

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Tingkat Pendidikan

#### 1. Pengertian Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan sesuatu yang tidak asing lagi bagi masyarakat Indonesia karena pendidikan merupakan hal yang wajib bagi setiap orang. Bahkan dapat dikatakan bahwa pendidikan dialami oleh semua orang dari semua golongan. Seperti halnya hal-hal lain yang sudah menjadi rutinitas karena memang benar dikatakan bahwa setiap orang yang berkecimpung di dunia pendidikan selalu memikirkan makna dan hakikat pendidikan serta menaruhnya di tengah-tengah tindakan / perbuatan yang semestinya dijalankan oleh dunia yang mereka jalani. merefleksikan pentingnya peran pendidikan dalam mencapai kesejahteraan dan kesempurnaan. dari kehidupan manusia itu sendiri.<sup>1</sup>

Inpres Republik Indonesia No. 15 tanggal 13 September 1974, menyatakan bahwa pendidikan adalah segala upaya untuk kemajuan kepribadian dan perkembangan kemampuan fisik dan mental bangsa Indonesia seumur hidup baik di dalam batinnya. dan di luar sekolah sebagai bagian dari pembangunan persatuan bangsa Indonesia dan masyarakat adil dan makmur yang berlandaskan Pancasila.<sup>2</sup>

Tingkat pendidikan merupakan proses jangka panjang yang menggunakan proses sistematis dan terorganisir dimana manajer mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Selain itu motivasi para pekerja outsourcing rata-rata tinggi, mereka sering menyelesaikan kursus pelatihan dan memiliki pengalaman kerja yang mumpuni, namun tidak didukung. Dengan tingkat pendidikan pada akhirnya akan sulit untuk mencapai prestasi yang maksimal. Lebih dari satu institusi mengurus pembangunanBerbangsa dan bernegara tentunya jika jenjang pendidikan tidak sesuai dengan jadwal kerja yang dijalankan, akibatnya kinerja pegawai tidak sesuai rencana yang

---

<sup>1</sup> Evert Fandi Mandang, Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado, *Jurnal EMBA* Vol.5 No.3 September 2017, 4324

<sup>2</sup> Rendry Mamahit, Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Desember 2013, 93.

pada akhirnya harus diperhatikan oleh instansi atau instansi pemerintah. sumber daya manusia dalam hal tingkat pendidikan mereka.<sup>3</sup>

Metode pendidikan/*development* menurut Andrew F. Sikula adalah sebagai berikut:<sup>4</sup>

- a. *Training Method* atau *Classroom Method*  
Merupakan metode pelatihan didalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan.
- b. *Under Study*  
Merupakan teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktik langsung bagi seorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya *under study* biasanya untuk jabatan kepemimpinan.
- c. *Job Rotation and Planned Progression*  
Adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari satu jabatan ke jabatan lainnya secara berkala untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatannya.
- d. *Coaching and counseling*  
*Coaching* dapat diartikan merupakan suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan ketrampilan kerja kepada bawahannya. *Counseling* adalah suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dan manajer mengenali hal-hal yang bersifat pribadi, seperti keinginannya dan aspirasinya.
- e. *Junior Board of Executif or Multiple Management*  
Adalah suatu komite penasehat dengan tahap yang terdiri dari calon-calon manager yang ikut memikirkan atau memecahkan permasalahan perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini (*Top Management*) .
- f. *Committee Assignment*  
Merupakan komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis, dan melaporkan suatu masalah kepada atasan.
- g. *Business Games* (ketrampilan bisnis)

---

<sup>3</sup> Juliana, Dkk, Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang, *Jurnal Administrasi Publik*, April 2015 Volume 1, 12.

<sup>4</sup> Hasibuan Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2014, 80.

Merupakan pengembangan yang dilakukan dengan cara diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu.

h. *Sensitivity Training*

*Sensitivity Training* dimaksudkan untuk membantu para karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam diantara para karyawan, dan mengembangkan keahlian setiap karyawan yang lebih spesifik.

i. *Other Development Method*

Metode ini digunakan untuk tujuan pendidikan terhadap manajer. Hubungan antara pelatihan dan pendidikan dengan kinerja pegawai saling mempengaruhi, dimana pendidikan dan pelatihan merupakan respon terhadap suatu kebutuhan organisasi

## 2. Indikator-Indikator Tingkat Pendidikan

Pendidikan berkaitan dengan peningkatan dan pemahaman tentang lingkungan manusia secara keseluruhan dan proses pengembangan pengetahuan, keterampilan atau kemampuan. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 Republik Indonesia tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan dipahami sebagai “upaya sadar untuk mempersiapkan peserta didik untuk peran masa depan melalui kegiatan orientasi, pengajaran dan / atau pelatihan.”<sup>5</sup>

Batasan pelatihan oleh para ahli bervariasi dan isinya berbeda satu sama lain. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh orientasi mereka, konsep dasar yang digunakan, aspek yang disorot, atau filosofi yang mendukungnya.

a. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan ialah tahapan pembelajaran yang ditetapkan bersumber pada tingkatan pertumbuhan partisipan didik, dengan tujuan yang hendak dicapai serta keahlian yang dikembangkan

b. Kesesuaian Jurusan

Merupakan menganalisis tingkatan pembelajaran serta kesesuaian jurusan pembelajaran tersebut supaya nantinya bisa diposisikan pada posisi jabatan yang cocok dengan kualifikasi pendidikannya.

c. Kompetensi

---

<sup>5</sup> Edi Saputra Pakpahan.et.al, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang) *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 2, No. 1, 118.

