BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Tingkat Pendidikan

2.1.1.1 Pengertian Pendidikan

Menurut Soekidjo (2009 : 16) mengatakan pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan dalam intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Soekidjo (2009 : 27) akhir proses dilaksanakannya program pendidikan di dalam suatu organisasi diharapkan menjadi perubahan dalam bentuk perilaku yang dimiliki masing-masing pegawai. Yakni meningkatnya kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Ini berarti bahwa program pendidikan yang dilakukan oleh masing-masing organisasi bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja. Kemampuan baru *(hasil perubahan)* itu dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan *(educational objective)*. Pada dasarnya tujuan pendidikan adalah suatu deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan memiliki sasaran pelatihan pada periode tertentu.

Kecepatan dan kecermatan pun perlu selalu diperhatikan, ditingkatkan dan dipelihara oleh para pegawai, sehingga dari kombinasi tersebut dapat selalu

berfungsi untuk terus memperbaiki kinerja agar semakin baik. Maka yang diuntungkan dari hal itu adalah pegawai itu sendiri, pimpinan dan organisasi.

2.1.1.2 Hal Pokok Pendidikan

Dari pengertian tersebut terdapat tiga hal pokok pendidikan, yaitu :

1. Merupakan suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode
2. Sebagai suatu proses, pendidikan merupakan serangkaian kegiatan yang berlangsung relatif lama dan diselenggarakan dengan pendekatan yang formal dan *structured*. *Structured* artinya pendidikan diselenggarakan oleh satuan kerja yang melembaga dan kegiatannya diarahkan kepada seseorang atau sekelompok orang yang dipandang menguasai materi yang hendak dialihkan kepada orang lain yang mengikuti program pendidikan yang bersangkutan.
3. Melalui serangkaian kegiatan, baik sifatnya stukturer maupun ekstra kurikuler, yang telah disusun dan dipersiapkan, standar pengetahuan tertentu yang ingin dialihkan kepada yang akan diajar oleh yang mengajar, artinya sesuatu program pendidikan diarahkan kepada pemenuhan standar pengetahuan dan akademik tertentu.

2.1.1.3 Pemberian Pendidikan Terhadap Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negen Sipil (PNS) sebagai unsur utama Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peran tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang

diindikasikan dan sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral, dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggungjawabnya sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Untuk dapat membentuk sosok PNS seperti tersebut di atas, pertu diberikan pendidikan yang mengarah kepada upaya peningkatkan : sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air; kompetensi teknis, manajerial, dan atau kepemimpinannya dan efisiensi, efektifitas, dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja organisasinya.

2.1.1.4 Tujuan Pemberian Pendidikan Terhadap Pegawai Negeri Sipil

Menurut UU 48 pasal 2 tahun 2009 yang berjudul "PEDOMAN PEMBERIAN TUGAS BELAJAR BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL" fungsinya ialah sebagai berikut:

a. memenuhi kebutuhan akan tenaga yang memiliki keahlian atau kompetensi tertentu dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi serta pengembangan organisasi;
b. meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, serta sikap dan kepribadian profesional PNS sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam pengembangan karir seorang PNS.

2.1.1.5 Cara Memperoleh Pendidikan

Terdapat tiga cara Pegawai Negeri Sipil memperoleh pendidikan, yaitu :

1. Program Diklat (Pendidikan dan Pelatihan)

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, kepemerintahan yang baik adalah kepemerintahan yang mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip profesionalisme, akuntabilitas, tranparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektivitas, supremasi hukum, dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat.

2. Program Tugas Belajar

Tugas belajar adalah mengikuti Sekolah Formal untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi dengan biaya ditanggung oleh Negara. Penyusunan rencana kebutuhan tugas belajar dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan akan PNS yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, serta sikap dan kepribadian profesional sebagai salah satu persyaratan dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di bidang pendidikan.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, dapat diketahui bahwa pendidikan merupakan suatu proses kegiatan untuk memberikan bekal pengetahuan, keterampilan dan kecakapan tertentu, juga pembentukan sikap atau kepribadian seseorang dalam jangka waktu yang relatif cukup lama.

3. Program Izin Belajar

Izin belajar adalah mengikuti sekolah formal untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi dengan biaya sendiri dilakukan di luar jam kantor yang tidak

mengganggu tugas pekerjaan sehari-hari, program izin belajar menggunakan biaya masing-masing pegawai dan biaya tidak ditanggung oleh negara. Program ini bertujuan khususnya pada pegawai yang belum pernah mengikuti jenjang perkuliahan dan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kedisiplinan masing-masing pegawai.

