

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

Sumberdaya merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan, selain pemimpin karyawan juga merupakan indikator dari keberhasilan suatu perusahaan. Perkembangan baik burunya perusahaan tidak terlepas dari kinerja setiap karyawan, sehingga mereka harus memiliki kinerja yang baik agar dapat mencapai tujuan utama perusahaan, hal ini tidak terlepas dari adanya faktor kemampuan bekerja, Pengetahuan dan pendidikan. 3 hal tersebut merupakan hal yang penting untuk menunjang kinerja perusahaan agar lebih baik. Karyawan harus memiliki kemampuan bekerja dalam profesi yang diambilnya, jika karyawan tidak mampu terhadap pekerjaannya maka akan menurunkan kinerja yang berdampak pada perusahaan. Selain itu faktor pengetahuan dan pendidikan juga perlu untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik karena dengan ilmu yang tinggi maka karyawan akan lebih mengetahui dan memahami profesi atau jabatannya. Oleh karenanya semakin tinggi kualitas pendidikan dan kemampuan maka karyawan akan semakin mampu untuk memecahkan berbagai permasalahan yang ada pada dunia kerja (Sinambela & Lestari, 2021).

Teori Sumberdaya Manusia (Human Capital Theora) Gary Beker menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai investasi dalam sumberdaya manusia, semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga pengetahuan dan keterampilannya untuk mewujudkan kinerja

perusahaan yang baik. 13 Teori Human Capital yang dikemukakan oleh Gary Beker menunjukkan bahwa investasi dalam modal manusia dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi, yang menjadi sumber daya kompetitif utama bagi organisasi modern. Kesimpulannya pendidikan dan pengetahuan karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## 1. Kinerja Karyawan

### a. Definisi Kinerja Karyawan

(Azmi & Serang, 2019) karakteristik kinerja seseorang yang diwujudkan dalam bentuk bakat dan kemampuan. Pendapat berbeda diungkapkan oleh (Sedarmayanti, 2019) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian individu dari kemampuan dan bakat yang dimiliki dari motivasi yang didapat. Kemampuan berkaitan dengan keterampilan yang dimiliki individu untuk melakukan tugas atau aktivitas tertentu, bakat berkaitan dengan potensi alami atau kecenderungan yang memungkinkan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan baik atau lebih mudah dipelajari daripada orang lain, sementara itu motivasi berkaitan dengan dorongan dari diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu.

Berbeda dari dua pendapat sebelumnya (Nurhasanah et al., 2022) berpendapat bahwa kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas

dan peranannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi. Ditahun yang sama (Nurhasanah et al., 2022) menjelaskan bahwa kinerja adalah usaha seseorang untuk melakukan sesuatu yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan pegawai. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan berdasarkan bakat dan kemampuan yang dimiliki.

#### **b. Manfaat Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti & Rahadian, (2018) terdapat beberapa manfaat dari pada kinerja tersebut, yaitu:

1. Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
2. Kesempatan kerja yang adil, adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerja sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan, melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga

memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian Kompensasi, penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil kepuasan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif dan sebagainya.
5. Keputusan Promosi dan Demosi, hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendesiskan karyawan yang prestasi kerjanya kurang baik.

(Siagin, 2015) penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta untuk menegakkan perilaku yang semestinya yang diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta memberikan penghargaan baik bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Ada beberapa alasan untuk penilaian kinerja:

1. Penilaian memberikan informasi tentang dilakukannya promosi dan penetapan gaji.
2. Penilaian memberikan suatu peluang bagi atasan dan bawahan untuk meninjau yang berhubungan dengan kinerja bawahan.

### c. Indikator Kinerja Karyawan

Berikut indikator-indikator kinerja karyawan (Afandi, 2018):

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

## 2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

## 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

## 4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

## 5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

## 6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

## 7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

#### 8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

#### 9. Kreativitas

Reses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

### 4. Kemampuan Kerja

#### a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan Kerja adalah suatu kesanggupan dalam melakukan sesuatu. Seseorang dikatakan mam pun apabila ia bisa melakukan sesuatu yang harus ia lakukan. Kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan. Kemampuan Kerja seseorang adalah perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Dalam menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan tinggi, guna mengantisipasi kompetisi global. (Jayanti & Dewi, 2021) kemampuan kerja adalah hasil pekerjaan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, integritas, kesungguhan serta waktu.

Kemampuan Kerja yang dimiliki seorang karyawan akan membuatnya berbeda dengan karyawan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. (Sugiharta, 2019) kemampuan merupakan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan yang melibatkan aktivitas fisik dan mental. Kemampuan kerja adalah potensi karyawan untuk melakukan berbagai tugas dan pekerjaan. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan Kerja intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental. Misalnya tes IQ, dirancang untuk menentukan kemampuan intelektual umum seseorang. Tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual yaitu kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecakapan persepatuan, penalaran induktif, visualisasi ruang dan ingatan (memori). Pekerjaan berbeda-beda dalam tuntutanannya bagi pemangku pekerjaan itu untuk menggunakan kemampuan intelektual mereka. Kemampuan intelektual adalah kemampuan mental yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

Makin banyak tuntutan pemrosesan informasi dalam suatu pekerjaan, makin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu dengan sukses. Kemampuan intelektual memiliki peran yang lebih besar dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi.

Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukah dengan sukses. Misalnya pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tangkai, atau bakat-bakat serupa yang menuntut manajemen mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

Terdapat sembilan kemampuan fisik dasar yang dilibatkan dalam melakukan tugas-tugas jasmani, yaitu kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kekuatan, keluwesan ekstin, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina. Tiap individu berbeda dalam hal sejauh mana mempunyai kemampuan tersebut. Kemampuan intelektual atau fisik khusus yang diperlukan untuk kinerja yang memadai pada suatu pekerjaan, tergantung pada persyaratan yang diminta dari pekerjaan itu.

Kemampuan berkaitan erat dengan kemampuan kerja dan kemampuan mental yang harus dimiliki seseorang. (Harianja SMAN dan Koresponden, 2022) menjelaskan bahwa kemampuan adalah mampu artinya kuasa kesanggupan dalam melakukan sesuatu. Sedangkan (Wulansari et al., 2022) kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan dan kekuatan yang dimiliki oleh seseorang.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan kesanggupan atau potensi yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan secara efektif, yang

tercermin dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta kesungguhan dalam bekerja. Kemampuan kerja mencakup kemampuan intelektual dan kemampuan fisik, yang masing-masing dibutuhkan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kemampuan intelektual berperan penting dalam pekerjaan yang menuntut aktivitas mental dan pengolahan informasi, sedangkan kemampuan fisik lebih dibutuhkan pada pekerjaan yang memerlukan stamina, kekuatan, dan ketahanan tubuh. Dengan demikian, kemampuan kerja menjadi faktor penting yang membedakan kualitas kinerja antar karyawan dan berperan besar dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

**b. Tujuan Penilaian Kemampuan Kinerja**

Penilaian kemampuan kerja karyawan berguna bagi organisasi dan harus bermanfaat bagi karyawan. Penilaian terhadap kemampuan dapat memotivasi pegawai agar terdorong untuk bekerja lebih baik. Tujuan penilaian kemampuan pegawai sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Mengukur sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam organisasi.

4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada didalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tercapai tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
9. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

**c. Indikator Kemampuan Kinerja**

(Justin et al., 2019), beberapa indikator kemampuan kerja pegawai adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) yang dimiliki seseorang. Pengetahuan dan keterampilan sangat dipengaruhi oleh pendidikan dan latihan.

1. Physical (Fisik)

Didefinisikan bahwa kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa.