Kompetisi meliputi pengetahuan, kemampuan terhadap tugas, keahlian, serta nilai- nilai dasar yang direfleksikan dalam kerutinan berfikir serta berperan

## B. Pelatihan

### 1. Pengertian Pelatihan

Karyawan baru sering merasa tidak aman tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pelatihan sangat penting bagi pekerja untuk bekerja lebih ahli dan lebih baik dalam pekerjaan yang akan atau akan mereka miliki di masa depan. Dalam dunia kerja, pendidikan dan pelatihan kerap dilakukan untuk meningkatkan kinerja pekerja yang dinilai tidak mampu. Karyawan potensial tertentu mungkin sudah memenuhi persyaratan administrasi pekerjaan mereka, tetapi kenyataannya adalah bahwa karyawan harus mengikuti atau mengikuti perkembangan perusahaan sesuai dengan tugas yang diberikan atau di mana mereka akan dipekerjakan. Hal-hal inilah yang mendorong perusahaan untuk membuat karir menjadi lebih mudah. Melatih pekerja untuk mencapai hasil kinerja yang baik, efektif dan baik.<sup>6</sup>

Pelatihan diartikan sebagai usaha untuk menularkan ketrampilan dan pengetahuan kepada peserta diklat dengan konsep sedemikian rupa sehingga peserta memahami dan melaksanakan diklat ditempat kerjanya pada saat melaksanakan pekerjaan praktek dan pengamatan.<sup>7</sup> Pelatihan adalah segala upaya untuk meningkatkan kinerja pekerja pada pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya atau dalam pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaannya.<sup>8</sup>

### 2. Metode Pelatihan

#### a. On the job training

Karyawan dilatih dalam pekerjaan baru di bawah pengawasan langsung dari "pelatih" berpengalaman (biasanya karyawan lain). Cara ini biasanya digunakan dalam praktik dan dilakukan di tempat kerja. Terdiri dari:

---

<sup>6</sup> Danny Albert Tilon, *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Restoran A&W Di City Of Tomorrow Surabaya*, *Jurnal Agora* Vol. 1, No. 3, 2013, 1.

<sup>7</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2006, 147.

<sup>8</sup> Faustino Cardoso Gomes. *Manajemen sumber Daya manusia*. Yogyakarta : Andi off set. 2003, 197.

- 1) Rotasi Jabatan  
Ini mengajarkan karyawan tentang berbagai bagian organisasi dan penerapan berbagai keterampilan kepemimpinan.
  - 2) Latihan Intruksi Pekerjaan  
memberikan instruksi kerja langsung di tempat kerja dan terutama digunakan untuk melatih karyawan untuk melakukan pekerjaan karyawan.
  - 3) Magang (*Apprenticeships*)  
Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman
  - 4) *Coaching*  
Penyelia ataupun atasan membagikan tutorial serta pengarahan kepada karyawan dalam penerapan kerja teratur mereka.
  - 5) Penugasan Sementara  
Penempatan karyawan pada posisi manajemen atau sebagai anggota komite untuk jangka waktu tertentu  
Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah dalam organisasi.
- b. Of the job training  
Dalam metode ini dibagi menjadi 2 bagian yaitu
- 1) Metode Simulasi  
Dalam pendekatan ini, peserta pelatihan diberikan representasi artifisial dari aspek organisasi dan diminta untuk mengikutinya seperti dalam kehidupan nyata. Metode simulasi yang paling umum adalah ;
    - a) Metode Studi Kasus  
Staf yang terlibat dalam jenis latihan ini diminta untuk mengidentifikasi berbagai masalah, menganalisis situasi, dan merumuskan solusi alternatif menggunakan metode kasus. Karyawan dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan.
    - b) Role Playing  
Teknik ini adalah alat yang dapat digunakan oleh karyawan (peserta pelatihan) untuk memainkan peran yang berbeda.
    - c) Bussines Games  
Permainan bisnis (manajemen) adalah simulasi keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi bisnis yang sebenarnya.

- d) *Vestibule Training*  
Latihan yang diberikan oleh pelatih khusus bukan oleh atasan.
  - e) Latihan Laboratorium (*Laboratory Training*)  
Ini adalah bentuk pelatihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan keterampilan interpersonal.
  - f) Program - program Pengembangan Eksekutif  
Organisasi dapat mengirimkan stafnya untuk mengikuti paket khusus yang ditawarkan atau bekerja sama dengan lembaga pendidikan untuk menyelenggarakan beberapa bentuk penyegaran, pendidikan, atau pelatihan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 2) Presentasi Informasi
- a) Kuliah  
Ini adalah metode tradisional dengan kemampuan menyampaikan informasi, memiliki jumlah peserta yang banyak, dan relatif murah.
  - b) Presentasi Video  
Cara ini mirip dengan bentuk ceramah dan umumnya digunakan sebagai bahan pelengkap atau alat bantu latihan bentuk lain.
  - c) Metode Konferensi  
Metode pelatihan ini ditujukan untuk mendiskusikan masalah atau bidang minat baru yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuannya adalah untuk mengembangkan keterampilan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan serta untuk mengubah sikap karyawan.
  - d) *Programmed instruction*  
Metode ini menggunakan mesin pengajar atau komputer untuk memperkenalkan siswa pada topik yang dipelajari dan mendeskripsikan serangkaian langkah dengan umpan balik langsung saat setiap langkah diselesaikan.
  - e) Studi sendiri *Self-study*  
Teknik ini sering kali menggunakan manual atau modul tertulis, serta kaset atau video. Studi ini berguna ketika karyawan tersebar secara geografis

atau ketika proses pembelajaran membutuhkan sedikit interaksi.<sup>9</sup>

### 3. Tahap – Tahap Pelatihan

Tahap-tahap pelatihan adalah sebagai berikut:<sup>10</sup>

- a. Penilaian kebutuhan pelatihan (*need assesment*)  
Tujuannya adalah memberikan informasi untuk membantu menentukan perlu tidaknya suatu program pelatihan.
- b. Pengembangan program pelatihan (*development*)  
Tugasnya adalah merancang lingkungan pelatihan dan metode pelatihan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pelatihan.
- c. Evaluasi program pelatihan (*evaluation*)  
Tujuannya untuk menguji dan mengevaluasi apakah program pelatihan yang dilaksanakan mampu secara efektif mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### 4. Tujuan Pelatihan

Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang bertujuan untuk lebih meningkatkan keterampilan, kualitas, dan kemampuan seseorang. Tujuan dari pelatihan adalah :<sup>11</sup>

- a. Dengan kegiatan peningkatan kinerja diharapkan setelah mengikuti pelatihan kinerja dan produktivitas karyawan akan meningkat karena peningkatan keterampilan dan pengetahuan.
- b. Memperbarui keterampilan karyawan melalui pelatihan untuk memastikan karyawan dapat menggunakan teknologi terkini secara efektif.
- c. Mengurangi waktu belajar atau proses penyesuaian karyawan baru dan mantan karyawan pada posisi baru.
- d. Pemecahan masalah operasional Berbagai kursus pelatihan yang ditawarkan oleh perusahaan membantu karyawan menyelesaikan masalah organisasi dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif.
- e. Pengembangan karyawan: Salah satu cara untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program sistematis untuk pengembangan profesional.

---

<sup>9</sup> Handoko, Teori Hani, *Manajemen Personalia Dan Suimber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2000 112-116

<sup>10</sup> Ambar Teguh sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, 178.

<sup>11</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, 143-144

- f. Keselarasan Organisasi Karyawan Merupakan upaya untuk memberikan kesamaan visi dan misi perusahaan kepada karyawan agar memiliki kesamaan visi organisasi dan pekerjaan.
- g. Memenuhi Kebutuhan Pengembangan Pribadi: Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas yang mengarah pada efektivitas organisasi yang lebih besar dan mendorong pertumbuhan pribadi semua karyawan di perusahaan.

## 5. Indikator – indikator Pelatihan

Pelatihan adalah proses memberikan karyawan baru atau yang sudah ada dengan keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dunia kerja. Baik karyawan baru maupun aktif harus mengikuti pelatihan.<sup>12</sup>

### a. Instruktur

Pelatihan pada umumnya ditujukan untuk meningkatkan keterampilan. Oleh karena itu, pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus memiliki pengetahuan khusus yang memadai, profesional, dan kompeten. Adapun instruktur disini

- 1) Kualifikasi atau mempunyai kompetesnsi
- 2) Memotifikasi
- 3) Kebutuhan umpan balik

### b. Peserta Pelatihan

Dalam kursus pelatihan, peserta tentunya harus dipilih berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai

### c. Metode

Metodologi pelatihan memastikan bahwa kegiatan pelatihan SDM yang efektif dilakukan jika sesuai dengan jenis materi dan keterampilan peserta.

### d. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang disesuaikan dengan tujuan pelatihan personal yang harus dicapai perusahaan.

---

<sup>12</sup> Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba, Jakarta, 2015, 284.

## C. Tinjauan Tentang Pengembangan SDM

### 1. Pengertian Pengembangan SDM

Perusahaan yang berkomitmen pada sektor industri selalu dihadapkan pada persaingan yang semakin kompetitif. Saat perusahaan menghadapi persaingan ini, mereka tidak cukup menggunakan teknologi canggih dalam produksi dan pengoperasian perusahaan, melainkan teknologi maju memberdayakan perusahaan karena secanggih apapun teknologinya. Digunakan bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang handal, belum tentu akan membantu kelancaran bisnis. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan perusahaan karena karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang paling penting terutama dalam membantu berfungsinya bisnis perusahaan.<sup>13</sup>

Dalam Majalah Bisnis dan Manajemen Vol.3 No.1 Januari 2016 bertajuk “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Personalia terhadap Peningkatan Semangat dan Kinerja Karyawan (Studi di Unit V oleh SKM PT. Gudang garam, Tbk Kediri)” terdapat berbagai indikasinya, juga saat menjalankan tugas karyawan PT. Garam, Tbk Kediri harus berkompetisi untuk memajukan karirnya sehingga pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang dapat menentukan karir seorang pegawai.<sup>14</sup>

Mengantisipasi persaingan dengan perusahaan sejenis, PT. Gudang Garam, Tbk harus menjaga dan menjamin kualitas staf yang benar-benar terlatih dan profesional untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini akhirnya menyimpulkan bahwa pengaruh pengembangan tenaga kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Z) adalah 0,469 atau 46,9.

Pengembangan membantu karyawan untuk mewakili investasi karyawan yang berorientasi masa depan. Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang karyawan membutuhkan berbagai pengetahuan, keterampilan, dan

---

<sup>13</sup> <sup>13</sup> Yosep Satrio Wicaksono, Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri), *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3 No.1, Januari 2016, 31.

<sup>14</sup> Yosep Satrio Wicaksono, Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan, 33.

kemampuan yang dikembangkan agar dapat bekerja dengan baik dan sukses.<sup>15</sup>

Kualitas sumber daya manusia meliputi dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yang berkaitan dengan kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan lainnya. Masa depan bagi karyawan. Pengembangan didasarkan pada fakta bahwa seorang karyawan membutuhkan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikembangkan untuk berfungsi dengan baik dan sesuai dengan posisi yang telah mereka temukan selama karir mereka.<sup>16</sup>

Sedangkan pengembangan mengacu pada kesempatan belajar yang dirancang untuk membantu perkembangan pekerja, peluang yang tidak terbatas pada upaya meningkatkan kinerja pekerja pada pekerjaannya saat ini.<sup>17</sup>

## 2. Indikator Pengembangan SDM

Pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatannya melalui pendidikan dan pelatihan. Pelatihan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan.<sup>18</sup>

Indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain sebagai berikut:<sup>19</sup>

### a. Prestasi Kerja Karyawan

Apabila setelah ikut serta dalam pengembangan, prestasi kerja atau produktivitas tenaga kerja karyawan mengalami peningkatan baik kualitas maupun kuantitas pekerjaannya, maka metode pengembangan yang dilakukan dapat diartikan baik. Namun jika hasil pekerjaan tetap berarti metode

---

<sup>15</sup> Ambar Teguh sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, 176

<sup>16</sup> Ambar Teguh sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 176.

<sup>17</sup> Faustiono Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi off set, Yogyakarta, 2000, 197-198.

<sup>18</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara. Jakarta.2000, 68.

<sup>19</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara. Jakarta, 2000. 82.

pengembangan yang dilakukan kurang baik. Jadi perlu ditingkatkan lagi.

- b. **Kedisiplinan Karyawan**  
Jika kedisiplinan karyawan meningkat setelah mengikuti pengembangan, berarti metode pengembangannya baik. Namun bila disiplin tidak meningkat berarti metode pengembangan yang digunakan kurang baik.
- c. **Absensi**  
Jika jumlah yang absen berkurang setelah mengikuti pembangunan, berarti metode pengembangan yang digunakan tidak buruk. Namun jika terjadi kekurangan personel, metode pengembangan yang digunakan masih kurang sesuai.
- d. **Kerusakan Produksi**  
Apabila kerusakan produksi, peralatan dan mesin karyawan berkurang setelah dilakukan pengembangan lebih lanjut, berarti metode pengembangan yang dilakukan sudah baik. Namun jika terus berlanjut berarti metode pengembangan yang digunakan kurang baik.
- e. **Tingkat Kecelakaan**  
Tingkat kecelakaan karyawan harus menurun setelah mengikuti program pengembangan. Jika tidak menurun berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik sehingga perlu disempurnakan lagi.
- f. **Keputusan Managerial**  
Kepemimpinan dan keputusan manajer setelah pengembangan harus lebih baik, kerjasama lebih harmonis, tujuan yang dicapai lebih besar, ketegangan berkurang dan kepuasan kerja karyawan meningkat. Jika hal ini tercapai, berarti metodologi pengembangan telah dilaksanakan dengan baik.

*Werther* dan *Davis* menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia itu meliputi beberapa tujuan, antara lain: <sup>20</sup>

- a. Tujuan sosial; Setiap organisasi, apapun tujuannya, harus mengingat akibatnya bagi masyarakat luas, selain aspek etika dan / atau moral dari produk yang dibuat oleh suatu organisasi sehingga diharapkan suatu organisasi di tengah masyarakat membawa manfaat kepada masyarakat.

---

<sup>20</sup>M. Nazar Almasri, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, vol.19, No.2 Juli -Desember 2016, 137.

- b. Tujuan organisasi (tujuan organisasi); Untuk menyadari bahwa manajemen personalia sudah ada, kontribusi harus diberikan pada pemanfaatan organisasi secara keseluruhan. Manajemen personalia bukanlah tujuan dan akhir dari suatu proses, tetapi suatu tenggat waktu atau instrumen untuk mencapai suatu tujuan organisasi secara umum.
- c. Tujuan fungsional; Secara fungsional, manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk menjaga (memelihara) kontribusi pihak lain agar mereka (staf di masing-masing bagian) menjalankan fungsinya secara optimal.
- d. Tujuan pribadi; Kepentingan pribadi atau individu dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama departemen SDM, dan harus diselaraskan dengan tujuan umum organisasi (umum, tujuan organisasi).

### 3. Pengembangan SDM dalam Pandangan Islam

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan organisasi agar pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya selaras dengan arah pekerjaannya. Kegiatan pengembangan ini diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam prestasi kerja terbaik sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. Pengembangan sumber daya manusia adalah cara yang efektif untuk mengatasi tantangan, termasuk keterbelakangan departemen sumber daya manusia dan keragaman sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.<sup>21</sup>

Nilai-nilai Islami yang terkandung dalam Al-Quran dan Hadits mengenai aturan dan nasehat tentang perilaku dan aktivitas sehari-hari, program ini harus dilakukan untuk melatih staf untuk membina dan menugaskan tugas dengan baik. Firman Allah dalam al-Qur'an surah al-Baqarah ayat 264:

بَنَائِهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَبْطُلُوا صَدَقَاتِكُمْ بِالْمَنِّ وَالْأَذَىٰ كَالَّذِي يُنفِقُ مَالَهُ  
رِئَاءَ النَّاسِ وَلَا يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu menghilangkan (pahala) sedekahmu dengan menyebut-nyebutnya dan menyakiti (perasaan si penerima), seperti orang yang menafkahkan hartanya

---

<sup>21</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, 5.

*Karena riya kepada manusia dan dia tidak beriman kepada Allah dan hari kemudian...” (QS. Al-Baqarah : 264)<sup>22</sup>*

Pengertian ayat diatas diartikan yaitu beriman dan bertaqwa merupakan dasar utama kerja, apapun jenis pekerjaannya, maka taqwa merupakan kuncinya. Memisahkan antara taqwa dengan iman berarti mengucilkan Islam dari aspek kehidupan dan membiarkan kerja berjalan pada wilayah kemashlahatannya sendiri. Bukan kaitannya dalam pembangunan individu, kepatuhan kepada Allah SWT serta pengembangan umat manusia

Harus dijelaskan disini bahwa bekerja memiliki etika yang harus selalu ada didalamnya. Oleh karena itu, bekerja adalah ujian iman dan ukuran pahala dan hukuman. Semua pekerjaan pasti memiliki tujuan akhir berupa gaji atau upah, namun harus memiliki tujuan utama yaitu untuk mendapatkan ridha Allah SWT. Prinsip ini harus dihormati oleh seluruh umat Islam agar hasil karyanya bermutu dan monumen sepanjang masa.

Dapat disimpulkan bahwa pembangunan berarti meningkatkan diri, menjadi lebih pintar dan lebih efektif guna meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan sumber daya manusia.