Maka dari itu tingkat pendidikan seorang pegawai sangat penting bagi sebuah perusahaan agar pencapaian visi dan misi perusahaan dapat berkembang optimal yang disebabkan oleh terciptanya sumber daya manusia yang kreatif dan memiliki sebuah profesionalitas yang tinggi dari masing-masing individu, semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin luas pengetahuan seseorang, akan semakin tinggi daya analisanya, sehingga pada akhirnya dia akan mampu memecahkan masalah yang dihadapinya, juga akan lebih besar tingkat tanggung jawabnya.

2.1.1.6 Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), 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. Indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat

perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari:

1. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
2. Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
3. Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang Tujuannya ialah untuk mengukur perubahan yang terjadi seperti; *rejust turn over rate* (pemecatan pegawai dan memasukan pegawai baru), penurunan biaya-biaya yang terjadi, peningkatan efisiensi, peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai.

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

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Pengerian dan arti kompetensi oleh Moeheriono dalam bukunya yang berjudul “pengukuran kinerja berbasis kompetensi” (2012:5) dapat didefinisikan bahwa kompetensi ialah sebagai karakteristik yang mendasari seorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik yang

mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Menurut Moeheriono (2012:5) menyebutkan bahwa berdasarkan dari definisi kompetensi diatas, maka banyak mengandung beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik dasar *(underlying characteristic)* kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
2. Hubungan kausal *(causally related)* berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.
3. Kriteria *(criterian referenced)* yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang agar dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Kemudian, ia mengatakan bahwa kompetensi ialah merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Selanjutnya, ia juga mengatakan bahwa dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan

mengkategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata. Oleh karena itu, penentuan ambang kompetensi tersebut sangat dibutuhkan dan penting sekali tentunya, karena akan dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan bagi proses rekruitmen, seleksi, perencanaan, evaluasi kinerja dan pengembangan sumber daya manusia lainnya.

Namun demikian Moeheriono mengungkapkan bahwa kompetensi sehubungan dengan sikap, watak, kepribadian dan pengetahuan yang diperolehnya. Sedangkan perspektif lainnya seperti pendekatan US Approach, mengatakan bahwa kompetensi lebih banyak diwujudkan dalam bentuk sertifikasi dan akreditasi. Elemen kompetensi diidentifikasikan sebagai fungsi-fungsi yang diperlukan individu yang kompeten agar mampu menyelesaikan sesuatu.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menjelaskan tentang sertifikasi kompetensi kerja sebagai suatu proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistimatis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan atau Internasional

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A tahun 2003, tentang pengertian kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Dari pengertian kompetensi tersebut di atas, kita simpulkan bahwa kompetensi ini, merupakan suplemen atau pelengkap terhadap deskripsi jabatan *(job description)* atau spesifikasi jabatan *(job spesification)* yang sudah kita kenal dalam manajemen sumber daya manusia selama ini. Sebab, pada prinsipnya dalam model kompetensi ini telah memerinci lebih jauh lagi mengenai pengetahuan, keterampilan, serta atribut personal individu seseorang, apakah yang dibutuhkan pada suatu posisi tertentu sudah terpenuhi atau tidak. Akhirnya pihak manajemen lebih mudah dan leluasa memanage pengembangan sumber daya manusia, lebih-lebih untuk jenjang karier pegawai selanjutnya.

2.1.2.2 Karakteristik Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang dideferensiasikan terhadap kinerja yang unggul dan efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Spencer and spencer (1993:9) yang dikutip oleh Wibowo (2009:90) menyatakan bahwa :

> Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Wibowo (2009:91) menyatakan lima tipe karakteristik kompetensi yang ada di dalam diri pegawai, yaitu :

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan ialah kompetensi yang kompleks.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

2.1.2.3 Tipe Kompetensi Kerja

Spencer and spencer dalam Dharma (2012:21) menyatakan bahwa kompetensi dapat dibagi dua kategori yaitu :

1. *Threshold Competencies*

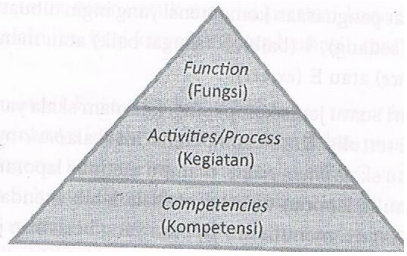
   Merupakan karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Tetapi tidak untuk membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dan rata-rata.