## 2. Mental

Didefinisikan bahwa kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami

## 3. Interpersonal Job demands (Tuntutan pekerjaan )

Tuntutan kerja adalah segala aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasional dari sebuah pekerjaan yang membutuhkan usaha dan keterampilan fisik dan psikis secara berkelanjutan, sehingga membutuhkan pengorbanan fisik dan psikologis tertentu

## 5. Pengetahuan

### a. Definisi Pengetahuan

Pengetahuan adalah suatu hasil dari rasa keingintahuan melalui proses sensoris, terutama pada mata dan telinga terhadap objek tertentu. Pengetahuan merupakan domain yang penting dalam terbentuknya perilaku terbuka atau open behavior (Kristanti & Febrijanto, 2021). Pengetahuan atau knowledge adalah hasil pengindraan manusia atau hasil

tahu seseorang terhadap suatu objek melalui pancaindra yang dimilikinya. Panca indra manusia guna pengindraan terhadap objek yakni penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan perabaan. Pada waktu pengindraan untuk menghasilkan pengetahuan tersebut dipengaruhi oleh intensitas perhatian dan persepsi terhadap objek. Pengetahuan seseorang sebagian besar diperoleh melalui indra pendengaran dan indra penglihatan (Zaqiyah et al., 2023)

Pengetahuan dipengaruhi oleh faktor pendidikan formal dan sangat erat hubungannya. Diharapkan dengan pendidikan yang tinggi maka akan semakin luas pengetahuannya. Tetapi orang yang berpendidikan rendah tidak mutlak berpengetahuan rendah pula. Peningkatan pengetahuan tidak mutlak diperoleh dari pendidikan formal saja, tetapi juga dapat diperoleh dari pendidikan non formal. Pengetahuan akan suatu objek mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan aspek negatif. Kedua aspek ini akan menentukan sikap seseorang. Semakin banyak aspek positif dan objek yang diketahui, maka akan menimbulkan sikap semakin positif terhadap objek tertentu (Hidayat, 2021)

Berdasarkan uraian beberapa pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan merupakan hasil dari proses pengindraan dan keingintahuan seseorang terhadap suatu objek melalui pancaindra, khususnya penglihatan dan pendengaran, yang dipengaruhi oleh perhatian dan persepsi. Pengetahuan berperan penting dalam membentuk perilaku dan sikap

individu, baik secara positif maupun negatif. Tingkat pengetahuan seseorang dipengaruhi oleh pendidikan formal dan nonformal, pengalaman, serta informasi yang diterima. Semakin luas pengetahuan yang dimiliki, maka semakin positif pula sikap dan perilaku individu dalam menghadapi suatu objek atau situasi tertentu.

#### b. Jenis – Jenis Pengetahuan

*Knowledge* terdiri dari dua jenis yaitu:

##### 1. *Tacit knowledge* ( pengetahuan diam-diam )

Merupakan Pengetahuan yang diam di dalam benak manusia dalam bentuk intuisi, judgement, skill, values, dan belief yang sangat sulit diformalisasikan dan dishare dengan orang lain.

##### 2. *Explicit knowledge*

Adalah Pengetahuan yang dapat atau sudah termodifikasi dalam bentuk dokumen atau bentuk berwujud lainnya sehingga dapat dengan mudah ditransfer dan didistribusikan dengan menggunakan berbagai media.

#### c. Indikator Pengetahuan

Indikator – indikator Pengetahuan adalah sebagai (Achmad Albunsiary, 2020):

##### 1. Tahu (*know*).

Merupakan tingkat pengetahuan yang paling rendah diartikan mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya untuk

mengukur bahwa orang tahu tentang sesuatu dengan menggunakan kata kerja antara lain menyebutkan, mendefinisikan, menguraikan dan sebagainya.

2. Memahami (*comprehension*).

Merupakan suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar. bila telah paham secara objek, maka kita harus menjelaskan, menerangkan, menyebutkan contoh, menyimpulkan dan meramalkan terhadap objek yang dipelajari.

3. Aplikasi (*aplication*).

Merupakan suatu kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi dan kondisi yang sebenarnya.

4. Analisis (*analysis*).

Merupakan suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau objek ke dalam komponen-komponen tertentu, tetapi dalam struktur organisasi tersebut dan mempunyai hubungan satu sama lain.

5. Sintesis (*syntesis*).

Menunjukkan suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian didalam suatu bentuk keseluruhan yang baru.

