

BAB II **KAJIAN TEORI**

2.1. Teori

Teori adalah serangkaian bagian atau variabel, definisi, dan konsep-konsep yang memiliki relevansi dengan permasalahan atau obyek penelitian dengan maksud menjelaskan fenomena ilmiah. Dalam penelitian ini akan diuraikan mengenai sub-sub bab terkait dengan masalah yang diteliti yaitu kinerja pegawai, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, indikator kinerja, konsep tingkat pendidikan, dan indikator tingkat pendidikan.

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Konsep Kinerja

Dalam suatu organisasi konsep kinerja dapat dikatakan sebagai suatu tanggungjawab berupa pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang untuk dikerjakan sehingga memperoleh hasil kerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh organisasi. Konsep kinerja dalam suatu organisasi lebih difokuskan pada kinerja individu. Kinerja individu itu sendiri dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan kesungguhan untuk mencapai hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dengan demikian berarti kinerja individu ditentukan oleh unsur pegawainya dan tujuan pekerjaan untuk mencapai hasil kerja mempengaruhi kinerja dari seseorang.

Menurut Pasolong (2010:175) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan Mangkunegara (2000:67) pengertian “Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kemudian menurut Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) menyatakan bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Whitmore yang dikutip dalam buku (Hamzah B. Uno, 2012:60) mendefinisikan “Kinerja sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata”. Adapun pengertian kinerja, yang dikemukakan oleh Sulistiyani dan Rosidah (2003:223) menyatakan bahwa “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Lebih lanjut pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Agus Dharma dalam bukunya “Manajemen Prestasi” yaitu, kinerja karyawan adalah sesuatu yang dicapai oleh karyawan, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor (Dharma,1991:105). Pendapat ini didukung oleh Sinambela dkk (dalam Pasolong,2008:176), yang mendefinisikan “Kinerja pegawai adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu”. Selain itu Moehariono (2010:60)

menyatakan “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Berdasarkan pendapat yang diungkapkan para ahli di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah sebagai perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan kemampuan yang dimiliki masing-masing individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut.

2.1.1.2. Indikator Kinerja

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai oleh pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja. Menurut Agus Dharma (2004:24), untuk mengukur kinerja pegawai harus mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- b. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Selain itu Bernardin dan Russel (dalam Sudarmanto,2009:12) mengemukakan ada 6 kriteria dasar untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.

2. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
3. *Timeliness* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk
4. *Cost efecctiviness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
5. *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pemimpin atau intervensi pengawasan pemimpin
6. *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerjasama di antara sesama pekerja dan anak buah.

Kemudian Sari (dalam Septianto,2010) mengungkapkan bahwa terdapat 4 indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

1. Kuantitas kerja, berkaitan dengan jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. Kualitas kerja, berkaitan dengan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesanggupannya.
3. Kreatifitas kerja, berkaitan dengan keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara cepat dan efisien (tepat guna).
4. Pengetahuan kerja, berkaitan dengan luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

Dari ketiga indikator yang diungkapkan para ahli tersebut, pada penelitian ini untuk mengukur kinerja pegawai peneliti menggunakan indikator yang diungkapkan oleh Agus Dharma. Hal ini dikarenakan indikator tersebut sesuai dengan maksud dilakukannya penelitian ini dan kondisi yang terjadi dilapangan.

2.1.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Simanjutak (2005) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan Sedarmayanti (2007) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja).
2. Pendidikan.
3. Keterampilan.
4. Manajemen kepemimpinan.
5. Tingkat penghasilan.
6. Gaji dan kesehatan.
7. Jaminan sosial.
8. Iklim kerja.
9. Sarana dan prasarana.
10. Teknologi, dan
11. Kesempatan berprestasi.

Selain itu Gunawan (dalam Mangkuprawira,2004:1) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Tingkat pendidikan
2. Pengetahuan
3. Ketrampilan
4. Motivasi
5. Kesehatan
6. Pengalaman
7. Kompensasi
8. Iklim kerja
9. Kepemimpinan
10. fasilitas kerja
11. hubungan sosial.

Dari ketiga faktor yang diungkapkan para ahli tersebut, pada penelitian ini peneliti menggunakan faktor yang diungkapkan oleh Gunawan. Faktor yang akan diteliti adalah tingkat pendidikan. Hal ini dikarenakan tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

2.1.2. Tingkat Pendidikan

2.1.2.1. Konsep Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan pada umumnya sangat erat kaitannya dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu organisasi. Dalam suatu organisasi untuk mempersiapkan pegawai yang berkualitas diperlukan adanya ajaran, tuntutan dan pimpinan mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Akhlak dan kecerdasan pikiran akan semakin baik apabila dibarengi dengan tingkat pendidikan yang baik pula. Jika tingkat pendidikan pegawai sudah baik maka para pegawai akan mempunyai kemampuan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya baik didalam menyelesaikan suatu pekerjaan maupun dalam mengelola sumber daya yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Hal ini dapat dilihat dari kecakapan dan kesungguhan seorang pegawai yang berpendidikan untuk mencapai hasil dalam pekerjaan. Selain itu semakin tinggi daya analisisnya maka akan mampu memperbaiki kualitasnya

dalam menjalankan tugas dan untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

Ada beberapa definisi mengenai pendidikan yang diungkapkan oleh beberapa ahli berikut ini; Soekidjo Notoatmodjo (2003:16) mendefinisikan “Pendidikan secara umum adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan”. Godfrey Thomson (1977:2) menyatakan bahwa “Pendidikan adalah pengaruh lingkungan atas individu untuk menghasilkan perubahan yang tepat didalam kebiasaan tingkah lakunya, pikirannya dan perasaannya”.

Selain itu menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) “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”. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Hariandja (2002:169) menyatakan bahwa “Tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing institusi dan memperbaiki kinerja institusi”. Irianto (2001:75) menyatakan bahwa “Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang ditamatkan oleh pegawai”. Ia juga mengatakan pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak terhadap potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, penulis dapat

menyimpulkan bahwa pengertian tingkat pendidikan adalah suatu proses terencana untuk menambah pengetahuan konseptual dan teoritis sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja seseorang.

2.1.2.2. Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Undang-Undang Sistim Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, dan tujuan yang akan dicapai serta kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar merupakan suatu jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidayah (MI) atau bentuk lainnya yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (Mts), atau bentuk lainnya yang sederajat. Pendidikan dasar dilaksanakan selama 9 (sembilan) tahun.
- b. Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat. Pendidikan menengah dilaksanakan 3 (tiga) tahun.
- c. Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Mata kuliah pada jenjang pendidikan tinggi tidak jauh berbeda dari mata pelajaran pada waktu pendidikan menengah. Pada jenjang pendidikan tinggi lebih kepada penjurusan atau bidang ilmunya masing-masing.

Jenjang pendidikan yang dimaksud dalam hal ini adalah pendidikan formal atau akademis. Pendidikan formal itu sendiri adalah

jalur pendidikan yang berjenjang dimulai dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Kesesuaian jurusan adalah berkaitan dengan sebelum pegawai/karyawan direkrut, terlebih dahulu suatu organisasi atau perusahaan menganalisis pendidikan dan jurusan yang dimiliki oleh pegawai/karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian pegawai/karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi organisasi atau perusahaan.

2.2. Hasil Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan sangat dibutuhkan untuk mendukung, menambah, memperkuat atau bahkan menolak penelitian sebelumnya. Adapun penelitian relevan yang digunakan antara lain :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Vevi Gusrini Vionita (2013) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Smk Negeri Di Kota Payakumbuh”. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif asosiatif. Sampel penelitian ini adalah 40 orang pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Payakumbuh. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu total sampling. Data primer penelitian dikumpulkan melalui wawancara dan angket yang disebarakan kepada sampel/responden penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan studi kepustakaan, peraturan perundang-undangan dan

penelitian yang ada kaitannya dengan bahan penelitian. Data yang telah terkumpul tersebut lalu dianalisis secara statistik dengan analisis korelasi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 16.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,554. Oleh karena itu hasil penelitian ini menyarankan kepada pimpinan Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh memberikan pelatihan-pelatihan dan memberikan kesempatan pada pegawai untuk melanjutkan pendidikannya agar tingkat ketelitian, kemampuan dan keterampilan pegawai meningkat dalam proses administrasi sehingga kinerja pegawai tercapai sesuai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, jika dibandingkan dengan penelitian yang akan dilakukan maka terdapat persamaan dan perbedaannya. Persamaan yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Vevi Gusrini Vionita terdapat pada variabel bebasnya yaitu tingkat pendidikan formal, metode yang digunakan yaitu asosiatif, metode pengumpulan datanya dengan menyebarkan angket dan dokumentasi, serta untuk menguji validitas data menggunakan program SPSS 16,0 for windows.