## **D. Kinerja Karyawan**

### **1. Penilaian Kerja Karyawan**

Perusahaan, organisasi, dan lembaga ingin karyawan mereka bekerja dengan baik di semua area kerja yang ditugaskan kepada mereka. Dalam pemeliharaan dan pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri, perhatian lebih harus diberikan kepada mereka. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting. Peran penting bagi kelangsungan perusahaan, diantaranya adalah penerapan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik untuk mencapai kinerja karyawan yang memuaskan.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu saat melakukan tugas-tugas seperti: B. Standar hasil kerja, tujuan atau kriteria atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati. Tidak dicapai oleh seseorang atau

---

<sup>22</sup> *Al -Qur'an Al -Karim dan Terjemahnya, Departemen Agama RI, PT. Karya Toha Putra, Semarang, 2002, 35.*

sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan secara hukummelanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

## 2. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Robbins yang dikutip oleh Rivai dan Basri dalam bukunya yang berjudul performance appraisal, menyatakan bahwa ada tiga kriteria Dalam melakukan penilaian kinerja individu yaitu :

- a. Tugas individu
- b. Perilaku individu
- c. Ciri individu

Pengertian penilaian kinerja pegawai merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai apakah seorang pegawai telah menyelesaikan pekerjaannya masing-masing. Pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan tidak hanya dilihat atau dinilai berdasarkan hasil fisiknya, tetapi juga mencakup berbagai aspek seperti kemampuan kerja, kedisiplinan, hubungan kerja, inisiatif, kepemimpinan dan hal-hal khusus lainnya tergantung pada bidang pekerjaannya.

## 3. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan karyawan dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan, dan interaksi antara tujuan dan keterampilan karyawan. Kinerja adalah gambaran tingkat kinerja dari pelaksanaan program, kegiatan dan pedoman pencapaian tujuan, visi dan tugas dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan ukuran seberapa sukses karyawan dalam melaksanakan tugasnya.<sup>23</sup>

Menurut Simamora, evaluasi kinerja merupakan proses yang digunakan organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan setiap karyawan. Keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar atau kriteria kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Kualitas kerja, (b) Volume

---

<sup>23</sup> Husnurrosyidah, Pengaruh Pelatihan Akuntansi Syariah, Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan BMT Kabupaten Kudus, *Jurnal EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah* Volume 6, Nomor 2, 272

produksi, (c) Peluang, (d) Kehadiran, (e) Kemampuan bekerja sama<sup>24</sup>

### E. Hasil Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti                       | Judul                                                                                                                                                                    | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Persamaan dan Perbedaan                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Wicaksono, 2016. <sup>25</sup> | Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan (studi di SKM unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri) | Pelatihan karyawan sangat penting dilakukan di sebuah perusahaan. Pelatihan memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, terutama untuk menghadapi perubahan yang terjadi, seperti: Perubahan teknologi, perubahan metode kerja, persyaratan dan perubahan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan. Sumber daya manusia dalam | Relevansi skripsi ini dengan apa yang penulis asumsikan adalah bahwa pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia diperiksa sebagai variabel X. Perbedaan penulis adalah variabel X1 pendidikan dan variabel Y kinerja, sedangkan penelitian dilakukan oleh Wicaksono |

<sup>24</sup> Husnurrosyidah, Pengaruh Pelatihan Akuntansi Syariah, Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan BMT Kabupaten Kudus, *Jurnal EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah* Volume 6, Nomor 2, 276

<sup>25</sup>Yosep Satrio Wicaksono, Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri), *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3 No.1, Januari 2016, 39.

|   |                                            |                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                            |                                                                                                                  | organisasi perlu dikelola secara profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan dan keterampilan karyawan dan persyaratan Organisasi                                                                                                                                                                          | benar-benar membahas tentang etos kerja.                                                                                                                                                                                                                           |
| 2 | Martina & Syarifuddin, 2014. <sup>26</sup> | Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Motivasi Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Lokawisata Baturraden | Program pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan oleh Objek Wisata Baturraden Lokawisata sudah baik dan benar, sehingga terjalin keharmonisan antara karyawan dan perusahaan. Beberapa hal yang akan membantu baik pelatihan maupun pengembangan ini antara lain: Pemberian materi yang jelas oleh pelatih sehingga | Relevansi dari skripsi ini dengan yang penulis angkat adalah sama-sama meneliti tentang Pelatihan Dan Pengembangan sebagai variabel X, perbedaannya variabel Y penulis tentang kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilaksanakan oleh Martina variabel X ya |

<sup>26</sup> Sopa Martina & Didin Syarifuddin, Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Motivasi Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Lokawisata Baturraden. *Jurnal Priwisata* 1, Vol I. No. 1 April 2014, 33.

|   |                                     |                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                     |                                                                                                                 | peserta pelatihan dapat memahami dan menyerap semua materi yang diberikan pada saat pelatihan dan menerapkan apapun yang diperoleh selama pelatihan profesi.                                                                                                                                                   | ada Motivasi dan variabel Y nya prestasi Kerja Karyawan.                                                                                                                                                                                                   |
| 3 | Juliana, et.al. 2015. <sup>27</sup> | Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang | Setelah dilakukan pembahasan berupa uji regresi linier sederhana tentang pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai, diperoleh hasil bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang dengan probabilitas Sig 0,01. Dengan | Relevansi dari skripsi ini dengan yang penulis angkat adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh pendidikan sebagai variabel X terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y, sedangkan perbedaannya variabel X penulis ada Pelatihan dan Pengembangan SDM. |

<sup>27</sup> Juliana, et.al, Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang , *Jurnal Administrasi Publik*, April 2015 Volume 1 Nomor 1, 18.

|   |                                        |                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                      |
|---|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                        |                                                                                     | <p>nilai-nilai tersebut diketahui bahwa tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Pegawai instansi kabupaten untuk perencanaan pembangunan daerah Enrekang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berkorelasi signifikan dengan kinerja karyawan karena probabilitasnya kurang dari 0,05.</p> |                                                                                                                                      |
| 4 | Agusta dan Sutanto 2013. <sup>28</sup> | Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya | <p>Jika dilihat dari hasil deskriptif tanggapan responden terhadap variabel pelatihan, yang menunjukkan rata-rata tanggapan responden terhadap tujuh pertanyaan</p>                                                                                                                                                       | <p>Relevansi dari skripsi ini dengan yang penulis angkat adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh pelatihan sebagai variabel X</p> |

