalam periode waktu tertentu berdasarkan syarat-syarat yang ditetapkan dalam bekerja.

Berdasarkan teori-teori konsep Kinerja menurut para ahli diatas, maka konsep yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu merujuk pada salah satu konsep yang dikemukakan oleh Bangun (2012:12) dalam Tommy Gunawan et all (2018:12) Kinerja berasal dari kata performance adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.

Konsep tersebut dipilih penulis karena sesuai dengan fenomena yang terjadi pada pegawai Tata Usaha di SMK Negri 1 Padaherang, dimana Pegawai Tata Usaha SMK Negri 1 Padaherang cenderung memiliki skill yang tidak

sesuai dengan pekerjaan saat ini, dan pegawai juga cenderung belum mengerjakan pekerjaan tepat waktu.

2.1.4.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Bangun (2012:12) dalam Tomy Gunawan et all (2018:12) yaitu :

1. Jumlah pekerjaan : Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individual atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan : Setiap individual dala perusahaa harus memenuh persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan Waktu : Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya
4. Kehadiran :Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran individual selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja individual ditentukan oleh tingkat kehadiran individual dalam mengerjakannya
5. Kemampuan Kerjasama Untuk jenis pekerjaan tertentu, mungkin harus diselesaikan oleh dua orang individual atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarindividual sangat dibutuhkan. Kinerja individual dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

Indikator Kinerja menurut Robert dan John (2006: 378) dalam Nur Ismiati et all (2020) yaitu :

1. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesainnya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran
3. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
4. Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor etika memasuki jamjam kerja
5. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

Berdasarkan kajian-kajian tersebut dapat disusun indikator Kinerja yang dapat dilihat pada tabel 2.8 dibawah ini :

Table 2.8
Indikator Kinerja

No	Tahun Penelitian	Peneliti	Indikator Kinerja
1	2018	Tommy Gunawan, dan Christina Yanita Setyawati	Menurut Bangun (2012:12), indikator kinerja individual dapat diukur secara jelas melalui: 1.Jumlah Pekerjaan 2.Kualitas Pekerjaan 3.Ketepatan Waktu 4.Kehadiran 5.Kemampuan Kerjasama
2	2020	Nur Ismiati, Zusmawati	Indikator kinerja menurut Robert dan John (2006: 378) indikikator kinerja antara lain sebagai berikut : 1. Kuantitas dari hasil 2. Kualitas dari hasil 3. Ketepatan waktu dari hasil 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama

Berdasarkan indikator-indikator yang sudah dijabarkan pada tabel 2.8 maka indikator yang dipilih dalam penelitian ini merujuk pada indikator yang dikemukakan oleh Bangun (2012:12) yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu , kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Indikator tersebut dipilih karena sesuai dengan fenomena yang terjadi di SMK Negri 1 Padaherang. Dimana Pegawai Tata Usaha SMK Negri 1

Padaherang cenderung memiliki skill yang tidak sesuai dengan pekerjaan saat ini, dan pegawai juga cenderung belum mengerjakan pekerjaan tepat waktu.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penulis melakukan kajian ulang yang sudah dilakukan terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki persamaan variabel yang sedang diteliti oleh penulis dengan cara mengumpulkan jurnal-jurnal. Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, seperti yang dapat dilihat pada tabel 2.9 :

Table 2.9
Penelitian terdahulu mengenai Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja dan Kinerja dari tahun 2016 sampai 2020

No	Tahun Penelit-ian	Peneliti	Judul, Sampel / Populasi Penelitian	Hasil Penelitian, Metode	Persamaan	Perbedaan
1	2016	Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia,Gede Putu Agus Jana Susila	**Judul:** Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan **Populasi:** 48karyawan	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, tingkat pendidikan terhadap pengalaman	Adanya kesamaan antara peniliti jurnal dan penulis yaitu menggunakan tiga variabel diantaranya : Tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan karyawan	Perbedaan anatara penulis jurnal dan peniliti yaitu perbedaan lokasi dan jumlah populasi

