

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Grand Teori

2.1.1 Pengertian tingkat pendidikan

Andrew E. Sikula dalam Dewi (2016) menyatakan tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir. Tujuan pendidikan adalah suatu faktor yang amat sangat penting di dalam pendidikan, karena tujuan merupakan arah yang hendak dicapai atau yang hendak dituju oleh pendidikan. Begitu juga dengan penyelenggaraan pendidikan yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah tujuan yang hendak dicapainya. (Kholik, 2019)

2.1.2. Metode Tingkat pendidikan

tingkat pendidikan penting dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja anggota, oleh karena itu perlu perhatian serius pihak perusahaan. tingkat pendidikan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Ada beberapa metode tingkat pendidikan yang sering digunakan dalam tingkat pendidikan menurut Donni (2016) antara lain :

a. Metode Praktik Kerja Langsung (*On The Job training*).

Sistem ini merupakan metode tingkat pendidikan yang paling banyak digunakan. Sistem ini memberikan tugas kepada pimpinan langsung aparatur sipil negara untuk melatih anggotanya. Oleh karena itu, keberhasilan tingkat

pendidikan sangat bergantung kepada kemampuan pimpinan langsung aparatur sipil negara untuk memberikan tingkat pendidikan bagi anggotanya. tingkat pendidikan mempunyai efek psikologis bagi anggota, karena aparatur sipil negara dilibatkan langsung dalam pekerjaan. Karena dijalankan pada tempat kerja yang sebenarnya, maka metode ini dibedakan menjadi dua, yaitu:

1) Formal

Pimpinan langsung aparatur sipil negara menunjuk seorang aparatur sipil negara senior untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya, peserta tingkat pendidikan melakukan pekerjaan seperti apa yang dilakukan oleh aparatur sipil negara senior.

2) Informal

Pimpinan langsung aparatur sipil negara menyuruh peserta tingkat pendidikan untuk memperhatikan orang lain yang sedang mengerjakan pekerjaan, kemudian ia disuruh untuk mempraktikannya. Kelebihan metode ini adalah bahwa peserta tingkat pendidikan terlibat langsung dalam pekerjaan operasional sehari-hari, sedangkan kekurangannya adalah kegiatannya sering tidak teratur (tidak sistematis) dan kurang efektif, terutama jika instruktur maupun yang ditunjuk untuk memberikan tingkat pendidikan kurang berpengalaman.

b. Metode *Vestibule*

Vestibule merupakan bentuk tingkat pendidikan dimana pelatihnya bukanlah berasal dari pimpinan aparatur sipil negara langsung, melainkan pelatih khusus (*trainer specialist*). Melalui percobaan dibuat suatu duplikat dari bahan, alat, dan kondisi sebenarnya yang ditemui dalam pekerjaan. Salah satu bentuk *vestibule*

adalah simulasi. Simulasi merupakan peniruan dari karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia nyata sedemikian rupa, sehingga peserta tingkat pendidikandapat merealisasikan dalam keadaan sebenarnya. Dengan demikian, apabila peserta tingkat pendidikan kembali ke tempat pekerjaannya, maka ia akan mampu melaksanakan pekerjaan yang telah disimulasikan tersebut.

c. Metode *Apprenticeship*.

Sistem magang ini dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) yang relatif tinggi. Program magang ini bisa mengkombinasikan antara *on the job training* dengan pengalaman, serta petunjuk-petunjuk di kelas dalam pengetahuan-pengetahuan tertentu sesuai dengan tujuan dan kebutuhan organisasi.

d. Metode Kursus keahlian (*Specialist Course*).

Merupakan bentuk tingkat pendidikan aparatur sipil negara yang lebih mirip pendidikan. Kursus biasanya diadakan untuk memenuhi minat aparatur sipil negara dalam berbagai bidang pengetahuan tertentu atau bidang lain di luar bidang pekerjaannya, misalnya kursus bahasa Inggris, akuntansi, manajemen, pengalaman kerja, dan lain sebagainya. Kursus-kursus tersebut biasanya dibuat dalam bentuk program pembelajaran, dimana peserta tingkat pendidikan dapat belajar sendiri dan menyesuaikan kecepatan belajarnya sesuai dengan kemampuan masing-masing. Metode yang diterapkan oleh setiap perusahaan itu berbeda-beda, karena dalam penerapannya setiap metode dipengaruhi oleh tujuan dan kondisi perusahaan yang berbeda satu dengan yang lainnya.

2.1.3. Indikator Tingkat Pendidikan

Sejalan dengan pandangan tersebut, Widi (2011) menjelaskan dimensi dan indikator tingkat pendidikan meliputi

(1) Dimensi pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi, dan

(2) Dimensi pendidikan informal dengan indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

Martoyo (2007: 113). “Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang”. Sependapat dengan Maroyo, Alwi (2001; 717) menyatakan sebagai berikut. “Pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi”. Mengacu pada pendapat Martoyo dan Alwi, maka pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja. Foster (2001) menyatakan bahwa dimensi pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan.

2.2 Pengalaman kerja

2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Dalam rangka penempatan karyawan seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja. Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu

pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki aparatur sipil negara untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016, p.55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Menurut pendapat Martoyo (dalam Wirawan et al., 2018), pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Sedangkan pengalaman kerja menurut Foster (dalam Sasongko, 2018) adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut pendapat Sutrisno (dalam Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsi, dan Erlangga, 2021), bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut.

Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki pada karyawan tersebut (Rahmawati, 2016). Pengalaman kerja merupakan suatu modal dari karyawan itu sendiri yang di dapat dari suatu proses pembentukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya (Situmeang, 2017).

2.2.2. Indikator Pengalaman kerja

Terdapat indikator pengalaman kerja menurut Foster (dalam Sasongko, 2018), ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu atau masa kerja

Mengenai tentang ukuran lama waktu kerja yang telah ditempuh seseorang karyawan agar karyawan tersebut bisa melakukan suatu pekerjaan dan mengetahui pekerjaan tersebut dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Berdasarkan pada pengetahuan yang dimiliki karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan juga perusahaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Sebuah tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Kemampuan ini tentang penguasaan dalam aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaannya.

2.2.3. Faktor Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (dalam Khairani, 2019), faktor faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah:

1. Latar belakang pribadi

Mengenai setiap individu bertakitan tentang pendidikan, latihan, atau pekerjaan seseorang. Hal ini bisa menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.

2. Bakat dan minat

Berkaitan tentang jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang.

3. Sikap dan kebutuhan

Mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang. Sikap ini mencerminkan perilaku dalam menjalankan sebuah tugas.

4. Kemampuan analisis

Berkaitan tentang mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan.

5. Keterampilan dan kemampuan teknik.

Berkaitan tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian pengalaman kerja merupakan pola atau seni tingkah laku yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam memimpin perusahaan yang dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama.

2.3. Pendapatan

2.3.1. Pengertian pendapatan

Hasibuan (2019), menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2019) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh aparatur sipil negara dan menyebabkan aparatur sipil negara dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai- nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan *indiscipliner* yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi aparatur sipil negara agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya pendapatan sangat bermanfaat dalam mendidik aparatur sipil negara untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pendapatan adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban anggota.

2.3.2 Jenis-Jenis pendapatan

Disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar dan prosedur organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik pendapatan aparatur sipil negara maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Kurangnya kedisiplinan aparatur sipil negara akan membuat perusahaan sulit mencapai hasil kerja yang optimal.

Sutrisno (2019) menyebutkan beberapa bentuk disiplin yang baik yang tercermin pada suasana, sebagai berikut :

- a. Tingginya rasa kepedulian aparatur sipil negara terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para aparatur sipil negara dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para aparatur sipil negara untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan anggota.
- e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para anggota.

2.3.3. Indikator pendapatan

Adapun menurut Hery (2017:57) yang memaparkan bahwa jenis pendapatan usaha terdiri atas :

1. Pendapatan Operasi Pendapatan operasi adalah pendapatan yang timbul dari penjualan barang dagang, produk atau jasa dalam periode tertentu dalam rangka kegiatan utama atau yang menjadi tujuan utama perusahaan yang berhubungan langsung dengan usaha (operasi) pokok perusahaan yang bersangkutan.
2. Pendapatan Non Operasi Pendapatan yang diperoleh perusahaan dalam periode tertentu, akan tetapi bukan diperoleh dari kegiatan operasional utama perusahaan.