<sup>28</sup> Leonardo Agusta dan Eddy M. Sutanto, Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, *Jurnal AGORA* Vol. 1, No. 3, (2013), 8.

|   |                              |                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                         |
|---|------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                              |                                   | <p>variabel pelatihan, maka masuk dalam kategori netral. Rata-rata semua variabel pelatihan (X1) adalah 3,22 yang menunjukkan bahwa kualitas dan kuantitas pelatihan di CV Haragon Surabaya masih tergolong sedang. Indikator pelatihan yang mendapat nilai paling rendah adalah tingkat latihan (X1.6) dengan jawaban 3,02 sedangkan yang mendapat nilai tertinggi adalah ketepatan metode pelatihan (X1.3) dengan mean jawaban 3,36</p> | <p>dan variabel Y nya tentang kinerja, sedangkan perbedaannya variabel X penulis adalah Pelatihan dan Pengembangan SDM. sedangkan penelitian yang dilaksanakan oleh agusta dan sutanto variabel X nya ada motivasi.</p> |
| 5 | Mamahit, 2013. <sup>29</sup> | Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan | Tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Relevansi dari skripsi ini dengan yang penulis                                                                                                                                                                          |

<sup>29</sup> Rendry Mamahit, Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 936-945, 994.

|  |  |                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                              |
|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | <p>Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara</p> | <p>secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perlindungan Sipil Sulawesi Utara. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perlindungan Sipil Sulawesi Utara. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perlindungan Sipil Provinsi Sulawesi Utara. Ini berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja staf badan perlindungan sipil provinsi Sulawesi Utara</p> | <p>angkat adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan sebagai variabel X dan variabel Y nya tentang kinerja, sedangkan perbedaannya penelitian yang dilaksanakan oleh Mamahit variabel X nya ada kepuasan kerja.</p> |
|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |  |  |                                                                                                             |  |
|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |  |  | Tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja pegawai ditentukan berdasarkan beban kerja yang diberikan. |  |
|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

## F. Kerangka Berfikir

Pendidikan dengan berbagai programnya berperan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas keterampilan profesional individu. Melalui pendidikan, seseorang mempersiapkan dirinya untuk mengetahui, mengenali dan mengembangkan metode berpikir sistematis untuk menyelesaikan masalah yang akan dihadapinya di kehidupan yang akan datang.<sup>30</sup>

Hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan saling terkait dan berpengaruh, artinya pendidikan dan pelatihan merupakan jawaban atas kebutuhan organisasi. Hal ini sejalan dengan pertimbangan Silo, dimana salah satu kemungkinan untuk meningkatkan kualitas organisasi kepegawaian adalah melalui program pelatihan dan pendidikan lanjutan yang dilaksanakan, direncanakan, dan dilaksanakan secara sistematis. Dengan kata lain, pentingnya pendidikan dan pelatihan Organisasi adalah tentang meningkatkan kinerja karyawan, termasuk mendukung pengetahuan dan keterampilan serta membentuk sikap setiap karyawan sesuai permintaan organisasi.<sup>31</sup>

kerangka berfikir dalam buku Business Research sebagai model konseptual tentang bagaimana teori tersebut berkaitan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah utama.<sup>32</sup>

<sup>30</sup> Rendry Mamahit, Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Desember 2013, 93.

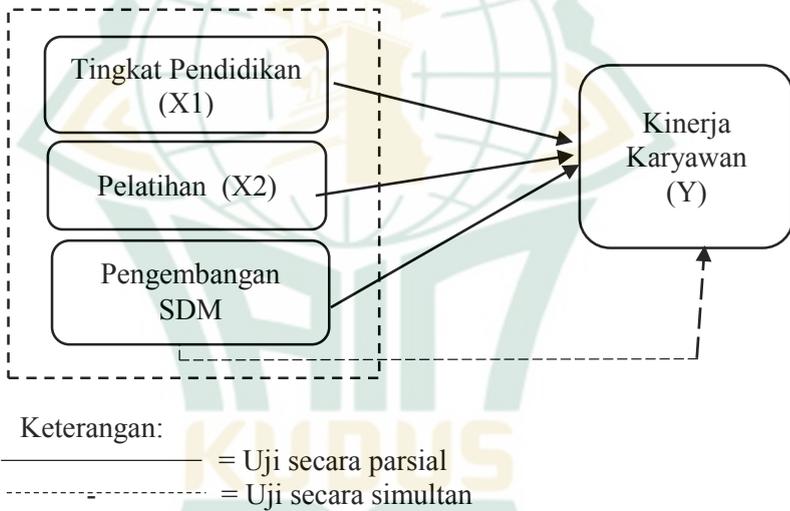
<sup>31</sup> I Edi Saputra Pakpahan.et.al, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang) *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 2, No. 1, 119.

<sup>32</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2013, 88.

Keadaan pikiran yang baik secara teoritis menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Sehingga secara teori perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Apabila penelitian mengandung variabel moderasi dan intervening, maka harus dijelaskan pula mengapa variabel tersebut dilibatkan dalam penelitian yang dirumuskan dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu, penyusunan paradigma penelitian apa pun harus didasarkan pada krengka berfikir.<sup>33</sup>

Berikut ini gambar kerangka berfikir Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**



**G. Hipotesis Penelitian**

Secara etimologis hipotesis terdiri dari dua kata, yaitu kata hipo dan katathesis. Hipo berarti kurang dan tesis adalah opini. Kedua kata tersebut digunakan secara bersama-sama untuk menjadi hipotesis, dan penyebutan dalam dialek bahasa Indonesia menjadi hipotesis dan kemudian hipotesis yang menunjukkan kurangnya kesimpulan atau kesimpulan yang masih belum lengkap. Definisi ini kemudian diperluas

<sup>33</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, 60.

menjadi sebagai Hasil penelitian belum sempurna, sehingga perlu disempurnakan dengan menguji kebenaran hipotesis melalui penelitian. Pengujian tersebut hanya dapat dilakukan dengan menguji hipotesis yang terkait dengan data yang ada di lapangan.

