

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU DAN KERANGKA

PEMIKIRAN

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Menurut Rivai,dkk (2015:1) “Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan

secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Sutrisno (2017: 7) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu”.

Sedangkan menurut Irham (2016: 1) “Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menari, mengembangkan dan memanfaatkan tenaga kerja secara maksimal didalam perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang memiliki potensi untuk menggerakkan visi misi perusahaan yang harus dikelola dengan baik.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sunyoto (2013: 5). Kedua fungsi tersebut adalah fungsi Manajerial dan fungsi Operasional :

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dan berbagai hubungan antara jabatan, person bygvalia dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

d. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

b. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan

baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin

kompleksnya tugas-tugas manajer.

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

d. *Integrasi*

Fungsi *pengintegrasian* karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat.

Usaha itu kita perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerjasama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

f. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat, proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

2.2. Prestasi Kerja

2.2.1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi merupakan salah satu aspek penting yang dapat mendorong kinerja seseorang. Dengan prestasi yang bagus, kinerja seseorang akan jauh lebih baik. Setiap pemimpin dan pekerja mempunyai tujuan yang sama untuk kegiatan yang akan dilakukan. Mereka ingin pekerjaan mereka lancar dan tidak terganggu oleh kondisi yang tidak diinginkan, maka secara periodik mereka harus mengetahui tingkat kinerja yang telah dilakukan untuk perusahaan atau organisasi.

Menurut Hasibuan dalam Badriyah (2015: 136) "Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Menurut Moh As'ud dalam Badriyah (2015: 136) "Prestasi kerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan".

Sedangkan menurut Sutrisno (2015: 150) "Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu".

Berdasarkan pendapat sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil penilaian kinerja seseorang dalam pekerjaannya yang didasarkan pada kemampuan karakteristik serta pengalaman dalam pekerjaan itu. Penilaian prestasi kerja akan lebih mudah bagi pemimpin untuk mengevaluasi setiap karyawannya dan dengan adanya penilaian prestasi kerja pemimpin akan lebih mudah mengarahkan karyawan mana yang perlu di apresiasi agar para karyawan terus meningkatkan prestasinya.

2.2.2. Dimensi Prestasi Kerja

Dimensi prestasi kerja menurut Sutrisno (2015: 152) mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi pendidikan, yaitu:

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap Tingkat Semangat Kerja dan Sikap Positif

Sikap tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.2.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2014: 13) mengatakan bahwa : faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata : (110120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, sehingga pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.2.4. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perubahan kinerja yang terjadi, dan karena begitu pentingnya penilaian ini, maka perlu dilakukan secara berkelanjutan. Suatu perusahaan melakukan penilaian prestasi kerja didasarkan pada beberapa alasan, yaitu:

1. Manajemen perlu mengetahui kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2. Manajemen perlu memastikan bahwa karyawan telah bekerja dengan benar sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Manajemen memberi informasi kepada karyawan bahwa setiap proses dan atau hasil yang dicapai akan dinilai dan dihargai sesuai kontribusi dan prestasi yang dicapai.

2.2.5. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Manfaat penilaian prestasi kerja menurut Sunyoto (2012: 199200) mengatakan bahwa kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

1. Perbaikan prestasi kerja dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan administrasi unit SDM dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan para karyawan.
2. Penyesuaian kompensasi sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang pantas.
3. Keputusan penempatan prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer, dan demosi atau penurunan pangkat.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangannya dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang belum sepenuhnya digali.

5. Perencanaan dan pengembangan karir untuk meyakinkan umpan balik bagi seorang karyawan, maka karyawan harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektivitas instansi.

2.2.6. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi

Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Pemerintah menetapkan kebijakan baru dalam penilaian prestasi kerja ASN dengan ditetapkan PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja ASN. Dalam kebijakan tersebut penilaian prestasi kerja ASN dibagi dalam 2 (dua) unsur yaitu:

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP), merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seseorang ASN dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu.

Sasaran kerja pegawai meliputi unsur:

- a. Kuantitas, merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- b. Kualitas, merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- c. waktu, merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- d. Biaya, merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai.

2. Perilaku Kerja, merupakan setiap tingkah laku, sikap dan tindakan yang dilakukan oleh seorang ASN yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan

sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku. Adapun unsur perilaku kerja meliputi:

- a. Orientasi Pelayanan, merupakan sikap dan perilaku kerja ASN dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait dan instansi lain.
- b. Integritas, merupakan kemampuan seorang ASN untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
- c. Komitmen, merupakan kemauan dan kemampuan seorang ASN untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang atau golongan.
- d. Disiplin, merupakan kesanggupan seorang ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi.
- e. Kerja Sama, merupakan kemauan dan kemampuan seorang ASN untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

- f. Kepemimpinan, merupakan kemampuan dan kemauan ASN untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

2.3. Tingkat Pendidikan

2.3.1. Pengertian Tingkat Pendidikan

Menurut UU RI No. 20 Tahun 2003 pasal 1, pada dasarnya jenjang pendidikan “Adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan”.

Pendidikan menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional “Adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara”.

Menurut Notoatmodjo (2015:16) pendidikan didalam suatu organisasi “Adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan”.

Kesimpulan dari pengertian tingkat pendidikan menurut Undang-Undang dan menurut para ahli diatas yaitu jenjang atau tahapan pembelajaran yang memiliki tingkatan tertentu guna untuk mengembangkan potensi diri.

2.3.2. Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan.

1. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari:
 - a. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
 - b. Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
 - c. Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.
2. Kesesuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.

2.3.3. Tujuan Pendidikan

Menurut UU RI No. 20 Tahun 2003 pasal 3 Pendidikan bertujuan untuk “Mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan

jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan bertanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan”.

Untuk mencapai tujuan tersebut, pendidikan diselenggarakan melalui jalur pendidikan sekolah (pendidikan formal) dan jalur pendidikan luar sekolah (pendidikan non formal).

2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah

(2012: 63) adalah sebagai berikut :

a. Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

b. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

c. Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

d. Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

e. Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

2.4. Keterampilan

2.4.1. Pengertian Keterampilan

Menurut Wibowo (2014: 273) keterampilan “Adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual”.

Menurut Gibson dalam Rois et al(2017:47) keterampilan “Adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas, seperti keterampilan mengoperasikan komputer, atau berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok”.

Menurut Busro (2018: 35) keterampilan “Adalah suatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan”.

Kesimpulan dari pengertian keterampilan menurut para ahli diatas adalah keahlian khusus yang dimiliki seorang individu untuk menjalankan tugasnya.

2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan

Notoadmodjo (2015: 20) mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi

oleh :

1. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru.

2. Umur

Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.

3. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berfikir dalam melakukan suatu hal.

2.4.3. Indikator Keterampilan

Menurut Robbins dan Judge (2015: 4) indikator keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan kinerja, yaitu:

1. Keterampilan Teknis (*Technical Skill*)

Mencakup kemampuan untuk mengaplikasikan pengetahuan atau keterampilan khusus.

2. Keterampilan Manusia (*Human Skill*)

Kemampuan untuk memahami, berkomunikasi, memotivasi, dan mendukung orang lain, baik dalam individu maupun kelompok.

3. Keterampilan Konseptual (*Conceptual Skill*)

Kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosa situasi yang kompleks.

2.5. Sikap

2.5.1. Pengertian Sikap

Menurut Hamzah Dkk (2012:97) “Sikap berkaitan dengan rasa suka dan tidak suka penilaian dan reaksi menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap objek, orang, situasi dan mungkin aspek-aspek lain dunia, termasuk ide abstrak dan kebijakan sosial”.

Menurut Wibowo (2016: 50) sikap pada hakikatnya merupakan “Kecendrungan pernyataan seseorang, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mencerminkan bagaimana merasa tentang orang, objek atau kejadian dalam lingkungannya”.

Sedangkan menurut Busro (2018: 35) pengertian sikap “Adalah perasaan senang – tidak senang, suka – tidak suka atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar”.

Kesimpulan dari pengertian sikap menurut para ahli diatas bahwa sikap adalah perasaan seseorang yang akan muncul pada situasi atau kondisi apapun.

2.5.2. Indikator Sikap

Menurut Wibowo (2016: 50) perbedaan antara sikap dan nilai-nilai diperjelas dengan mempertimbangkan adanya tiga indikator sikap, yaitu:

1. *Affective*

Merupakan perasaan atau emosi yang dimiliki seseorang tentang objek atau situasi tertentu.

2. *Cognitive*

Merupakan keyakinan atau gagasan yang dimiliki orang tentang objek atau situasi.