2.4. Kinerja anggota

Kinerja adalah sebuah hasil kerja yang telah diraih seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017). Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Ilham dkk. 2020). Perlu adanya penilaian terhadap kinerja aparatur sipil negara dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada anggota atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja adalah suatu proses membandingkan kinerja anggotadengan standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Pengkajian mengenai kinerja selalu menjadi perhatian utama perusahaan atau organisasi. Kinerja merupakan elemen penting dalam perusahaan, karena kinerja merupakan harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Semakin baik kinerja anggotadalam setiap perusahaan maka akan mempengaruhi tujuan perusahaan. Lia Sinuraya (2023) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan definisi yang dikemukakan oleh Sukiyah dkk (2021) yang mengartikan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur

selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2017) indikator untuk mengukur kinerja aparatur sipil negara secara individu ada lima menurut yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi aparatur sipil negara terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan anggota.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang aparatur sipil negara yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana aparatur sipil negara mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab aparatur sipil negara terhadap kantor.

2.5. Penelitian Terdahulu

Berikut alur penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai dijelaskan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

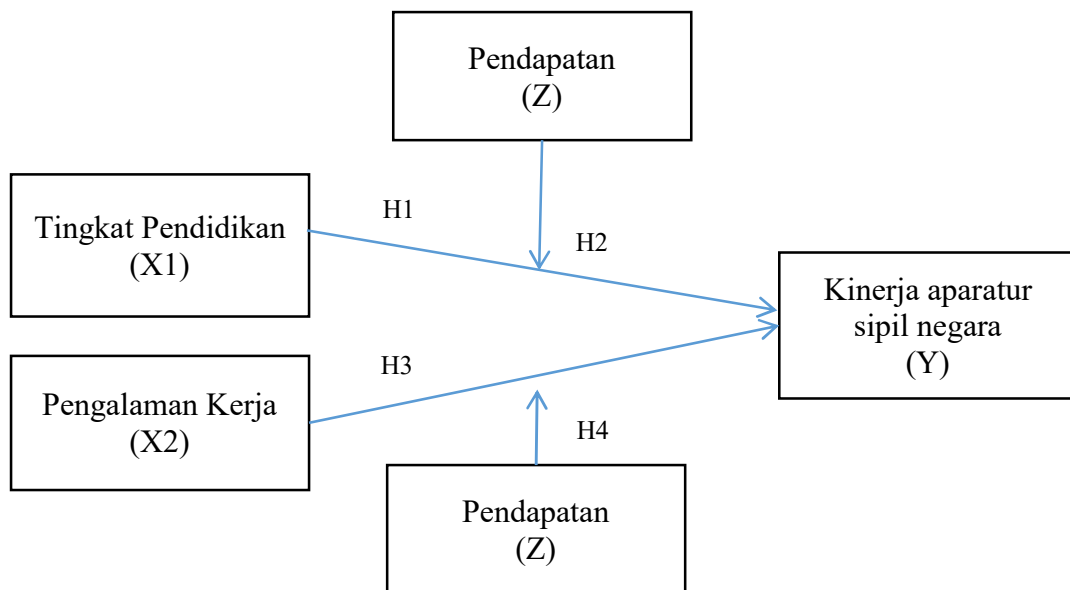
No	Nama dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Ika Hayati ¹ , Aini Kusniawati ² , Mukhtar Abdul Kader ³ (2020)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai ASN RSUD Kabupaten Ciamis)	Hasil penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan Secara Simultan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis dengan pengaruh 0,491% dan sisanya 0,509% dipengaruhi oleh faktor lain. Diharapkan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis mempertahankan dan Memperhatikan Tingkat Pendidikan dan Pengalman Kerja sehingga dapat enigkatkan Kinerja Pegawai.
2	Muh AlFurqaan Rukmana Rustam* , Ahmad Ali, Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin (2023)	Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah di Kabupaten Gowa	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai bersifat sangat positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Hal ini menunjukkan bahwa ada pegawai perencanaan dan program yang ingin dijalankan sulit untuk tercapai karena kurangnya komunikasi yang efektif, hubungan yang kurang harmonis dan fasilitas yang kurang memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab agar program dan rencana organisasi ini dapat tercapai.