Penggunaan hipotesis dalam penelitian didasarkan pada kenyataan bahwa hipotesis yang sebenarnya hanya merupakan jawaban sepiantas dari hasil penelitian yang akan dilaksanakan. Dengan hipotesis, penyelidikan menjadi jelas tentang arah pengujian, yaitu hipotesis memandu peneliti. dalam melakukan penelitian lapangan baik sebagai objek uji maupun dalam pengumpulan data.<sup>34</sup>

Dalam penelitian ini diidentifikasi empat variabel sebagai masalah utama. Keempat variabel tersebut terdiri dari tiga variabel bebas yaitu tingkat pendidikan, pelatihan dan pengembangan, dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melakukan analisis ini diperlukan alat ukur yang merupakan indikator dari variabel-variabel di atas. Penulis berikut menyajikan variabel-variabel ini secara sistematis.

### **1. Pengaruh Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Karyawan**

Pendidikan merupakan sesuatu yang tidak asing lagi bagi masyarakat Indonesia. Pendidikan itu perlu bagi setiap orang, bahkan bisa dikatakan pendidikan dialami oleh semua orang dari semua golongan. Namun masyarakat lupa akan pentingnya dan hakikat pendidikan itu sendiri, seperti halnya hal-hal lain yang sudah menjadi rutinitas karena sudah barang tentu setiap orang yang berkecimpung di dunia pendidikan selalu sadar akan pentingnya dan hakikat pendidikan harus merenungkan, dalam di tengah-tengah tindakan atau tindakan di dunia yang dilaluinya.

tingkat atau Jenjang pendidikan merupakan proses jangka panjang yang menggunakan proses sistematis dan terorganisir dimana manajer mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Meskipun staf instansi rata-rata memiliki motivasi tinggi, mereka sering mengikuti kursus pelatihan dan memiliki pengalaman kerja yang tepat, namun pada akhirnya tidak didukung oleh tingkat pendidikan. Namun, keunggulan akan sulit. Oleh karena itu, mengingat pentingnya tingkat pendidikan dalam meningkatkan kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat pendidikan

---

<sup>34</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Kencana, Jakarta, 2005, 85.

sebuah lembaga, terutama yang peduli dengan pembangunan bangsa dan negara<sup>35</sup>

Adanya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Juliana Dkk. “*Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang*” Kesimpulan yang diperoleh berupa regresi linier sederhana yang menguji pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang dengan nilai probabilitas Sig 0,01. Dengan nilai-nilai tersebut diketahui bahwa tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam kasus Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang, hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berhubungan dengan kinerja Karyawan berkorelasi secara signifikan karena probabilitasnya kurang dari 0,05.

Kurangnya spesifikasi standar pendidikan terkait calon karyawan baru di Rahajeng, Catering & Resto mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian waktu dan material karena karyawan baru yang direkrut tidak memenuhi standar yang dipersyaratkan. Perusahaan secara otomatis memberikan pelatihan dan pendidikan. tentang pekerjaan yang pertama kali dilakukan pada karyawan baru.

Berdasarkan hal tersebut, dibutuhkan waktu yang relatif lama bagi karyawan untuk menyesuaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada mereka. Hal ini dapat menyebabkan perusahaan kehilangan waktu dan materi. Pelatihan memainkan peran penting di sini, karena sistem manajemen dapat dengan mudah mencatatnya oleh karyawan jika karyawan tersebut memiliki pelatihan yang berkualitas. Maka hipotesis yang dapat diambil yaitu

H1 : terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Pelatihan dengan Kinerja Karyawan**

Manusia adalah sumber daya terpenting dalam organisasi perusahaan. Orang-orang membawa bakat, pengetahuan,

---

<sup>35</sup> Juliana, Dkk, Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang, *Jurnal Administrasi Publik*, April Volume 1 2015, 12

pengetahuan, dan pengalaman mereka ke meja untuk mencapai tujuan organisasi. Pada akhirnya, kami tidak dapat menyangkal bahwa pendukung dominan dari kemajuan ini adalah layanan kinerja dan sumber daya, terlepas dari seberapa jauh orang telah maju dalam teknologi. kekuatan manusia. Dengan keterampilan, pengalaman. Tentunya hal ini tidak hanya terkait dengan kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan di lapangan, tetapi juga dengan pelatihan yang ditawarkan.

Pelatihan dilakukan kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas-tugas baru yang membebani dirinya dan bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas fungsinya sekarang dan di masa yang akan datang, yang anggota keluarganya sejajar dan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada Teori.<sup>36</sup>

Adanya pengaruh tingkat pelatihan terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agusta Dkk. "*Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*" diperoleh kesimpulan yaitu 1. Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di CV Haragon Surabaya. Oleh karena itu H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. 2. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya. H<sub>0</sub> ditolak dan diterima. 3. Pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya. ditolak dan diterima.