6. Evaluasi (*evaluating*).

Kemampuan meneliti suatu materi atau objek berdasarkan kriteria tertentu adalah langkah awal untuk memperoleh pengetahuan. Setelah pengetahuan itu diperoleh, seseorang akan meresponsnya secara batin, yang terlihat dalam sikapnya. Untuk mencapai pemahaman bersama atau persepsi yang sama terhadap suatu masalah, dibutuhkan proses komunikasi, penyampaian informasi, dan motivasi yang baik. Proses ini diharapkan dapat mendorong terjadinya perubahan perilaku.

## **6. Pendidikan**

### **a. Pengertian Pendidikan**

Pendidikan merupakan salah satu indikator utama pembangunan dan kualitas sumber daya manusia, sehingga kualitas sumber daya manusia sangat tergantung dari kualitas pendidikan. Pendidikan merupakan bidang yang sangat penting dan strategis dalam pembangunan nasional, karena merupakan salah satu penentu kemajuan suatu bangsa. Pendidikan bahkan merupakan sarana paling efektif untuk meningkatkan kualitas hidup dan derajat kesejahteraan masyarakat, serta yang dapat mengantarkan bangsa mencapai kemakmuran.

Dari segi etimologis, pendidikan berasal dari bahasa Yunani “paedagogike”. Ini adalah kata majemuk yang terdiri dari kata “pais” yang berarti “anak” dan kata “ago” yang berarti “aku membimbing”. Jadi paedagogike berarti aku membimbing anak. Orang yang pekerjaan

membimbing anak dengan maksud membawanya ke tempat belajar, dalam bahasa Yunani disebut "paedagogos" (R. Septianingsih, D. Safitri, 2023).

Pendidikan seperti yang diungkapkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

(Maryati, 2024) menyatakan bahwa hakikat pendidikan adalah memanusiakan manusia, yaitu suatu proses yang melihat manusia sebagai suatu keseluruhan di dalam eksistensinya. Mencermati pernyataan dari Tilaar tersebut dapat diperoleh gambaran bahwa dalam proses pendidikan, ada proses belajar dan pembelajaran, sehingga dalam pendidikan jelas terjadi proses pembentukan manusia yang lebih manusia. Proses mendidik dan dididik merupakan perbuatan yang bersifat mendasar (fundamental), karena di dalamnya terjadi proses dan perbuatan yang mengubah serta menentukan jalan hidup manusia.

Beberapa konsep pendidikan yang telah dipaparkan tersebut meskipun terlihat berbeda, namun sebenarnya memiliki kesamaan dimana di dalamnya terdapat kesatuan unsur-unsur yaitu: pendidikan merupakan suatu proses, ada hubungan antara pendidik dan peserta didik, serta memiliki tujuan. Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditegaskan bahwa pendidikan merupakan suatu proses reorganisasi dan rekonstruksi

(penyusunan kembali) pengalaman yang bertujuan menambah efisiensi individu dalam interaksinya dengan lingkungan.

#### **b. Tujuan Pendidikan**

Dalam tujuan pembangunan, pendidikan merupakan sesuatu yang mendasar terutama pada pembentukan kualitas sumber daya manusia. Menurut (Wahyuni et al., 2023) menjelaskan “pembangunan sumber daya manusia berarti perlunya peningkatan pengetahuan, keterampilan dari kemampuan semua orang dalam suatu masyarakat”. Tujuan pendidikan memuat gambaran tentang nilai-nilai yang baik, luhur, pantas, benar, dan indah untuk kehidupan. Melalui pendidikan selain dapat diberikan bekal berbagai pengetahuan, kemampuan dan sikap juga dapat dikembangkan berbagai kemampuan yang dibutuhkan oleh setiap anggota masyarakat sehingga dapat berpartisipasi dalam pembangunan.

Tujuan pokok pendidikan adalah membentuk anggota masyarakat menjadi orang-orang yang berpribadi, berperikemanusiaan maupun menjadi anggota masyarakat yang dapat mendidik dirinya sesuai dengan watak masyarakat itu sendiri, mengurangi beberapa kesulitan atau hambatan perkembangan hidupnya dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup maupun mengatasi problematiknya (Afifah et al., 2022).

(Maryati, 2024) menyatakan bahwa pendidikan memainkan peran kunci dalam membentuk kemampuan manusia untuk menyerap teknologi modern, dan untuk mengembangkan kapasitas agar tercipta pertumbuhan

serta pembangunan yang berkelanjutan. Jadi, pendidikan dapat digunakan untuk menggapai kehidupan yang memuaskan dan berharga. Dengan pendidikan akan terbentuk kapabilitas manusia yang lebih luas yang berada pada inti makna pembangunan.

Berdasarkan apa yang diungkapkan oleh (Asdrayany et al., 2023) tampak bahwa, pendidikan merupakan dasar bagi pembangunan ekonomi dan masyarakat. Pendidikan merupakan kunci untuk menciptakan ide-ide baru dan teknologi yang sangat penting dalam keberlanjutan pembangunan, bahkan dengan pendidikan pula akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Dari berbagai tujuan pendidikan yang telah dikemukakan dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa, tujuan pendidikan adalah membentuk sumber daya manusia yang Handal dan memiliki kemampuan mengembangkan diri untuk mencapai kehidupan yang lebih baik. Hal ini berarti, dengan pendidikan anak akan memiliki bekal kemampuan dasar untuk mengembangkan kehidupan sebagai pribadi, anggota masyarakat, warga negara ataupun sebagai bagian dari anggota masyarakat dunia. Dengan pendidikan pula, memungkinkan seseorang memiliki kesempatan untuk dapat meningkatkan taraf hidupnya menjadi lebih baik dan sejahtera.

### **c. Indikator Penelitian**

Menurut (Malisngorar & Junita, 2024), 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, yaitu terdiri dari (Iqbal, 2024):

1. Pendidikan Formal

Pendidikan formal yang dimaksudkan adalah pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan.

2. Pendidikan Informal

Pendidikan informal merupakan pendidikan yang diselenggarakan diluar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian terdahulu dapat memosisikan penelitian serta menunjukan orisinalitas dari penelitian. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dengan penelitian sekarang :

1. Penelitian yang dilakukan (Dwinanda, 2022) Hasil analisa menjelaskan bahwa pendidikan berpengaruh langsung terhadap kinerja Karyawan perusahaan di

bidang properti. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap pendidikan karyawan yang efektif akan meningkatkan pertumbuhan kinerja karyawan.

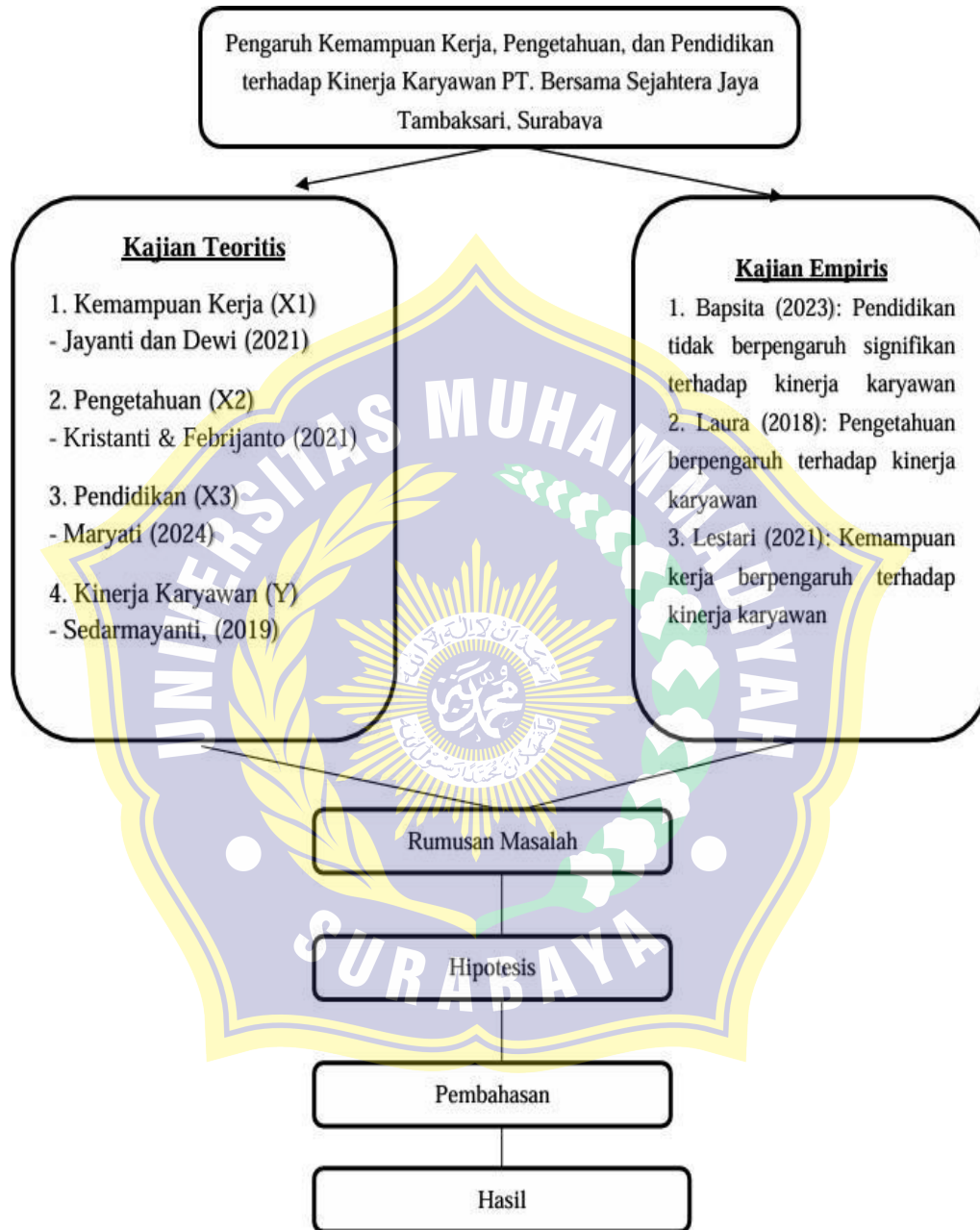
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Baptista, 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Sub divisi Properti Dan Aneka Usaha PT. Pelabuhan Indonesia III ( Persero) Regional Jawa Timur”. Hasil analisa menunjukkan bahwa Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sub divisi Properti dan Aneka usaha PT. Pelindur III Regional Jawa Timur. Hal ini juga berarti bahwa pendidikan bukan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Faktor Pendidikan yang berpengaruh terbesar kedua terhadap Kinerja Karyawan dalam Penelitian ini.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Martalena, 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT Fajar Bangun Raharja Surakarta. Dari data yang didapatkan hal ini bertolak belakang dengan indikator dalam mengukur pengetahuan kerja
4. Penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian menyatakan bahwa Pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini memberikan indikasi bahwa setiap peningkatan yang dilakukan pada variabel Knowledge atau pengetahuan akan memberikan kontribusi pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk

5. Penelitian yang dilakukan oleh (Sinambela & Lestari, 2021) Hasil penelitian menyatakan Kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kemampuan kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan, kemampuan karyawan yang tinggi akan mempermudah karyawan menyelesaikan tugasnya. Manajemen sumber daya manusia dianggap perlu meningkatkan kemampuan karyawan dengan memberikan pelatihan. Dengan memberikan pelatihan akan menambah kemampuan kerja karyawan, hal ini akan memengaruhi efektivitas karyawan saat melaksanakan tugasnya.

### **C. Kerangka Berfikir dan Model Analisis**

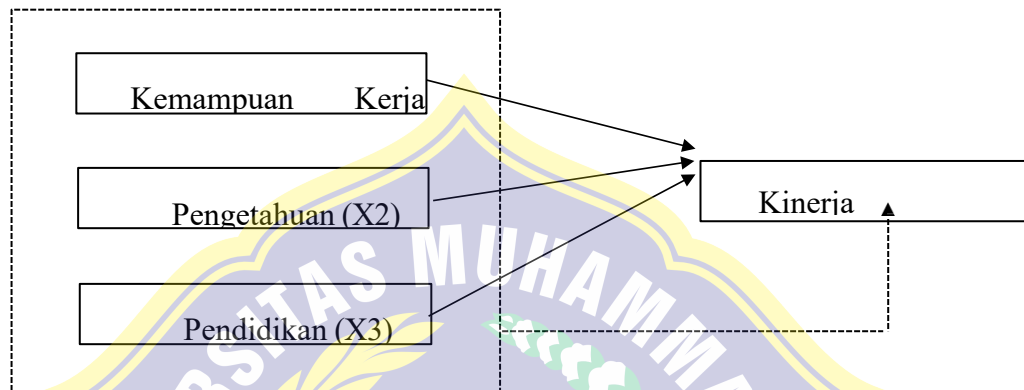
Dalam penelitian ini penjelasan terkait kerangka berfikir sangatlah penting, karena merupakan proses berfikir dimulai dari gagasan penelitian yaitu (penelitian teoritis) hingga munculnya variabel-variabel yang digunakan dalam sebuah penelitian. Variabel independent dalam penelitian ini adalah Kemampuan Kerja, Pengetahuan dan Pendidikan sedangkan variabel dependen penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Menurut Uma dalam (Sari & Andi, 2025) kerangka konsep merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Adapun kerangka konsep penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir



*Sumber : diolah peneliti, 2025*

Gambar 2.2 Model Analisis



*Sumber : diolah peneliti, 2025*

Keterangan :



: Parsial



: Simultan & Domaian

Penelitian ini memiliki tiga variabel bebas yaitu Kemampuan Kerja sebagai variabel bebas pertama (X1), Pengetahuan sebagai variabel bebas kedua (X2), dan pendidikan sebagai variabel bebas ketiga (X3) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y). berikut penjelasan pengaruh hubungan antar variabel :

### **1.) Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja**

Karyawan Kemampuan Kerja dalam penelitian ini mencerminkan kesanggupan karyawan dalam mewujudkan keterampilan yang dimiliki dalam menunjang visi serta misi perusahaan. Berdasarkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siahaan dan Bahri, 2019) menjelaskan bahwa semakin tinggi Kemampuan Kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi penilaian Kinerja Karyawan begitu juga sebaliknya jika Kemampuan Kerja yang dimiliki oleh karyawan rendah maka semakin rendah juga penilaian Kinerja Karyawan.

### **2.) Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengetahuan dalam penelitian ini hasil pengindraan manusia atau hasil tahu seseorang terhadap suatu objek melalui pancaindra yang dimilikinya. Panca indra manusia guna pengindraan terhadap objek yakni penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan perabaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Branson Barus & Ratnawati, 2024) menjelaskan bahwa semakin tinggi Pengetahuan seorang karyawan maka penilaian Kinerja Karyawan juga akan semakin tinggi tergantung kepada kinerja karyawan tersebut.

### **3.) Pengaruh pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pendidikan dalam penelitian ini mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerja dalam sebuah perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Arianto, 2013) menjelaskan bahwa semakin tinggi pendidikan

semakin tinggi juga etos kerja pada perusahaan. Namun jika terjadi sebaliknya maka penilaian Kinerja Karyawan 4)

#### 4.) Variabel Dominan Kemampuan Kerja, Pengetahuan dan *education*

Variabel dominan merupakan variabel yang mendominasi penelitian ini berdasarkan pada perhitungan regresi linier berganda. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Pramudya et al., 2023) menjelaskan Kemampuan Kerja, Pengetahuan dan pendidikan mendominasi Kinerja Karyawan semakin tinggi kemampuan fisik dan mental suatu karyawan maka semakin cepat pula penyelesaian pekerjaan yang digunakan.

#### D. Hipotesis

Berikut merupakan Hipotesis yang bisa disusun pada penelitian kali ini diantaranya ialah:

H1: Diduga ada pengaruh signifikan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bersama Sejahtera Jaya Tambaksari, Surabaya

H2: Diduga ada pengaruh signifikan Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bersama Sejahtera Jaya Tambaksari, Surabaya

H3: Diduga ada pengaruh signifikan pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bersama Sejahtera Jaya Tambaksari, Surabaya

H4: Diduga ada pengaruh simultan Kemampuan Kerja, Pengetahuan dan pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bersama Sejahtera Jaya Tambaksari, Surabaya