

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang terkait dengan Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan adalah Edot Marta Sumarta (2012) melakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Benua Etam Jaya Mandiri” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Benua Etam Jaya Mandiri dan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Benua Etam Jaya Mandiri.

Hasil dari penelitian menunjukkan koefisien korelasi dari penelitian ini adalah 0,592 yang artinya terdapat hubungan yang sedang antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai nilai 35,10%. Artinya sebesar 35,10% variabel kinerja pegawai dipengaruhi dua variabel bebas dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 64,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Jika dilihat dari hasil uji F diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,120 > 3,16$). Disimpulkan bahwa secara bersama-sama rekrutmen dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Benua Etam Jaya Mandiri. Kemudian menggunakan uji t dengan *level of*

confidence 95%. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa variabel X₁ (rekrutmen) berpengaruh tidak nyata terhadap terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Benua Etam Jaya Mandiri dengan nilai signifikansi 0,05 diperoleh t_{hitung} untuk variabel rekrutmen (X₁), sebesar -0,108 dan diketahui t_{tabel} sebesar 1.67252, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dengan demikian variabel rekrutmen (X₁) terbukti secara statistik tidak berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y). Sedangkan variabel X₂ (pelatihan) berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Benua Etam Jaya Mandiri dengan nilai signifikansi 0,05 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan (X₂), sebesar 4,849 dan diketahui t_{tabel} sebesar 1.67252, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian variabel pelatihan (X₂) terbukti secara statistik berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariza Luky Faraditha (2013), dengan judul penelitian “Pengaruh Program Training (Pelatihan) Terhadap Kualitas Karyawan Pada Bagian Administrasi PT. Sucofindo Cabang Samarinda” yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dalam menghasilkan karyawan yang berkualitas pada PT. Sucofindo Cabang Samarinda khususnya pada bagian Administrasi. Berdasarkan Uji – F (Uji signifikan simultan) disimpulkan bahwa ke-empat variabel pelatihan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai F_{hitung} (23.582) > F_{tabel} (2.90) pada $\alpha = 5\%$. