

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kualitas sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan tujuan sebuah perusahaan. Setiap perusahaan tentu ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Witanti (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Demi tercapainya tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan oleh para ahli, diperlukan adanya pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia agar fungsi-fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Sumber daya manusia yang berkualitas tercermin dari tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam perusahaan. Setiap karyawan memiliki kewajiban untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama perusahaan dapat tercapai.

Menurut Hasibuan (2018:203), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Semakin tinggi

kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya (Mangkunegara, 2018:67). Demi meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui penyebab timbulnya atau meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini perlu dilakukan karena kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi dan merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Salah satu perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang belum optimal adalah PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan Kuta), yaitu merupakan salah satu perusahaan jasa penyedia makanan dan minuman. Perusahaan penyedia makanan ini memiliki menu utama, yaitu menu mie dengan tingkat level kepedasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan pelanggan. Selain mie perusahaan ini juga menyediakan aneka dimsum dan juga minuman yang sangat cocok untuk dipadukan satu sama lain. Perusahaan ini memberikan *price to quality* terbaik dikelasnya. Semua keunggulan yang dimiliki oleh PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan Kuta) juga tidak terlepas dari adanya permasalahan pada internal perusahaannya, terutama pada kinerja karyawan. Pengukuran kinerja karyawan pada PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan Kuta) ditentukan melalui dua metode yakni, *skill test* dan *speed test*. Pencapaian hasil kinerja karyawan pada PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan Kuta) dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Hasil Pencapaian Kinerja Karyawan
pada PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan Kuta)
Tahun 2022

Keterangan	Critical Strength			Persentase Ketercapaian
	Target	Pencapaian	Belum Tercapai	
Noodle	24	13	11	54,2%
Dimsum	8	5	3	62,5%
Bar	8	8	0	100%
Produksi	8	5	3	62,5%
Server	8	6	2	75%
Kasir	8	3	5	37,5%
Crew Trainer	4	2	2	50%
Crew Leader	2	1	1	50%
Crew Capability				61,46%

Sumber: PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan Kuta), (2022)

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak mencapai target yang diinginkan. Terlihat kinerja karyawan mengalami penurunan kinerja yang dicapai sebesar 61.46% dari penetapan target kinerja karyawan yang telah ditentukan. Mangkunegara (2018:67) menyatakan berdasarkan persentase, kinerja yang sangat baik mendapatkan persentase antara 86%-100%, sedangkan kriteria baik mendapatkan persentase sebesar 71% - 85% dan kategori sedang mendapatkan persentase 57% - 70% serta, kategori rendah dan sangat rendah berada pada persentase 31% - 56% dan dibawah 27%. Tabel 1.1 menjelaskan bahwa secara keseluruhan pencapaian kinerja karyawan pada PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan Kuta) pada kriteria sedang

dengan skor 61.46%. Hal ini berarti perlu adanya peningkatan kinerja pada karyawan agar mampu mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan.

Permasalahan kinerja karyawan pada PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan Kuta) berkaitan dengan absensi karyawan. Sistem absensi yang bertujuan untuk menilai tingkat kedisiplinan karyawan. Tingkat absensi karyawan di PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan Kuta) pada tahun 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan
PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan Kuta)
Januari – Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Hari Kerja Seharusnya (hari)	Absensi (hari)	Hari Kerja Senyatanya (hari)	Presentasi Absensi
(1)	(2)	(3)	(4) = (2) × (3)	(5)	(6) = (4) - (5)	(7) = (5) : (4) × 100%
Januari	48	25	1200	36	1164	3,0%
Februari	45	26	1170	43	1127	3,7%
Maret	47	23	1081	18	1063	1,7%
April	48	26	1248	80	1168	6,4%
Mei	48	24	1152	72	1080	6,2%
Juni	43	27	1161	76	1085	6,5%
Juli	45	26	1170	55	1115	4,7%
Agustus	44	25	1100	51	1049	4,6%
September	47	26	1222	52	1170	4,2%
Oktober	43	26	1118	43	1075	3,8%
November	42	27	1134	62	1072	5,4%
Desember	43	25	1075	24	1051	2,2%
Jumlah		306	13.831	612	13.219	52,7%
Rata-rata		25,5	1.153	51	1.102	4,4%

Sumber : PT.Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan Kuta), (2022)

Dari tabel 1.2 diatas dilihat bahwa absensi karyawan PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan Kuta) pada bulan Januari – Desember tahun 2022 berfluktuasi setiap bulan dengan persentase terkecil 1,7% sampai terbesar 6,5% dan memiliki tingkat rata-rata 4,4%. Putra (2019) menyatakan rata-rata absensi 2-3 persen perbulan bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menunjang kinerja karyawan. Mengacu pada pedoman tersebut, rata-rata tingkat absensi karyawan pada PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan Kuta) dapat dikatakan kurang baik, karena melebihi 3%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan pada PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan Kuta) masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti diketahui bahwa karyawan yang bekerja di PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan Kuta) dominan berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 34 orang dan pendidikan S1 hanya sebanyak 5 orang. Perekrutan karyawan pada PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan Kuta) tidak ditentukan kualifikasi pendidikan akhir yang harus ditempuh karyawan sehingga, tidak semua karyawan mampu menguasai bidang pekerjaannya masing-masing dengan baik dikarenakan riwayat pendidikan akhir tidak sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan. Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan pada PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan Kuta) masih perlu ditingkatkan dan masih banyak karyawan yang kurang tepat waktu atau datang terlambat, selain itu masih ditemukan karyawan yang tidak datang bekerja tanpa keterangan (*Alpha*),

sehingga jika dibiarkan akan berdampak pada kinerja karyawan kedepannya yang akan terus menurun. Berdasarkan hasil observasi ditemukan pula, karyawan pada PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan Kuta) memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 29 atau 74,4% hal ini menunjukkan tingkat persentase tertinggi sementara karyawan yang memiliki masa kerja terlama yakni sebanyak 10 orang. Menurut Siagian (2018:86), masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seorang dengan rekan kerja yang lain. Mie Gacoan Kuta hanya memiliki 10 orang karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama, ini akan berindikasi pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Mengacu dari permasalahan diatas, ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan Kuta), yakni faktor tingkat pendidikan, disiplin kerja dan masa kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat pendidikan (Wiryawan, 2020). Pendidikan dianggap mampu menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang. Istiqomah (2021) menyatakan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan, kecakapan atau keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dilakukan oleh Afwandi

(2022) menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian oleh Arifin (2021), Sari (2019), Tarwiyah (2022), Hayati (2020) yang menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka akan semakin meningkat juga kinerjanya. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2019) menemukan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian oleh Djordian (2021) menemukan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tinggi rendahnya tingkat pendidikan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Faktor kedisiplinan memegang peranan sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan, dimana karyawan yang disiplin akan datang secara teratur dan tepat waktu, taat pada perintah atasan, serta bekerja dengan mengikuti aturan-aturan kerja yang telah ditentukan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri (Shihab, *et al.*, 2022). Dengan meningkatnya rasa disiplin kerja dari karyawan maka tugas-tugas yang dikerjakan karyawan itu sendiri akan terselesaikan dengan baik.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dilakukan oleh Usman (2022) menemukan bahwa dengan disiplin kerja yang baik, pegawai Dinas Sosial Provinsi Gorontalo mampu meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga

didukung dengan hasil penelitian oleh Shihab (2022), Candra (2022), Efendi (2020), Anggoro (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Muna (2022) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian oleh Farid Anggara Sanjaya (2020) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah masa kerja. Masa kerja diartikan sebagai lamanya seorang pada suatu perusahaan, jadi masa kerja ditentukan oleh rentang waktu. Masa kerja ditentukan oleh waktu dimana mereka mulai bekerja sampai sekarang. Semakin lama karyawan bekerja, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki pengalaman kerja yang tinggi. Masa kerja yang semakin lama akan mempengaruhi kualitas kerja yang berujung pada perbaikan kinerja seorang karyawan. Menurut Yufahmi, *et al.*, (2021), masa kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap positif kinerja karyawan. Menurut penelitian dilakukan oleh Ardiani (2022) menemukan bahwa lamanya seseorang bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia. Penelitian ini juga didukung dengan

hasil penelitian oleh Purnomo (2020), Yudha Supriyatna (2020), Farhansyah (2022), Raghavan (2019) yang menemukan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerjanya. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugito. (2019) menemukan bahwa masa kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian oleh Rahayu (2022) menemukan bahwa masa kerja mempengaruhi secara negatif terhadap kinerja. Hal ini berarti lamanya seseorang bekerja dalam perusahaan, tidak menjamin kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan Kuta).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan Kuta)?
2. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan Kuta)?
3. Apakah pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan Kuta)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan Kuta)
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan Kuta)
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan Kuta)

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian yang akan datang dalam konteks pengaruh-pengaruh yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam mengelola sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan tingkat pendidikan, disiplin kerja, serta masa kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Menurut Sugiyono (2018:81), teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proporsisi yang disusun secara sistematis. Secara umum, teori mempunyai tiga fungsi, yaitu menjelaskan (*explanation*), meramalkan (*prediction*), dan pengendalian (*control*) suatu gejala. Konsep merupakan pendapat ringkas yang dibentuk melalui proses penyimpulan umum dari suatu peristiwa berdasarkan hasil observasi yang relevan. Definisi merupakan suatu pernyataan mengenai ciri-ciri penting suatu hal dan biasanya lebih kompleks dari arti, makna atau pengertian suatu hal. Proporsisi merupakan pernyataan yang membenarkan atau menolak suatu perkara.

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Misbahuddin, *et al.*, 2018).

Teori penetapan tujuan merupakan teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara perencanaan dan kinerja yang dihasilkan. Secara singkat, dalam teori tersebut dijelaskan bahwa proses

penetapan tujuan dapat mempengaruhi kinerja orang-orang yang dituntut untuk mencapai tujuan tersebut. Ketika sebuah tujuan dirancang, maka orang-orang yang terlibat dalam penetapan tujuan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapainya (Rivai, 2020:250).

Goal Setting Theory juga merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. *Goal Setting Theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja.

Salah satu karakteristik dari *goal setting theory* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai, sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkeaktifitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berpikir cara mencapai tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreativitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan (Haslindah, *et al.*, 2020).

Partisipasi dapat meningkatkan penerimaan tujuan dan membuat karyawan memiliki komitmen terhadap tujuan. Keterlibatan bawahan atas keputusan yang dibuat dapat meningkatkan komitmen bawahan terhadap tujuan. Penerimaan tujuan dan meningkatnya komitmen karyawan dalam menetapkan tujuan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Rivai, 2020:251).

Goal setting theory dalam penelitian ini sebagai dasar melihat hubungan kinerja karyawan sebagai tujuan (*goal*) yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan melalui tingkat pendidikan yang tepat dan sesuai untuk menghasilkan kerja yang lebih berkualitas, kedisiplinan karyawan dalam bekerja untuk mewujudkan tujuan tersebut serta bagaimana masa kerja karyawan untuk peningkatan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* keberhasilan karyawan dalam meningkatkan kinerja merupakan tujuan yang ingin dicapai, lalu peranan faktor tingkat pendidikan, disiplin kerja serta masa kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka semakin tinggi pula pencapaian tujuannya.

2.1.2 Tingkat Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

Menurut Muflihan (2018), pendidikan adalah proses dalam mana potensi-potensi, kemampuan-kemampuan, kapasitas- kapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan, disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik, dengan alat (media) yang disusun sedemikian rupa, dan digunakan oleh manusia

untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Oktapiana (2018) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir. Pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (Fenetruma, 2021). Dari beberapa definisi tentang pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan seseorang untuk mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

2. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan. Suatu logis bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan tujuan, yang diasumsikan sebagai nilai. Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat yaitu :

- a. Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila.
- b. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
- c. Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.

- d. Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus.

3. Jenjang Pendidikan

a Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan dan ketrampilan dasar. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagaimana kehidupan, baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat.

b Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah yang lamanya 3 tahun sesudah pendidikan dasar diselenggarakan di SLTA atau satuan pendidikan yang sederajat. Pendidikan menengah dalam hubungan kebawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar dan dalam hubungan keatas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi maupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, dan pendidikan keagamaan.

c Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi yang berbentuk akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut atau universitas.

4. Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Tirtarahadja (2018:53), indikator tingkat pendidikan terdiri dari :

a. Jenjang pendidikan

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

b. Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

c. Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Andronicus, *et al.*, (2020), disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kinerja karyawan. Partika, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Dari pengertian para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kerelaan serta kesadaran dalam diri karyawan untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma dan aturan pekerjaan.

2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:336), terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Hal ini berarti melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola, sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan disiplin preventif terletak pada pribadi para anggota organisasi. Agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit tiga hal perlu mendapatkan perhatian manajemen yaitu :

- a. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena segala logika seorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- b. Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
- c. Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi

2. Disiplin korektif

Disiplin bersifat korektif adalah jika karyawan yang kenyatannya telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau

ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hirarki. Hal ini berarti pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang untuk itu. Prosedur tersebut ditempuh dengan dua maksud, yaitu bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara objektif dan sifat sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukan.

Disamping faktor objektivitas dan kesesuaian bobot hukuman dan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap dan perilaku di masa mendatang. Pengenaan sanksi pun harus mempunyai nilai pelajaran dalam arti mencegah orang melakukan pelanggaran yang serupa. Pihak manajemen harus mampu menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif dan tidak hanya sekedar merupakan pernyataan di atas kertas.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Teladan Pemimpin

Sikap disiplin yang ada di dalam diri karyawan tidak bisa lepas dari teladan pemimpin. Teladan pemimpin sangat berperan untuk

meningkatkan disiplin karena menjadi role model yang memberikan dampak positif. Ketika karyawan melihat pemimpin memiliki sikap disiplin yang baik, maka mereka berusaha untuk melakukannya juga. Sebaliknya, jika pemimpin tidak memiliki sikap disiplin yang baik.

b. Penghargaan

Ketika karyawan mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya, mereka merasa bahwa dirinya dihargai di dalam perusahaan. Usaha kerja maksimal yang dibalas dengan penghargaan memang mampu meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan. Karyawan akan berpikir untuk selalu memberikan yang terbaik agar mendapatkan penghargaan. Namun jika tidak ada penghargaan yang diberikan padahal sudah bekerja optimal, tingkat disiplin karyawan bisa berkurang secara otomatis.

c. Keadilan

Keadilan menjadi nilai penting yang harus ada di dalam perusahaan. Adil dari segi perlakuan dan penghargaan sebaiknya diterapkan agar tidak ada karyawan yang merasa tidak diperhatikan. Apabila tidak adil, maka motivasi kerja sudah pasti berkurang, termasuk sikap disiplin.

d. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan memang tidak asing di dalam operasional perusahaan. Tujuan bekerja harus dibebankan kepada karyawan agar mereka bisa memberikan yang terbaik. Tujuan tersebut harus

sejalan dengan kemampuan karyawan. Jika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang diberikan ternyata di luar kemampuan yang dimiliki, sifat disiplin bisa lebih berkurang. Karyawan tidak akan bersungguh-sungguh dalam bekerja.

e. Ketegasan

Pemimpin harus memberikan sikap tegas untuk memberikan teguran dan menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin. Sikap tegas dari seorang pemimpin harus ada di dalam perusahaan.

f. Sanksi

Pemberian sanksi harus ada di dalam operasional perusahaan. Karyawan akan semakin segan untuk melanggar aturan yang telah diterapkan sejak awal. Melalui hal ini akan menciptakan sikap disiplin secara alami.

g. Komunikasi dua arah

Hubungan yang baik antar individu selalu selaras dengan komunikasi dua arah secara aktif. Dengan adanya komunikasi dua arah, lingkungan kerja semakin terasa nyaman. Suasana kerja lebih kondusif sehingga setiap individu selalu berpikir dan berbuat sesuatu dengan dampak positif. Maka dari itu, tidak ada niat untuk berbuat hal indisipliner yang pastinya akan merugikan karyawan.

h. Diawasi

Dengan pengawasan yang efektif, maka dapat mencegah tindakan indisipliner, meningkatkan prestasi, dan terus memelihara kedisiplinan kerja. Pengawasan menjadi tugas pemimpin secara

penuh. Itulah yang membuat pemimpin harus memiliki niat penuh agar proses pengawasan berlangsung dengan maksimal.

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:104) terdapat lima indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Tingkat kehadiran

Tingkat kehadiran yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.

2. Tata cara kerja

Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan

Tata cara kerja yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Kesadaran bekerja yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

2.1.4 Masa Kerja

1. Pengertian Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya (Zuniawati, 2022). Menurut Supriyatna (2020), masa kerja merupakan sebagai jumlah waktu seorang karyawan untuk bekerja pada sebuah perusahaan atau instansi. Dalam kaitannya dengan karyawan, masa kerja didefinisikan sebagai lama (jumlah tahun) bagi pegawai mengabdikan kepada institusi atau perusahaan. Siagian (2018:60) menyatakan bahwa, masa kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya. Dari beberapa definisi para ahli, dapat disimpulkan masa kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat dalam jangka waktu dari pertama mulai masuk hingga bekerja.

2. Manfaat Masa Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang mempunyai masa kerja lebih lama dari pada tenaga kerja yang baru dalam dunia kerja hal ini disebabkan mereka yang memiliki masa kerja yang lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan instansi atau perusahaan. Maka dari itu, masa kerja mempunyai manfaat bagi instansi atau perusahaan maupun karyawan. Manfaat masa kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan, dan memperoleh penghasilan berdasarkan

manfaat masa kerja lebih lama apabila di bandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti:

1. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
2. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
3. Dengan adanya masa kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.
4. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan dan sikap.

3. Faktor-Faktor Masa Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi masa kerja adalah sebagai berikut :

a. Rasa tanggung jawab

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Hal ini berarti, ketika seseorang memiliki tanggung jawab untuk melakukan sesuatu, tetapi tidak melakukannya atau ternyata hasil pekerjaannya tidak sesuai akan mendapat konsekuensi. Dalam dunia kerja, tanggung jawab membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikannya sesuai yang diharapkan.

b. Rasa memiliki

Rasa memiliki yang dapat terwujud dalam bentuk inisiatif, keberanian mengambil tanggung jawab dan risiko, serta keinginan berbagi. Rasa memiliki juga mengubah bentuk keterikatan orang dengan organisasi, dari sekadar yang bernuansa bisnis dan transaksional menjadi semacam keterikatan batin. Dengan rasa memiliki seorang pegawai akan senantiasa memberikan yang terbaik untuk organisasi atau perusahaannya. Rasa memiliki merupakan ekspresi jiwa yang penting dalam kehidupan seseorang. Rasa memiliki juga akan memiliki dampak yang nyata terlihat dalam perilaku seseorang. Seseorang yang memiliki rasa memiliki akan bertindak peduli, terikat, memiliki empati, termotivasi bahkan mampu memberdayakan dirinya sendiri meskipun tidak ada pendorong atau stimulan.

c. Mawas diri

Mawas diri merupakan sikap kehati-hatian terhadap segala jenis bentuk ucapan maupun tindakan yang akan dilakukan. Mawas diri merupakan sikap cara membawa diri dengan mengatur emosi dan tindakan yang terkendali agar tidak menimbulkan efek negatif di kemudian hari serta tidak merugikan orang lain. Mawas diri merupakan wujud dari perilaku keja prestatif. Artinya seseorang yang mawas diri dalam bekerja, memiliki keinginan untuk terus maju.

4. Indikator Masa Kerja

Indikator Masa kerja adalah tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Menurut Foster (2018:43), ada beberapa hal juga untuk menentukan masa kerja tidaknya seseorang pegawai yang sekaligus sebagai indikator masa kerja yaitu:

a. Lamanya waktu masa bekerja

Ukuran lamanya waktu bekerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah di laksanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang di butuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi dan tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang di butuhkan 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.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:184), kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas

dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pusparani (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Rokhman, *et al.*, (2022) menyatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Marpaung, *et al.*, (2020) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi dan merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2. Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Silaen, *et al.*, (2021) ada enam metode penilaian kinerja karyawan :

- 1) *Rating Scale*, evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.
- 2) *Checklist*, yang dimaksudkan dengan metode ini adalah untuk beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja karyawan. Penilai biasanya atasan langsung. Pemberian bobot sehingga dapat dinilai. Metode ini dapat memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.
- 3) Metode peristiwa kritis (*critical incident method*), penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada karyawan, dan mengurangi kesalahan keson terakhir.
- 4) Metode peninjauan lapangan (*field review method*), seseorang ahli departemen lapangan membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja karyawan. Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada penilai untuk di-review perubahan, persetujuan dan serubahan dengan karyawan yang dinilai. Spesialis personalia bisa mencatat penilaian pada tipe formulir penilaian apapun yang digunakan perusahaan.

- 5) Tes dan observasi kinerja karyawan, bila jumlah pekerja terbatas, penilaian kinerja karyawan bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan ketrampilan. Tes mungkin tertulis atau peragaan ketrampilan. Agar berguna tes harus reliable dan valid. Metode evaluasi kelompok ada tiga: *ranking, grading, point allocation method*.
- 6) Metode ranking, penilai membandingkan satu dengan karyawan lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap karyawan dalam urutan terbaik sampai terjelek. Kelemahan metode ini adalah kesulitan untuk menentukan faktor-faktor pembanding, subyek kesalahan kesan terakhir dan halo effect, kebaikannya menyangkut kemudahan administrasi dan penjelasannya.
- 7) Grading, metode penilaian ini memisah-misahkan atau menyortir para karyawan dalam berbagai klasifikasi yang berbeda, biasanya suatu proposi tertentu harus diletakkan pada setiap kategori.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Karyawan yang bekerja pada tempat yang sama, belum tentu memiliki kinerja yang sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu, individu dan situasi kerja. Pujiyanti (2020) menyatakan ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu :

1. Variabel individual, terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan ketrampilan: mental dan fisik

- b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian
 - c. Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin
2. Variabel organisasional, terdiri dari:
- a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Imbalan
 - d. Struktur
 - e. Desain pekerjaan
3. Variabel psikologis, terdiri dari:
- a. Persepsi
 - b. Sikap
 - c. Kepribadian
 - d. Belajar
 - e. Motivasi

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:208), indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya.

Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

c. Waktu

Waktu yang dimaksud adalah mengenai batas waktu penyelesaian suatu penyelesaian tugas yang apabila karyawan mampu memenuhi penyelesaian tugas sesuai dengan batas waktu yang diberikan, maka kinerja karyawan dapat dinilai baik namun juga dengan mempertimbangkan indikator lainnya

d. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam produksi harus lebih kecil atau sesuai dengan biaya yang telah dianggarkan sebelumnya yang artinya bahwa tidak terjadi penambahan biaya produksi yang disebabkan oleh kesalahan ataupun kecelakaan kerja yang dilakukan oleh karyawan perusahaan.

e. Pengawasan

Pengawasan dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya dan apabila terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi atau perbaikan secepatnya.

f. Hubungan Antar Karyawan

Hal yang menjadi fokus dalam kerjasama antar karyawan adalah mengenai kemampuan karyawan dalam mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan perilaku kerjasama antara satu karyawan dengan karyawan yang lain.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian oleh Hawandi, *et al.*, (2022) dengan judul: Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Syariah (Studi Kasus Di BPR Syariah Kota Mojokerto). Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 30 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BPR Syariah Kota Mojokerto sehingga pada kenyataannya perlu diberikan jenjang pendidikan lanjutan kepada para pegawai sehingga dengan adanya tingkat pendidikan, yang memadai mampu meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian oleh Arifin, *et al.*, (2021) dengan judul: *The Influence of Education and Work Experience on Keuchik Leadership and Performance in Regional Designed New Autonomy for Aceh Malacca District North Aceh*. Penelitian ini menggunakan sebanyak 144 sampel penelitian. Analisis data yang digunakan teknik analisis multivariat SEM-AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka kinerja akan semakin baik. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan

penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian oleh Sari, *et al.*, (2019) dengan judul: Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Regresi Linear Berganda dengan jumlah sampel sebanyak 75 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerjanya. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan dan menggunakan teknik analisis yang sama yaitu analisis regresi linear berganda.
4. Penelitian oleh Tarwiyah, *et al.*, (2022) dengan judul: Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Taman Selini Pemuteran. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Regresi Linear Berganda dengan jumlah sampel sebanyak 36 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Pendidikan mempunyai peranan penting untuk

meningkatkan kualitas kemampuan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerjanya. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan dan menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linear berganda.

5. Penelitian oleh Hayati, *et al.*, (2020) dengan judul: Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai ASN RSUD Kabupaten Ciamis). Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Regresi Linear Berganda dengan jumlah sampel sebanyak 78 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis. Berdasarkan koefisien korelasi sederhana memiliki tingkat hubungan yang kuat. Artinya semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan dan menggunakan teknik analisis yang sama yaitu analisis regresi linear berganda.

6. Penelitian oleh Usman, *et al.*, (2022) dengan judul: Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Regresi Linear Berganda dengan jumlah sampel sebanyak 38 orang. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga setiap kenaikan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai swakelola pada Satker BBWS Serayu Opak. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian oleh Shihab, *et al.*, (2022) dengan judul: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. Penelitian ini memakai metode kuantitatif yang menggunakan jenis deskriptif. Sampel diambil 72 responden menggunakan teknik probability sampling dengan metode proportionate stratified random sampling. Teknik analisis data yang dipakai yaitu analisis deskriptif serta regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bapenda Kota Bandung. Hal ini berarti semakin baik tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian dan teknik sampel yang digunakan. Sedangkan

persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan teknik analisis yang sama yaitu analisis regresi linear berganda.

8. Penelitian oleh Candra, *et al.*, (2022) dengan judul: Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. Penelitian ini memiliki populasi berjumlah 132 karyawan dan jumlah sampel sebanyak 99 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan mengalami peningkatan juga. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian dan teknik sampel yang digunakan. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan teknik analisis yang sama yaitu analisis regresi linear berganda.
9. Penelitian oleh Effendi, *et al.*, (2020) dengan judul: *The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesian*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis jalur dengan jumlah sampel 98 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin baik tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

10. Penelitian oleh Anggoro, *et al.*, (2022) dengan judul: Pengaruh Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 89 orang dan menggunakan teknik analisis data Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo dapat dibentuk melalui variabel Disiplin Kerja. Dengan disiplin kerja yang baik, pegawai Dinas Sosial Provinsi Gorontalo mampu untuk meningkatkan kesadaran maupun kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun

penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan teknik analisis yang sama yaitu analisis regresi linear berganda.

11. Penelitian oleh Ardiani, *et al.*, (2022) dengan judul: Pengaruh Masa Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Persero Bima. Penelitian ini menggunakan teknik sampel Accidental Sampling, dimana semua populasi digunakan sebagai sampel penelitian yakni berjumlah 35 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner/angket dan studi pustaka. Teknik analisa data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linear berganda, koefisien kolerasi berganda, uji determinasi, uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja, komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Bima. Hal ini berarti apabila upah yang diberikan kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula sehingga karyawan karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Begitu juga sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian dan teknik sampel yang digunakan. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas

pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan teknik analisis yang sama yaitu analisis regresi linear berganda.

12. Penelitian oleh Purnomo, *et al.*, (2020) dengan judul: Analisis Masa Kerja Dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan dengan populasi karyawan 5.400 orang dan sampel yang ditentukan adalah 10% atau 540 orang. Berdasarkan hasil analisis data, pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja karyawan bersifat positif. Hal ini berarti, jika Masa Kerja dioptimalkan, maka kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan akan semakin meningkat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian dan teknik sampel yang digunakan. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan.
13. Penelitian oleh Supriyatna (2020) dengan judul: Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Makmur Rotokemindo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data studi membagikan kuesioner kepada responden. Adapun sampel terpilih sebanyak 71 orang. Dan yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Prima Makmur Rotokemindo sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan, masa kerja, dan kinerja karyawan. Data dianalisis dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Masa kerja berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo. Hal ini berarti apabila masa kerja akan semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian dan teknik sampel yang digunakan. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan teknik analisis yang sama yaitu analisis regresi linear berganda.

14. Penelitian oleh Farhansyah (2022) dengan judul: Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Kerja Pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 48 orang. Pengujian yang digunakan pengujian Measurement Measurement Model (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Pengujian Model Struktural (R-Square dan Uji T), Uji Hipotesis (Uji P-Values), dan Analisis Jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui pelatihan kerja pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru. Hal ini berarti dengan Masa Kerja yang dimiliki oleh karyawan tentu saja akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian dan teknik analisis data yang digunakan. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan.

15. Penelitian oleh Raghavan, *et al.*, (2019) dengan judul: *Investigating Employees' Tenure and Performance among Middle Managers: The Moderating Role of Psychological Empowerment*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel 239 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerjanya. Salah satu alasannya adalah karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama akan lebih berpengalaman dan karena itu mampu melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan teknik analisis yang sama yaitu analisis regresi linear berganda.