3	Rohida Utami Monats (2016)	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Insentif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Indragiri Hilir	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan.
4	Netty Laura (2017)	Pengaruh Tambah Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali	Hasil penelitian menunjukkan bahwa . Tambah penghasilan pegawai dan kemampuan kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten orowali. Kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Morowali.

5	Mariani E. Sigarlaki, S. Moniharapon, Rita N. Taroreh (2019)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara	Berdasarkan hasil penelitian tingkat pendidikan tidak memiliki hubungan dengan variabel kinerja pegawai. Begitu juga dengan variabel pengalaman kerja yang tidak memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Saran untuk Pihak Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara hendaknya dapat memperhatikan kualitas kinerja pegawainya, apakah kualitasnya semakin meningkat ataupun semakin menurun
6	Tiara Nanuru Abdullah W. Jabid Ida Hidayanti (2021)	Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan <i>Employee Engagement</i> sebagai Variabel Mediasi	Hasil analisis menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> , namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. <i>Employee engagement</i> mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai.

2.6. Kerangka Pemikiran

Penelitian dalam tesis ini dikembangkan dari penelitian sebelumnya, yang dijabarkan pada bagan dibawah ini.



Gambar 2.1. Kerangka Hipotesis
(Sumber : Data Diolah (2024))

2.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiono, 2017).

1. Pengaruh positif atau negatif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja aparatur sipil negara

Seorang aparatur sipil negara akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik dan suksepsi posisi yang ditemu selama karirnya. Maka tingkat pendidikan merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Jika kinerja aparatur sipil negara sebelumnya adalah positif, maka tingkat pendidikan yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan prestasi aparatur sipil negara tersebut dalam proses menapaki jenjang karir. Penelitian

yang dilakukan oleh Jumawan dan Mora (2018) yang berjudul Pengaruh tingkat pendidikan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja aparatur sipil negara Perusahaan Korporasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota.

Ha : Terdapat pengaruh positif atau negatif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja anggota.

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif atau negatif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja anggota.

2. Pendapatan Memperkuat Atau Memperlemah Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja aparatur sipil negara

Peran dari pendapatan dapat menjadi perhatian, karena bahwa pendapatan dapat memediasi secara penuh. Artinya bahwa ketika perusahaan ingin melakukan kegiatan tingkat pendidikan kepada karyawannya maka perlu merancang program tingkat pendidikan yang dibutuhkan oleh karyawan dengan melakukan analisis kebutuhan tingkat pendidikan sehingga tingkat pendidikan yang diselenggarakan tepat pada tujuan dan sasaran dari pelaksanaan tingkat pendidikan tersebut. Penelitian Wahyudi (2021) menunjukkan bahwa pendapatan dapat memediasi antara tingkat pendidikan dan kinerja karyawan secara penuh yang artinya bahwa pendapatan dapat memperkuat pengaruh dari tingkat pendidikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh pendapatan memperkuat atau memperlemah pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja anggota.

Ho : Tidak terdapat pengaruh pendapatan memperkuat atau memperlemah pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja anggota.

3. Pengaruh Positif Atau Negatif Antara Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja aparatur sipil negara

pengalaman kerja merupakan kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Ha : Terdapat pengaruh positif atau negatif antara pengalaman kerja terhadap kinerja anggota.

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif atau negatif antara pengalaman kerja terhadap kinerja anggota.

4. Pendapatan Memperkuat Atau Memperlemah Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja aparatur sipil negara

pengalaman kerja yang dimiliki oleh pimpinan akan menentukan pendapatan karyawan sehingga tercapai kinerja yang maksimal. Penelitian Rosalina (2020) menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman kerja maka pendapatan dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Peningkatan pendapatan dalam pengalaman kerja perusahaan mampu meningkatkan kinerja yang optimal.

Ha : Terdapat pengaruh pendapatan memperkuat atau memperlemah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja anggota.

Ho : Tidak terdapat pengaruh pendapatan memperkuat atau memperlemah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja anggota