Kurangnya pelatihan di Rahajeng, Catering & Resto dapat merugikan perusahaan sendiri, perusahaan yang berdiam diri dalam posisi stagnan atau tetap diposisinya akan kalah dalam persaingan didalam dunia usaha. Tugas manajerial disini atau supervisor agar dapat dimaksimalkan untuk kemajuan Rahajeng, Catering & Resto. Maka hipotesis yang dapat diambil yaitu

H<sub>2</sub> : terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Pengembangan SDM dengan Kinerja Karyawan**

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses di mana individu dipersiapkan untuk mengambil tanggung jawab

---

<sup>36</sup> <sup>36</sup> Rendry Mamahit, Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Desember 2013, 938

yang lebih besar terkait dengan peningkatan kemampuan intelektualnya untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk kesempatan belajar yang dirancang untuk membantu pekerja yang terkait dengan perkembangan mereka. Hal tersebut dapat dilihat dengan dua cara yaitu jumlahnya. dari segi kuantitas sumber daya manusia dan kualitas dari segi kualitas dan pengalaman karyawan. Di perusahaan, permasalahan yang muncul seringkali terkait dengan masalah kualitas, sehingga pengembangan sumber daya manusia dapat menjadi salah satu penyebabnya. Solusi karena diasumsikan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui program meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Dalam Jurnal Wicaksono dengan judul “*Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan (studi di SKM unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri*” Intinya, pelatihan karyawan sangat penting dilakukan di sebuah perusahaan. Dengan melatih karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, terutama untuk menghadapi perubahan seperti perubahan teknologi dan perubahan metode kerja, diperlukan juga perubahan sikap, perilaku, keterampilan dan kemampuan, serta pengetahuan. Sumber daya manusia dalam organisasi harus dikelola secara profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan dan keterampilan karyawan dan persyaratan organisasi. dilihat sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia.<sup>37</sup>

Jika dilihat dari dua aspek kuantitas di Rahajeng, Catering & Resto Dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas yang menyangkut jumlah sumber daya manusia di Rahajeng, Catering & Resto sendiri mempunyai SDM yang banya sejumlah 104 Orang karyawan, namun jika dilihat dari kualitas menyangkut mutu dan keahlian karyawan Rahajeng, Catering & Resto belum bisa mencapai mutu dan keahlian dimasing masing penempatan posisi kerja karyawan. Maka hipotesis yang dapat diambil yaitu

H3 : terdapat pengaruh antara pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>37 37</sup> Yosep Satrio Wicaksono, Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri), *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3 No.1, Januari 2016, 39.

#### 4. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan SDM dengan Kinerja Karyawan

Ada masalah umum terkait SDM seperti teknologi yang semakin maju sehingga karyawan perlu waspada dan menanggapi pemahaman tentang teknologi. Seringkali yang menjadi permasalahan adalah penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan, perlu dikembangkan sumber daya manusia sedemikian rupa sehingga pegawai dapat tumbuh secara efisien dan produktif, sehingga pengembangan sumber daya manusia meningkatkan kualitas profesionalisme karyawan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya secara optimal meningkat. Meningkatkan kualitas perusahaan yang melakukan pelatihan dan pengembangan. Kinerja karyawan lebih baik dan kualitas juga meningkat. Dengan kinerja karyawan yang berkualitas tinggi, karyawan menjadi lebih berdaya dan berdaya dalam pekerjaannya.

Pendidikan dan pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan waktu. Pendidikan dan pelatihan berfungsi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan umum karyawan. Pendidikan dan pelatihan menjadi semakin penting karena tuntutan pekerjaan atau jabatan akibat kemajuan teknologi dan persaingan yang semakin ketat antar perusahaan sejenis.

Penelitian Tarigan yang berjudul “*Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai*” Mereka menyimpulkan bahwa hasil analisis data yang dilakukan oleh Pengembangan Sumber Daya Manusia PT PLN Cabang Binjai dapat dinilai baik. Ini didasarkan pada hasil kuesioner pengembangan personel. Semua responden menjawab pertanyaan dengan skor tinggi untuk Sebagai hasil dari kuesioner, dilakukan analisis korelasi Product Moment untuk melihat bagaimana pengembangan sumber daya dikembangkan.<sup>38</sup>

Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan PT.PLN Cabang Binjai sudah baik karena dengan pengembangan sumber daya manusia yang baik maka kinerja karyawan dalam organisasi

---

<sup>38</sup> Christoper Giovani Tarigan, Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai, *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 2 (2) (2014): 146-153, 152

semakin meningkat, yang membuktikan adanya pengaruh antara kedua variabel Dinilai tinggi dan juga berdasarkan hasil uji "t", Anda dapat melihat koefisien korelasi antara evolusi sumber daya. Bagian SDM untuk 6.845 karyawan adalah signifikan yang artinya koefisien korelasi dapat diterima. Dan dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Karyawan PT PLN cabang Binjai pada kategori tinggi ini dapat dilihat dari hasil analisis determinasi. Dari sini dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh antara variabel X (pengembangan kepegawaian) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah 72,25%, sedangkan sisanya 27,75% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak berhubungan dengan hal tersebut.

Kinerja karyawan perlu ditingkatkan tidak hanya dalam pendidikan dan pelatihan, tetapi juga dengan peningkatan sumber daya manusia dan faktor-faktor lain seperti keselamatan dan kesejahteraan karyawan, promosi jabatan, penyesuaian upah, insentif, tunjangan dan keamanan di hari tua. (Pensiun) yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, senantiasa dengan kualitas pegawai dan mutu penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di latar depan, guna memunculkan pemikiran untuk hasil kerja yang maksimal di luar kajian ini.

Kinerja karyawan perlu ditingkatkan tidak hanya dalam pendidikan dan pelatihan, tetapi juga dengan peningkatan sumber daya manusia dan faktor-faktor lain seperti keselamatan dan kesejahteraan karyawan, promosi jabatan, penyesuaian upah, insentif, tunjangan dan keamanan di hari tua. (Pensiun) yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, senantiasa menitikberatkan pada kualitas pegawai dan mutu penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan guna mewujudkan pemikiran untuk hasil kerja yang maksimal.

Di Rahajeng, Catering & Resto tidak sesuai penempatan suatu karyawan terhadap pekerjaan yang akan dikerjakannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pihak perusahaan dapat mengalami kerugian, selain itu tidak adanya standar pendidikan untuk calon karyawan baru, kurangnya pelatihan bisa menjadi hambatan di Rahajeng, Catering & Resto kemajuan di sehingga yang harus dilakukan perusahaan adalah melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia. Maka hipotesis yang dapat diambil yaitu

H4 : Terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan Rahajeng Catering, Bakery & Resto – Pati.