No	Tahun Penelit-ian	Peneliti	Judul, Sampel / Populasi Penelitian	Hasil Penelitian, Metode	Persamaan	Perbedaan
				kerja,tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja **Metode:**metode populasi, kuantitatif kausal, analisis jalur		
2	2017	Andi Oh dan Hendry Martinus	**Judul:** Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mitra Cipta Kosindo. **Sampel:**32 karyawan	Pengalaman Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. **Metode:** wawancara dan kuisioner dan Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini adalah metode regresi linier berganda	Peniliti pada jurnal dan penulis memilik kesamaan dalam variabel yaitu menggunakan variabel Pengalaman kerja dan Kinerja	Peneliti jurnal dan penulis memiliki perbedaan yaitu, lokasi yang berbeda dan jumlah sampel yang berbeda.
3	2017	Beverly M. O.	**Judul:**	ada pengaruh positif dari	Peneliti jurnal dan penulis	Perbedaan antara peneliti

No	Tahun Penelit-ian	Peneliti	Judul, Sampel / Populasi Penelitian	Hasil Penelitian, Metode	Persamaan	Perbedaan
		Pua,Victor P. K. Lengkon,Djemly Woran	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado **Sampel :** 57 karyawan	pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. **Metode:** membagikan kuisioner dan menggunakan regresi linier berganda	memiliki kesamaan menggunakan tiga variabel yaitu variabel penempatan kerja, pengalaman kerja dan kinerja	jurnal dan penulis yaitu lokasi dan sampel
4	2017	Karina Octavia Muaja,Adolfina,Lucky.O.H.Dotulong	**Judul:**Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Peneliti jurnal dan penulis memiliki kesamaan menggunakan tiga variabel yaitu variabel penempatan kerja, pengalaman kerja dan kinerja	Perbedaan antara peneliti jurnal dan penulis yaitu lokasi dan jumlah sampel

No	Tahun Penelit-ian	Peneliti	Judul, Sampel / Populasi Penelitian	Hasil Penelitian, Metode	Persamaan	Perbedaan
			Sampel:53 responden	**Motede :** Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda		
5	2017	Sunaryo	**Judul:**Pengaruh pendidikan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III Medan **Sampel :** 78 pegawai	Pendidikan dan Penempatan Kerja Karyawan memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan **Metode :** observasi dan kusioner	Peneliti jurnal dan penulis memiliki kesamaan yaitu dalam menggunakan variabel pendidikan, peempatan kerja dan kinerja karyawan.	Memiliki perbedaan antara penulis dan peneliti jurnal yaitu pada jumlah sampel dan lokasi penelitian.
6	2017	Ahmad Guspul, Siti Solehatun	**Judul:**Tingkat Pendidikan, Masa Kerja,Motivasi Kerja Pegaruhnya Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo	tingkat pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja **Metode :** analisis	Peneliti jurnal dan penulis memiliki kesamaan menggunakan dua variabel yaitu tingkat pendidikan, dan kinerja	Memiliki perbedaan antara peniliti jurnal dan penulis yaitu lokasi dan jumlah sampel

No	Tahun Penelit-ian	Peneliti	Judul, Sampel / Populasi Penelitian	Hasil Penelitian, Metode	Persamaan	Perbedaan
			Sampel : 216 pegawai	regresi linier berganda		
7	2018	Tommy Gunawan dan Christina Yanita Setyawati	**Judul:**Evaluasi Kineja Individual pada Perusahaan Karya Selaras Jaya Abadi **Sampel:** dilakukan dengan Teknik purposive sampling	salah satu dari kelima indicator dalam kinerja yang belum terpenuhi yaitu kualitas pekerjaan belum dapat dilakukan evaluasi karena perusahaan tidak memiliki standar pekerjaan (MoU) **Metode:** kualitatif	Peneliti jurnal dan penulis memiliki kesamaan menggunakan variabel kinerja	Perbedaan antara peneliti jurnal dan penulis yaitu lokasi dan sampel serta metode yang digunakan
8	2018	Heriyanto dan Novi Yulianti	**Judul:**Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai **Sampel :** seluruh pegawai	ada pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan **Metode :** analisis deskriptif dan metode statistic	Peneliti jurnal dan penulis memiliki kesamaan menggunakan dua variabel yaitupengalaman kerja, dan kinerja	Memiliki perbedaan antara peniliti jurnal dan penulis yaitu lokasi dan jumlah sampel
9	2018	Nashrudin Setiawan,	**Judul :** Testing the Effect of Job Placement	pengembangan karir dan penempatan kerja	Peneliti jurnal dan penulis memiliki kesamaan	Penulis dan peneliti jurnal memiliki perbedaan