3. *Behavioral*

Menunjukkan bagaimana seseorang bermaksud atau mengharapkan bertindak atau merespon terhadap seseorang atau sesuatu.

2.5.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sikap

Menurut Saifuddin (2013: 30) beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap antara lain :

1. Pengalaman Pribadi, untuk dapat menjadi dasar pembentukan sikap, pengalaman pribadi haruslah meninggalkan kesan yang kuat.
2. Pengaruh Orang Lain, yang dianggap penting pada umumnya individu cenderung untuk memiliki sikap yang konformis atau searah dengan sikap orang yang dianggap penting yang didorong oleh keinginan untuk berafiliasi dan keinginan untuk menghindari konflik.
3. Pengaruh Kebudayaan, tanpa disadari kebudayaan telah menanamkan garis pengaruh sikap kita terhadap berbagai masalah.
4. Media Massa, mempunyai pengaruh yang besar dalam

pembentukan opini dan kepercayaan orang seperti radio, televisi, surat kabar, majalah, dan lain-lain.

5. Lembaga Pendidikan dan Lembaga Agama, lembaga pendidikan dan lembaga agama sebagai suatu sistem mempunyai pengaruh dalam pembentukan sikap dikarenakan keduanya meletakkan dasar pengertian dan konsep moral dalam diri individu.
6. Faktor Emosional, suatu bentuk sikap terkadang didasari oleh emosi yang berfungsi sebagai semacam penyaluran frustrasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego.

2.6. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang pernah dilakukan yang menjadi dasar dan pendukung penelitian yang sedang dilakukana saat ini dengan salah satu variable yang sama pernah dilakukan oleh beberapa peneliti yang diantaranya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Metode	Hasil
1.	Michael J. Keeney, dkk (2007)	Perbedaan Pola Situasi dan Perbedaan Diseluruh Tiga Kelompok Kerja: Pemeriksaan Perbandingan Kepribadian Kerja dan Iklim Organisasional Menggunakan Tiga Pola Ekstraksi Analisis.	Diskriminan, Klasifikasi dan Pohon Regresi	Hasil analisis mendukung hipotesis sentral dan teori ASA tentang perbedaan kepribadian yang lebih besar dibandingkan dengan organisasi dan paradigma interaksionis antara orang dan lingkungan.
2.	Nathaniel	Analisis	Analisis	Hasil menunjukkan
	P. Chien, dkk (2017).	Diskriminan Sebagai Alat Pengambilan Keputusan untuk Sumber Sidik Jari Salinitas Air Tanah Secara Geokimia.	Diskriminan	akurasi klasifikasi tinggi untuk sampel air tanah yang dipengaruhi oleh air asin dan garam jalan (>80%), dengan keberhasilan yang semakin berkurang bagi mereka yang terkena dampak oleh sumber klorida organik, seperti limbah septik dan limbah hewan

3.	Maringan. Kusuma, dkk (2016).	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Wahana Sumber Lestari Samarinda.	Regresi Linear Beganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda, 2) Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda, 3) Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan
				signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda.

4	Leslie M. Schuh, dkk (2015).	Efek Stimulus Subyektif dan Diskriminatif dari Dua Rokok De-nikotinisasi Dengan Hasil Tar yang Berbeda.	Analisis Diskriminan	Hasil menunjukkan bahwa hasil tar rokok dapat berperan dalam preferensi merokok. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memverifikasi apakah preferensi dipertahankan setelah asosiasi dengan pengiriman nikotin padam.
5	Sari. Vivi Nila, dkk (2019).	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang.	Analisis Regresi Berganda	Hasil analisis regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2). Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3). Sikap Kerja Karyawan berpengaruh positif

				<p>dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4).</p> <p>Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,775 hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 77,5% dan sisanya 22,5% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti.</p>
--	--	--	--	--

Sumber: Data Diolah Tahun 2019

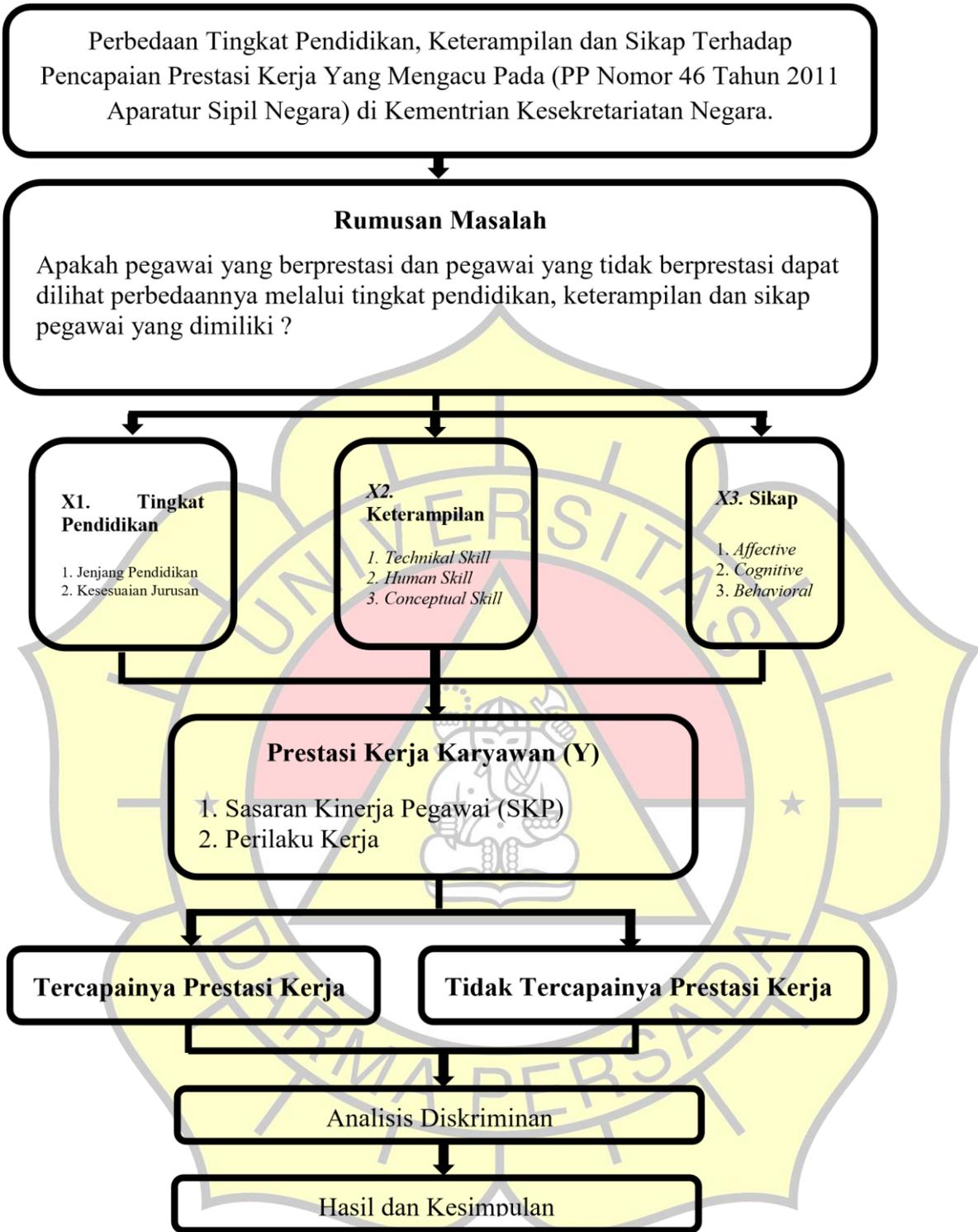
2.7. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dibuat untuk memudahkan pembaca dalam memahami inti dari apa yang ingin penulis sampaikan. Dalam penelitian ini membahas mengenai Perbedaan Pencapaian Prestasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan Tingkat Pendidikan, Keterampilan dan Sikap.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah variabel Tingkat Pendidikan, Keterampilan dan Sikap dapat membedakan tercapainya prestasi kerja pegawai dan tidak tercapainya prestasi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Kementerian Sekretariat Negara. Selanjutnya akan diuji dengan menggunakan analisis diskriminan untuk mendapatkan hasil dan dari penelitian tersebut akan ditarik kesimpulan dan saran.

Berdasarkan teori pendukung maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:





Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Diolah Tahun 2019

2.8. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Tingkat Pendidikan, keterampilan dan sikap tidak dapat membedakan Pencapaian prestasi kerja Aparatur Sipil Negara.

H_a : Tingkat pendidikan, keterampilan dan sikap dapat membedakan pencapaian prestasi kerja Aparatur Sipil Negara.