2. *Differntiating Competities*

   Merupakan faktor-faktor yang membedakan individu berkinerja tinggi dan rendah. Misalnya, pegawai yang memiliki motivasi biasanya diperhatikan pada penetapan tujuan yang melebihi apa yang ditetapkan organisasi.

2.1.2.4 Cara Menentukan Kompetensi

Menurut Moeheriono (2012:7) kerangka dasar untuk menentukan kompetensi mengacu pada langkah-langkah yang disebut FAC, yaitu singkatan dari Function kemudian, Activities atau Process, baru kemudian, Competency. Caranya ialah, misalnya menentukan kompetensi apa saja yang diperlukan pada suatu posisi pekerjaan tertentu. *Pertama,* perlu menentukan fungsi-fungsi khusus pada suatu posisi *(function of job)* terlebih dahulu. Kemudian, langkah *kedua,* baru mempelajari secara khusus bagaimanakah aktivitas dalam proses mengerjakan pekerjaan tersebut *(activities atau process)* dapat dilaksanakan. Selanjutnya, langkah *ketiga,* baru menentukan kompetensi apa saja yang diperlukan. *(competency)* pada posisi jabatan tersebut. Berikut piramida kerangka dasar kompetensi yang disajikan.



Gambar 2.1

Piramida Kerangka Dasar Kompetensi

Sumber : Buku Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi

Dari gambar tersebut, dapat kita simpulkan bahwa fungsi penting dalam konsep kompetensi meliputi beberapa aspek antara lain: kerangka acuan dasar dimana disini kompetensi dikonstruksi dengan melibatkan pengukuran standar yang diakui oleh perusahaan yang terkait, berupa fungsi dari jabatan yang dimiliki oleh pegawai lalu aspek selanjutnya kompetensi ini tidak hanya diperlihatkan kepada pihak lain tapi harus dibuktikan dalam menjalankan fungsi kerja / aktivitas di mana di sini tiap individu harus menyadari bahwa pengetahuan yang dimilikinya merupakan nilai tambah dalam memperkuat aktivitas atau proses yang diperlukan oleh sebuah organisasi. Selain itu kompetensi harus merupakan nilai yang merujuk pada satisfactory perfomance of individual atau kompetensi harus memiliki kaitan erat dengan kemampuan melaksanakan tugas yang merefleksikan adanya persyaratan tertentu.

Standar kompetensi adalah bentuk ketrampilan dan pengetahuan yang harus dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan suatu tugas tertentu. atau standar kompetensi adalah pernyataan-pernyataan mengenai pelaksanaan tugas di tempat kerja yang digambarkan dalam bentuk hasil output. Dalam menetapkan standar kompetensi perlu melibatkan bebeapa pihak seperti pengusaha, serikat pekerja, ahli pendidikan, pemerintah serta organisasi profesional terkait.

2.1.2.5 Keuntungan Mengembangkan Sistem Kompetensi

Sistem perkembangan kompetensi pada setiap organisasi wajib dan harus dikembangkan seluas-luasnya, lebih-lebih pada pada organisasi pemerintahan pada saat ini, diperlukan seorang pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi

agar pegawai bisa bersaing dengan pegawai lainnya dan memiliki tanggung jawab dalam mengerjakan tugasnya, manfaat dan keuntungan dalam pengembangan sistem kompetensi ini adalah sebagai berikut :

1. Dapat dipakai sebagai acuan kesuksesan awal bekerja seseorang. Model kompetensi yang akurat ini akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk keberhasilan dalam suatu pekerjaan tersebut. Apabila seseorang memegang posisi jabatan tertentu, maka harus mampu memiliki kompetensi yang dipersyaratkan pada posisinya, niscaya ia akan diprediksikan sukses dan berhasil dalam mengemban tugas pekerjaannya.
2. Dapat dipakai sebagai dasar penilaian dan pengembangan pegawai selanjutnya. Hasil identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat dapat juga dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Dengan demikian, berdasarkan sistem kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang sudah memiliki kompetensi tertentu yang dipersyaratkan. Kemudian, apabila belum dilakukan, bagaimana cara mengembangkannya? Apakah dengan pendidikan dan pelatihan? Ataukah perlu dimutasikan ke bagian yang lain?