No	Tahun Penelit-ian	Peneliti	Judul, Sampel / Populasi Penelitian	Hasil Penelitian, Metode	Persamaan	Perbedaan
		Abdi Setiawan	and Career Developmen t on Employees Performanc E **Sampel** : 60 karyawan	memiliki efek signifikan pada kinerja karyawan secara simultan dan penempatan pekerjaan sebagian memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan secara parsial. **Metode :** kuantitatif	dalam variabel yaitu penempatan kerja dan kinerja karyawan	dalam jumlah sampel dan lokasi penelitian serta satu variabel yang berbeda.
10	2019	Galih Permana, Boge Triatmant, Syarif Hidayatull ah	**Judul :** The effect of work placement, leadership style, and work rotation toward the performance of employees **sampel :** 70 karyawan	penempatan kerja, gaya kepemimpina n, dan rotasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. **Metode :** analisis regresi berganda	Peneliti jurnal dan penulis memiliki persamaan pada variabel, yaitu variabel penempatan kerja dan kinerja	Peneliti jurnal dan penulis memiliki perbedaan pada jumlah sampel dan lokasi penelitian.
11	2019	Saiyid Syekh	**Judul:** Pengaruh Pendidikan	ada pengaruh signifikan antara	Peneliti jurnal dan penulis memiliki	Memiliki perbedaan antara peniliti

No	Tahun Penelit-ian	Peneliti	Judul, Sampel / Populasi Penelitian	Hasil Penelitian, Metode	Persamaan	Perbedaan
			dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat **Sampel :** 44 pegawai	pendidikan terhadap kinerja, ada pengaruh signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja, dan pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja. **Metode:** kuantitatif	kesamaan menggunakan tiga variabel yaitu pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja	jurnal dan penulis yaitu lokasi dan jumlah sampel
12	2019	Rosita Rosita, Tantri Yanuar RS	**Judul :** the effect on Burnout, work experience, and motivation on employee on Performance with emotional intelligence as variabel moderation **Sampel :** 31 responden	Pengalaman kerja berpangaruh positif terhadap kinera karyawan **Metode** kuantitatif	Persamaan penulis dengan peneliti jurnal yaitu variabel pengalaman kerja dan kinerja karyawan	Perbedaan penulis dan peneliti jurnal yaitu terletak pada jumlah sampel dan lokasi penelitian

No	Tahun Penelit-ian	Peneliti	Judul, Sampel / Populasi Penelitian	Hasil Penelitian, Metode	Persamaan	Perbedaan
13	2019	Muhamma d Idris, L.A.Lindra yeni	The impact of Level of Education , Teaching Experience, and Gender on Professional ism and Performance : The Case Study of Universitas Muhamadiy ah Palembang's Academic Teaching Staffs. **Sampel :** 355 responden.	Tingkat pendidikan, pengalaman mengajar, dan gender pada profesionalis me terhadap kinerja memiliki pengaruh yang signifikan. **Metode :** analisis Ordinary Least Square (OLS)	Persamaan antara peniliti jurnal dan penulis adalah pada variabel tingkat pendikan dan kinerja.	Perbedaan antara penliti jurnal dan peneliti adalah pada jumlah sampel dan lokasi penelitian.
14	2019	Soegiharto no	**Judul:** Pengaruh Pengembang an Karir, Penempatan Kerja, Tingkat Pendidikan, Teknologi Informasi dan dan Fasilitas Kerja Terhadap kinerja	tingkat pendidikan dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. **Metode :** analisis	Peneliti jurnal dan penulis memiliki kesamaan menggunakan tiga variabel yaitu tingkat pendidikan, penempatan kerja dan kinerja	Memiliki perbedaan antara peniliti jurnal dan penulis yaitu lokasi dan jumlah sampel