Perbedaan nyata yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini yaitu terdapat pada lokasi dan waktu penelitian, dimana penelitian tersebut dilaksanakan di lingkungan Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh, sedangkan penelitian yang dilakukan berlokasi di Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengkayang. Perbedaan lainnya terdapat

pada jumlah sampel yang digunakan yaitu pada penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 24 orang, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 40 orang sebagai sampel.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Ismadani (2015) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Bahagia Kecamatan Balikpapan Selatan Kota Balikpapan”. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Kemudian untuk melihat adanya hubungan antar variabel, penelitian ini menggunakan *uji spearman rank*. Selain itu pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel 12 orang. Skala pengukurannya menggunakan skala *likert*. Sedangkan analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 sama-sama berpengaruh positif terhadap variabel Y yaitu sebesar 0,577 atau sebesar 57,7 % sementara sisanya sebesar 43,4 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan uraian tersebut, jika dibandingkan dengan penelitian yang akan dilakukan maka terdapat persamaan dan perbedaannya. Persamaan yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Ismadani terdapat pada variabel bebasnya yaitu tingkat pendidikan formal, dan variabel terikatnya yaitu kinerja. Kemudian persamaan lainnya terdapat pada skala pengukurannya menggunakan skala *likert* dan pengambilan sampelnya menggunakan sampling jenuh.

Perbedaan nyata yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini yaitu terdapat pada lokasi dan waktu penelitian, dimana penelitian tersebut dilaksanakan di Kantor Kelurahan Gunung Bahagia Kecamatan Balikpapan Selatan, sedangkan penelitian yang dilakukan berlokasi di Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengkayang. Perbedaan lainnya terdapat pada jumlah sampel yang digunakan yaitu pada penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 24 orang, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 12 orang sebagai sampel. Kemudian analisis data pada penelitian sebelumnya menggunakan regresi linear berganda, sedangkan pada penelitian ini analisis datanya menggunakan regresi linear sederhana.

2.3. Kerangka Pikir Penelitian

Pendidikan itu diperlukan untuk mempersiapkan dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sebelum memasuki dunia kerja. Dalam suatu organisasi pendidikan formal diartikan sebagai suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan (Notoadmodjo,2009:16). Pendidikan formal tersebut, pada dasarnya hanya mengakibatkan penguasaan terhadap pengetahuan tertentu, yang tidak dikaitkan dengan jabatan atau tugas tertentu. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu.

Tingkat pendidikan yang tinggi menunjang dalam pencapaian kinerja pegawai karena pendidikan yang rendah menyebabkan pegawai sulit menyerap berbagai informasi yang berhubungan dengan kegiatannya, semakin tinggi pendidikan maka semakin efisien ia dalam bekerja (Sedarmayanti,2003:33). Pendapat tersebut juga sesuai dengan yang diungkapkan oleh Soekidjo (2003:28), yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi dari seorang pegawai akan mempengaruhi kemampuannya mencapai kinerja secara optimal. Dengan demikian jelas bahwa tingkat pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai, dan dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai, di samping itu tentunya ada faktor-faktor lain juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya seorang pegawai memiliki tujuan yang harus dicapai ketika bekerja demi kemajuan suatu organisasi.

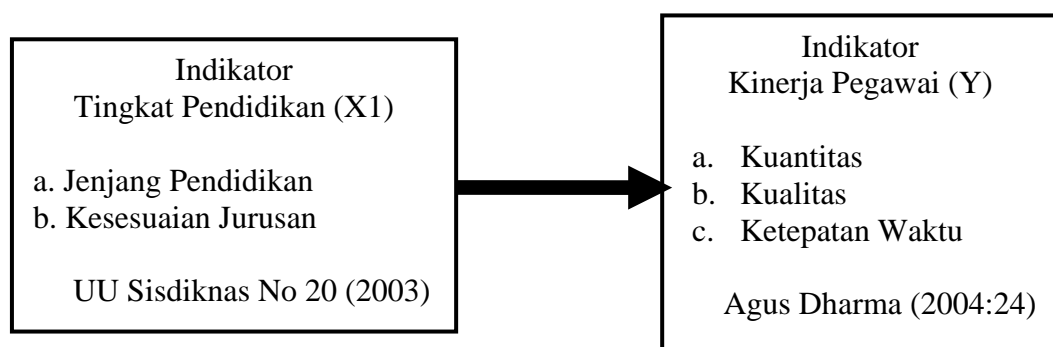
Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, indikator untuk mengukur tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan terkait dengan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, dan tujuan yang akan dicapai serta kemampuan yang dikembangkan. Kemudian kesesuaian jurusan berkaitan dengan sebelum