2.1.2.6 Dimensi Kompetensi Kinerja

Menurut Spencer and Spencer (1993:34), dikutip oleh Umi Narimawati (2007:75) Kompetensi individual dapat diklasifikasikan menjadi tiga yaitu:

a. Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan,

pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsepdiri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konstektual. Spencer and Spencer (1993:34).

b. Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsepdiri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan emosional. Spencer and Spencer (1993:35).

c. Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual. Spencer and Spencer (1993:36).

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Di bawah ini adalah definisi-definisi tentang kinerja pegawai yang diungkapkan oleh beberapa ahli sebagai berikut:

Pendapat Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara (2009: 9) adalah :

"perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam)". Gomes dalam Mangkunegara (2009: 9) mengemukakan:

"sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas"

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah merupakan suatu tingkat kemajuan seseorang pegawai atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Gibson et.all (dalam Mangkunegara, 2009: 10) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Atribut Individu

Dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu akan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan (capacity to perform) terdiri dari:

a. Karakteristik demografi, misalnya: umur, jenis kelamin dan lain-lain.

b. Karakteristik kompetisi, misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan dan keterampilan.

c. Karakteristik psikologi, yaitu niliai-nilai yang dianut, sikap dan kepribadian.

2. Kemampuan untuk Bekerja

Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu menunjukan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi, hanya untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha atau kemauan untuk bekerja keras karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memacu usaha kerja serta dapat memberikan suatu arah dan ketekunan.

3. Dukungan Organisasi

Dalam mencapai kinerja pegawai yang tinggi diperlukan juga adanya dukungan atau kesempatan dari organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari pegawai maupun perusahaan.

Misal: kelengkapan peralatan dan perlengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

Jadi kesimpulannya adalah tinggi rendahnya kinerja yang dicapai pegawai dipengaruhi tiga hal kemauan, dukungan serta kesempatan yang diberikan perusahaan adalah hak yang mutlak diperlukan sedangkan kemampuan merupakan sesuatu yang ada di dalam diri pegawai sendiri yang dapat dikembangkan.

2.1.3.3 Dimensi Dalam Kinerja

Menurut Fuad Mas'ud (2004:40) mengemukakan bahwa kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Lanjut lagi menurut fuad (2004:40) kinerja ialah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan dan dapat diukur dengan indikator. Maka terdapat indikator-indikator menurut Mas'ud (2004) dalam Dea Irnita Maharani (2011:6) yaitu :

1. Kuantitas kerja pegawai.
2. Kualitas kerja pegawai.
3. Pengetahuan kerja pegawai.
4. Efisiensi
5. Keandalan
6. Sikap
7. Kreativitas pegawai.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu disajikan untuk menggambarkan sejauh mana tingkat orisinalitas penelitian ini.

No	Peneliti / Tahun	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Yuliandi (2014)	*Influence of Competency, Knowledge and Role Ambiguity on Job Performance and Implication for PPAT Performance*	Penciptan Kompetensi dan pengetahuan baik dalam produk dan layanan dapat meningkatkan kinerja pegawai	Kompetensi dan pengetahuan dapat meningkatkan produktivitas pegawai.	Unit analisis di dalam penelitian ini ialah perusahaan jasa.
2	Fitra Sya'bania Nur; Usman Effendi; Mas'ud Effendi (2013)	*Analisis Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengembangan serta organisasi pembelajar terhadap kompetensi pegawai dengan metode analisis jalur (Studi Kasus di PT. Petrokimia Gresik)*	Hasil uji hipotesis menyebutkan bahwa secara simultan tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai.	Dua variabel penelitian memiliki persamaan dengan penelitian ini, yaitu tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap kompetensi pegawai.	Unit analisis dalam penelitian ini ialah perusahaan pupuk.