No	Tahun Penelit-ian	Peneliti	Judul, Sampel / Populasi Penelitian	Hasil Penelitian, Metode	Persamaan	Perbedaan
			Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah) **Sampel:**100 pegawai	regresi linier berganda		
15	2020	Yaumil Khairiyyah, Febriani, Budi Yanti	**Judul:** Pengaruh Penempatan Kerja dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas Padang **Sampel**:139 responden	Berdasarkan hasil penelitian pada penempatan kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, secara simultan diketahui penempatan kerja dan mutasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan	Penulis jurnal dan peneliti memiliki kesamaan menggunakan dua varaiabel yaitu penempatan kerja dan kinerja	Memiliki perbedaan antara peniliti jurnal dan penulis yaitu lokasi dan jumlah sampel

No	Tahun Penelit-ian	Peneliti	Judul, Sampel / Populasi Penelitian	Hasil Penelitian, Metode	Persamaan	Perbedaan
				terhadap kinerja **Metode :** analisis regresi linier berganda		

Merujuk pada penelitian terdahulu, maka hasil dari penelitian terdahulu tersebut dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang sedang penulis lakukan. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji tentang Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2.2 Kerangka Pemikiran

Peran penting karyawan sebagai modal sumber daya manusia atau kapital intelektual dalam berjalannya kegiatan dan berkembangnya sebuah organisasi adalah salah satu yang tidak dapat terbantahkan. Oleh sebab itu sumber daya manusia atau karyawan pada sebuah organisasi dituntut untuk memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang baik agar dapat

menghasilkan sebuah kinerja yang baik pula, selain itu ditambah dengan adanya penempatan kerja yang tepat dapat semakin mengoptimalkan kinerja karyawan didalam organisasi.

Hal ini disebabkan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan kualitas dirinya sendiri dan agar mampu ikut serta dalam mewujudkan tujuan dari sebuah perusahaan.

2.2.1 Keterkaitan Antara Variabel Penelitian

2.2.1.1 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja

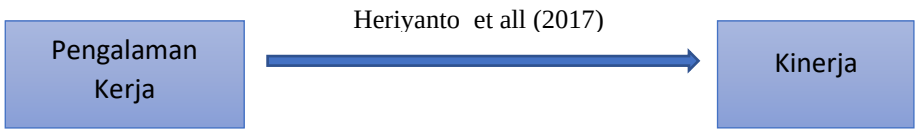
Pengalaman kerja yang baik yang dimiliki karyawan biasanya dijadikan salah satu syarat dalam penentuan merekrut calon karyawan di sebuah perusahaan.

Hal ini karena adanya sudut pandang bahwa seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang baik akan dianggap lebih mampu dalam mengerjakan tugasnya, karena pengalaman kerja merupakan akumulasi dari pengetahuan keterampilan dan proses belajar dalam hidup.

Pengalaman kerja merupakan bentuk kemampuan yang dimiliki seseorang baik kemampuan softskill dan hardskill yang didapatkan dengan proses atau secara bertahap agar dapat menyelesaikan tugas dari pekerjaan yang dibebankan serta kemampuan yang dimiliki dapat berinovasi. Seseorang yang memiliki pengalaman kerja akan memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan. Hal tersebut akan berpengaruh pada hasil kerja seseorang.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heriyanto et all (2017) adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

Dengan begitu dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Pengalaman Kerja terhadap Kinerja yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Pengaruh Penglaman Kerja Terhadap Kinerja

2.2.1.2 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja

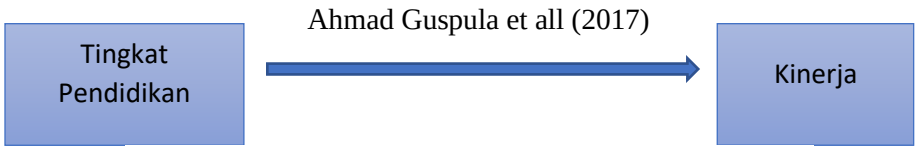
Tingkat Pendidikan merupakan proses pertambahan kemampuan dan keterampilan yang didapatkan secara sistematis dan terorganisir.

Tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh pada hasil kerja seorang karyawan, dimana dengan memiliki pendidikan seseorang akan lebih mudah dalam mengatasi suatu masalah atau risiko yang akan dihadapi dalam satu organisasi atau perusahaan.

Apabila seorang karyawan memiliki pendidikan yang memadai maka akan menghasilkan kinerja yang baik, hal ini meyebabkan meningkatnya produktivitas pada perusahaan sehingga perusahaan atau organisasi mudah dalam mencapai suatu tujuan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Guspul et all (2017) tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dengan begitu dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2
Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja

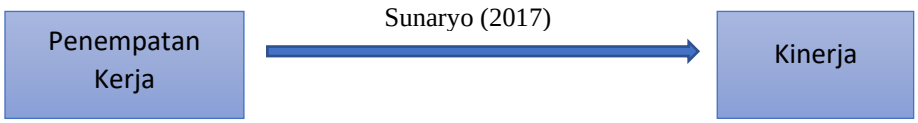
2.2.1.3 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

Penempatan merupakan kegiatan menempatkan posisi kerja seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa cocok dengan pekerjaannya yang anntinya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas dari suatu pekerjaan.

Ketepatan organisasi dalam menempatkan karyawan ,baik karyawan internal atau karyawan baru pada suatu jabatan dirasa akan membantu dalam mengoptimalkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Hal ini juga apat membantu produktivitas perusahaan sebab kinerja karyawan nya yang baik sebab ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunaryo (2017) berdasarkan hasil penelitiannya pada penempatan kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Dengan begitu dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Penempatan Kerja terhadap Kinerja yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.3
Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja

2.2.1.4 Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja

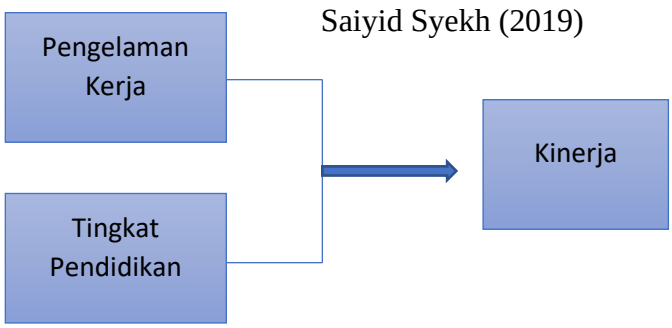
Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan akan sangat berguna bagi perusahaan karena hal tersebut dapat membantu mengoptimalkan kinerja karyawan di dalam perusahaan dan memudahkan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Pengalaman kerja dan Tingkat Pendidikan akan mempermudah karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh perusahaan sebab dianggap memiliki kriteria pengetahuan dan keterampilan yang mencukupi dan seorang karyawan yang apabila telah memiliki pengalaman maka dirasa akan dapat membantu dalam penyelesaian tugas.

Pengalaman Kerja juga dapat membantu dalam menyelesaikan risiko yang sedang terjadi atau dapat menjadi sebuah tolak ukur dalam menghadapi risiko yang akan terjadi dikemudian hari guna meminimalisir risiko yang terjadi. Oleh sebab itu Pengalaman Kerja dan Tingkat pendidikan dirasa akan sangat membantu dan berpengaruh terhadap pengoptimalan kinerja karyawan.

Seperti dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Saiyid Syekh (2019) bahwa ada pengaruh signifikan antara pendidikan terhadap kinerja, ada pengaruh signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja, serta pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Dengan begitu dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Pengalaman Kerja dan Tingkat pendidikan terhadap Kinerja yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.4

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja

2.2.1.5 Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja

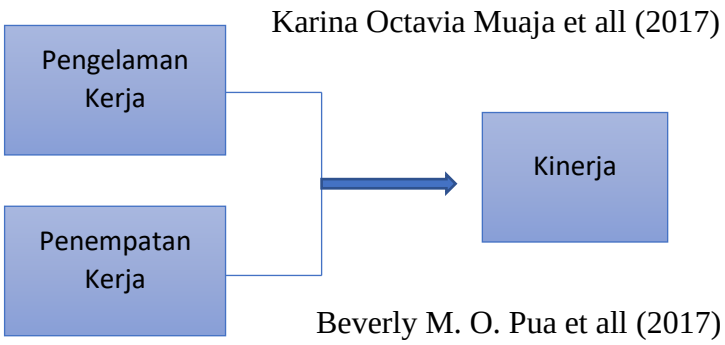
Pengalaman kerja merupakan point penting yang harus dimiliki oleh seseorang, hal ini karena akan dapat mempermudah dalam menyelsaikan pekerjaan yang dibebankan.

Tetapi pengalaman kerja yang baik juga dirasa akan semakin membantu lebih optimalnya suatu hasil kerja apabila di barengi dengan penempatan kerja yang tepat pada seseorang atau karyawan.

Sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Karina Octavia Muaja et all (2017) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh Beverly M. O. Pua et all (2017) menunjukan bahwa ada pengaruh positif dari pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan begitu dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja yang digambarkan sebagai berikut :



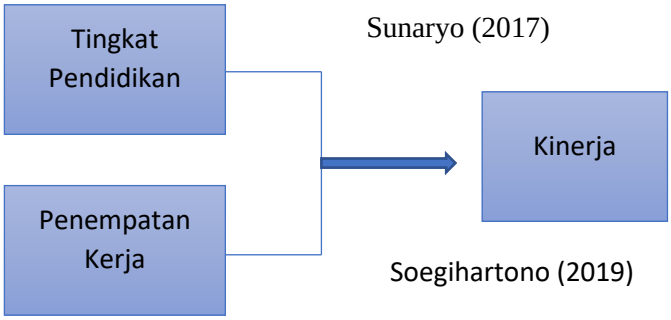
Gambar 2.5
Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

2.2.1.6 Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seseorang akan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan karena dirasa mampu dalam menghadapi atau setidaknya dapat meminimalisir risiko yang akan terjadi di perusahaan atau organisasi dengan kemampuan secara teori yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Pendidikan juga dapat memudahkan organisasi atau perusahaan dalam menempatkan seseorang di dalam suatu jabatan yang akan diberikan. Hal ini karena penempatan kerja yang sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang akan menghasilkan kinerja seperti yang diharapkan oleh organisasi, karena organisasi menempatkan seseorang yang tepat di tempat atau bagian yang tepat pula. Penelitian yang telah dilakukan oleh Soegihartono (2019) yang menunjukan bahwa Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

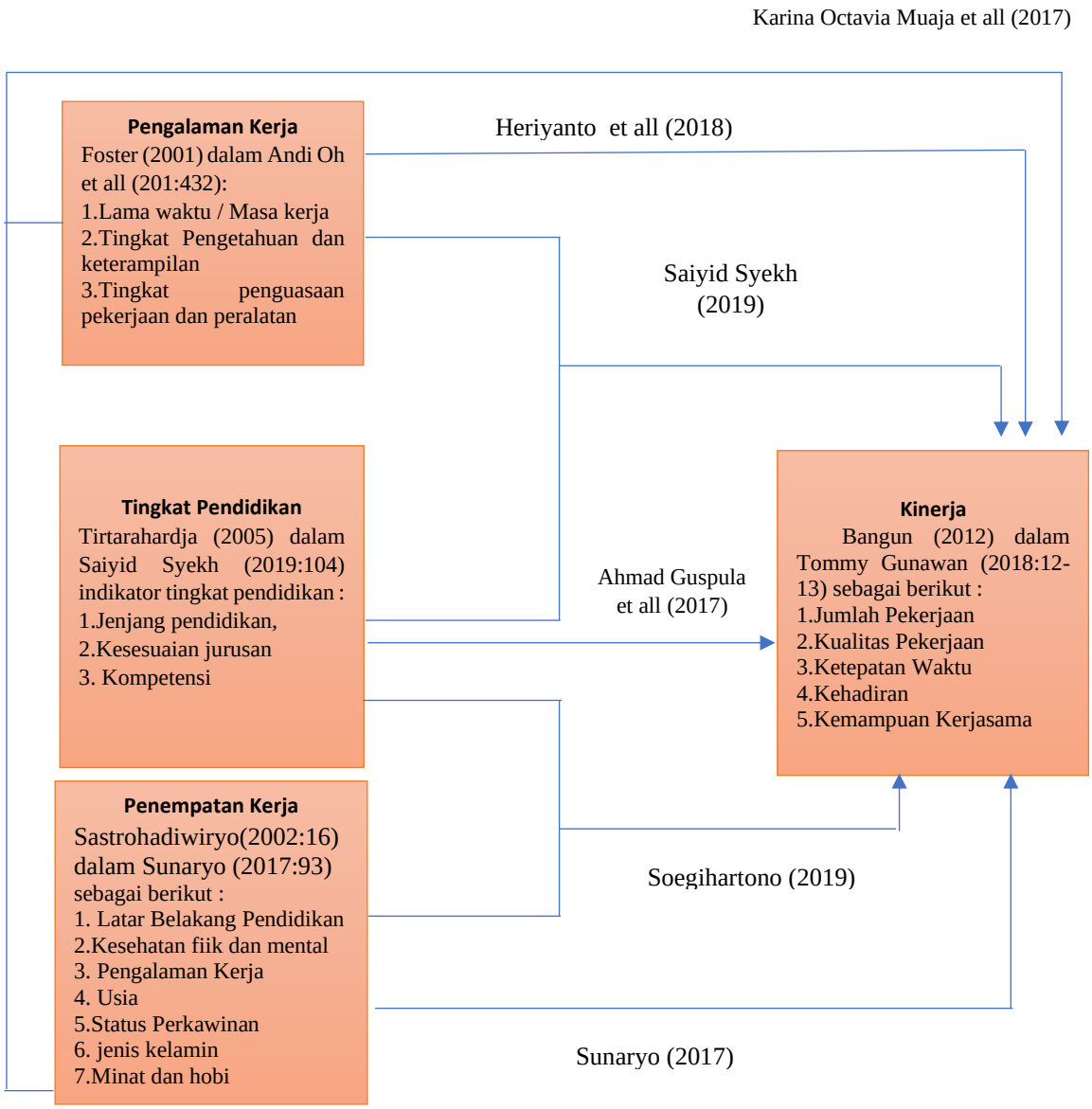
Penelitian selanjutnya yang telah dilakukan terlebih dahulu oleh Sunaryo (2017) menunjukan bahwa berdasarkan hasil pengujian secara parsial dan simultan, Pendidikan dan Penempatan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.6
Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan uraian-uraian tersebut maka dapat digambarkan paradigma penelitian pada gambar 2.7 sebagai berikut:



Gambar 2.7

Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran yang dapat disimpulkan dalam paradigma penelitian . Maka dengan demikian dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Namun dari kedelapan rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk tujuan penelitian yang pertama tidak di uji kedalam hipotesis, tetapi hanya berupa penjabaran variabel-variabel hasil penelitian. Sedangkan untuk tujuan penelitian kedua sampai dengan ke delapan dapat di hipotesiskan sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMK N 1 Padaherang.
2. Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMK N 1 Padaherang.
3. Penempatan Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMK N 1 Padaherang.
4. Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMK N 1 Padaherang.
5. Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMK N 1 Padaherang.
6. Tingkat Pendidikan dan Penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMK N 1 Padaherang.

7. Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja memiliki pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja pada pegawai Tata Usaha SMK Negri 1 Padaherang.