pegawai/ karyawan direkrut, terlebih dahulu suatu organisasi/ perusahaan menganalisis pendidikan dan jurusan yang dimiliki oleh pegawai/ karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dari beberapa indikator tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai berpengaruh terhadap kinerja.

Selain itu, untuk mengukur kinerja dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator yang diungkapkan oleh Agus Dharma (2004:24) yang terdiri dari: kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Kuantitas berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai, serta ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan antara tingkat pendidikan (*variable independen*) dengan kinerja (*variable dependen*) memiliki hubungan. Dengan demikian, akan dicari pengaruh antara variabel tingkat pendidikan terhadap variabel kinerja. Adapun kerangka pikir penelitian ini secara lebih rinci dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian



2.4. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang dibuat oleh peneliti berdasarkan pada teori yang relevan, kerangka pikir penelitian dan belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono,2014:98). Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori dan kerangka pikir dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ha : Ada pengaruh yang positif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Samalantan.

2.5. Definisi Konseptual dan operasional Variabel

2.5.1. Definisi Konseptual

- a. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas.
- b. Tingkat Pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang ditamatkan oleh seorang pegawai melalui suatu proses jangka panjang dengan prosedur yang sistematis dan terorganisir untuk mempelajari dan menambah pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

2.5.2. Definisi Operasional

Definisi operasional diartikan sebagai rumusan dari variabel yang akan dipakai sebagai pegangan untuk mengumpulkan data (Azwar,2010).

Variabel tersebut berisi indikator-indikator yang terbagi lagi menjadi sub-sub indikator yang akan dibuat dalam bentuk pertanyaan/ pernyataan untuk mengumpulkan data. Agar bisa diukur, maka konsep dari suatu variabel harus didefinisikan secara operasional. Berikut adalah definisi operasional dari kedua variabel tersebut;

a. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai dapat diukur dari beberapa indikator dibawah ini :

1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

b. Tingkat Pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang ditamatkan oleh seorang pegawai melalui suatu proses jangka panjang dengan prosedur yang sistematis dan terorganisir untuk mempelajari dan menambah pengetahuan konseptual dan teoritis. Tingkat pendidikan seseorang dapat diukur dari beberapa indikator berikut ini :

1. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, dan tujuan yang akan dicapai serta kemampuan yang dikembangkan.

2. Kesesuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu suatu organisasi menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka definisi operasional masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 2.1.

Tabel 2.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.	1. Kuantitas	a. Memenuhi target b. Mengerjakan pekerjaan lain
		2. Kualitas	a. Bekerja dengan teliti b. Bekerja sesuai SOP c. Membuat kesalahan d. Pekerjaan mendapat pujian c. Mementingkan kualitas dari pada kuantitas
		3. Waktu	a. Waktu dalam bekerja b. Dikerjakan tepat waktu c. Tidak pernah lembur d. Waktu efektif
2.	Tingkat Pendidikan (X1) adalah jenjang pendidikan formal yang ditamatkan oleh seorang pegawai melalui suatu proses jangka panjang dengan prosedur yang sistematis dan terorganisir untuk mempelajari dan menambal pengetahuan konseptual dan teoritis.	1. Jenjang Pendidikan	a. Pemberian pelatihan b. Kelanjutan pendidikan c. Kesempatan yang diberikan instansi d. Kemampuan e. Pengalaman dari pada pendidikan
		2. Kesesuaian Jurusan	a. Sesuai jurusan b. Jabatan c. Sesuai Tupoksi d. Puas dengan tugas e. Penempatan sesuai pendidikan

Sumber : diolah peneliti, 2015

UNIVERSITAS TANJUNGPURA