3	Mufidah; Silvya L. Mandey; Lisbeth Mananeke (2014)	*Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado*	Hasil penelitian menunjukan bahwa tingkat pendidikan, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado.	Ketiga variabel yang diteliti sama yaitu pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai	Unit analisis dalam penelitian ini ialah perusahaan jasa.
4	Jennifer Octora Kapahang; Christoffel Kojo; Yantje Uhing (2014)	*Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo*	Pendidikan dan kompetensi sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) wilayah Suluttenggo	Ketiga variabel yang diteliti sama yaitu pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai	Unit analisis dalam penelitian ini ialah perusahaan jasa
5	Citra Ayu Pratiwi; Usman Effendi; Sakunda Anggraini (2014)	*Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Tingkat Pendidikan Serta Pembelajaran Organisasi Terhadap Kompetensi Pegawai Dengan Menggunakan Metode Structural Equation Modelling (SEM)*	Indikator Tingkat pendidikan ialah jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Pendidikan sangat berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai	Kedua variabel yang diteliti sama yaitu tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai	Unit analisis dalam penelitian ini ialah perusahaan produksi

		Studi Kasus di PT.Petrokimia Gresik			

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menguraikan keterkaitan antar variabel yang menjadi kasus penelitian, yaitu antara tingkat pendidikan, kompetensi dan kinerja pegawai. Melalui keterkaitan yang didasarkan pada konsep teoritis maupun empiris tersebut akan diperoleh gambaran bahwa keterkaitan tersebut telah memperoleh rujukan kuat dari teori maupun penelitian sebelumnya yang sudah diteliti oleh peneliti lain.

2.2.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Soekidjo (2009 : 16) mengatakan pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan dalam intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Soekidjo (2009 : 27) akhir proses dilaksanakannya program pendidikan di dalam suatu organisasi diharapkan menjadi perubahan dalam bentuk perilaku yang dimiliki masing-masing pegawai. Yakni meningkatnya kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Ini berarti bahwa program pendidikan yang dilakukan oleh masing-masing organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kemampuan baru *(hasil perubahan)* itu dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan *(educational objective)*.

Kecepatan dan kecermatan pun perlu selalu diperhatikan, ditingkatkan dan dipelihara oleh para pegawai, sehingga dari kombinasi tersebut dapat selalu berfungsi untuk terus memperbaiki kinerja agar semakin baik. Maka yang diuntungkan dari hal itu adalah pegawai itu sendiri, pimpinan dan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah faktor untuk membangun kinerja pegawai dalam bentuk perubahan perilaku serta pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

2.2.2 Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Spencer & Spencer dalam Umi Narimawati (2007:75) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang terdiri dari *knowledge, skills, dan attitude*, yang ada hubungannya sebab-akibatnya dengan kinerja yang luar biasa dengan efektifitas kerja. Knowledge (pengetahuan) merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai yang berorientasi pada cara pengoperasian mesin, pemahaman semua aturan dan teori yang berkaitan dengan pekerjaan, pelayanan yang baik serta berfikir kreatif dan memberikan ide-ide dalam pekerjaan, skills (keterampilan) merupakan kemampuan pegawai dalam bekerja sama, memecahkan masalah dan berkomunikasi serta bertanggung jawab dalam pekerjaan sedangkan *attitude* (sikap), yaitu perasaan senang-tidak senang, suka-tidak suka atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

2.2.3 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Pegawai

Menurut Moeheriono (2012) proses pendidikan terhadap pegawai dirancang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara khusus untuk mencapai hasil kerja yang berbasis target kinerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pemberian pendidikan terhadap pegawai sangat fleksibel dalam proses kesempatan untuk memperoleh kompetensi dengan berbagai cara.

The National Training Board Australian dalam upaya mendorong sistem pelaksanaan pendidikan mengeluarkan standar nasional yang dikembangkan oleh industri. Tujuan utama pemberian pendidikan terhadap pegawai ialah sebagai berikut:

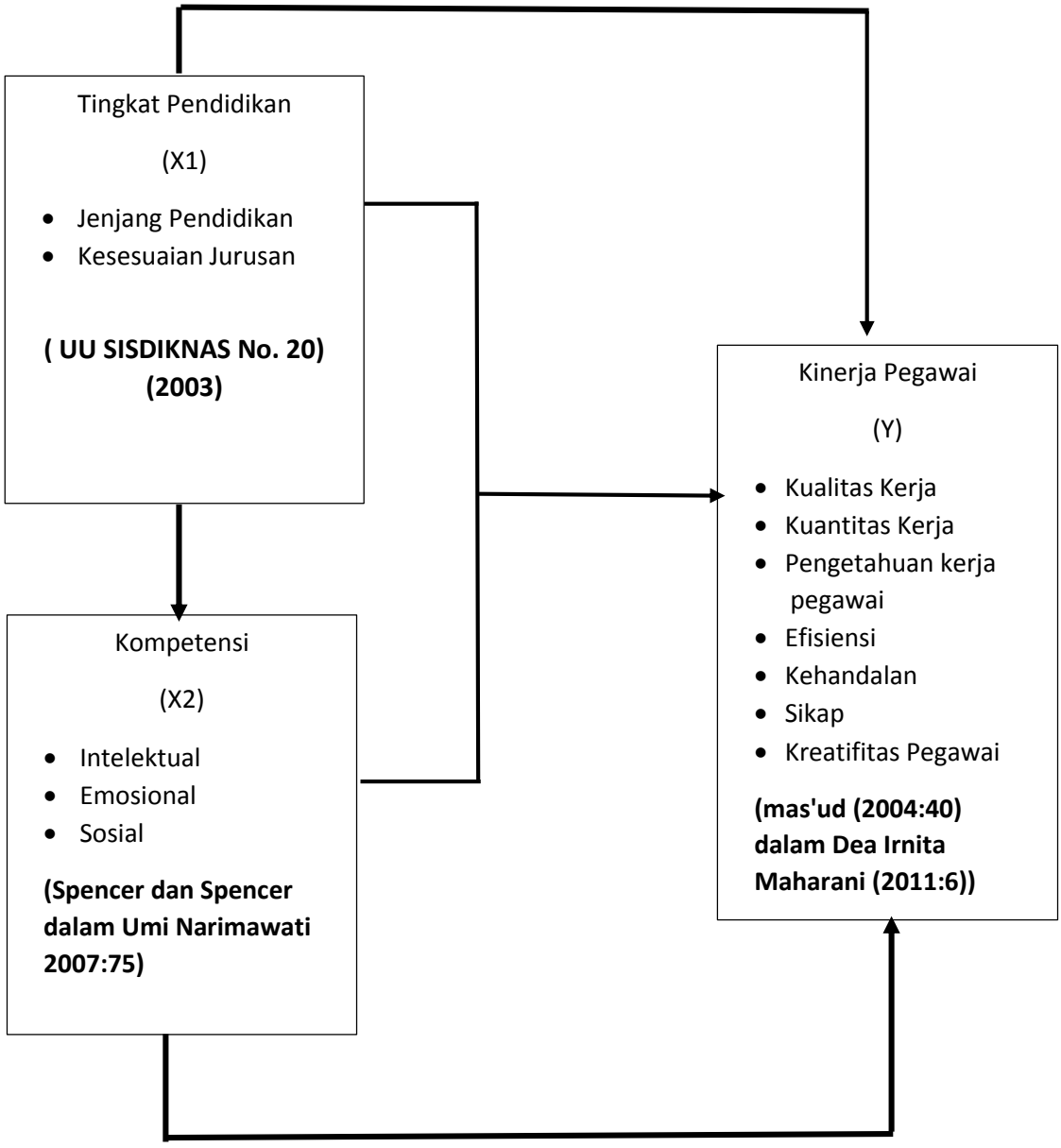
1. Pendidikan terhadap pegawai dimaksudkan untuk menghasilkan kompetensi dalam menggunakan keterampilan yang ditentukan untuk pencapaian standar pada suatu kondisi yang telah ditetapkan dalam berbagai pekerjaan dan jabatan.
2. Penelusuran (penilaian) kompetensi yang telah dicapai dengan sertifikasi, hasil pemberian pendidikan terhadap pegawai hendaknya dapat dihubungkan dengan kebutuhan standar kompetensi yang akan diberikan.

2.2.4 Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Soekidjo (2009 : 16) mengatakan pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan dalam intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Soekidjo (2009 : 27) akhir proses dilaksanakannya program pendidikan di dalam suatu organisasi

diharapkan menjadi perubahan dalam bentuk perilaku yang dimiliki masing-masing pegawai. Yakni meningkatnya kompetensi yang dimiliki masing-masing pegawai yang berujung pada efektivitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Berdasarkan keterkaitan tersebut, selanjutnya disajikan paradigma penelitian sebagai berikut :



Tabel 2.1

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:64) menjelaskan tentang hipotesis sebagai berikut :

> "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta –fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik".

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat dinilai cukup baik.
2. Kompetensi Pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat dinilai cukup baik.
3. Kinerja Pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat dinilai cukup baik.
4. Tingkat Pendidikan berpengaruh cukup baik dan signifikan terhadap Kompetensi pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat

5. Tingkat pendidikan berpengaruh cukup baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat.
6. Kompetensi berpengaruh cukup baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat.
7. Tingkat Pendidikan dan Kompetensi Secara Simultan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat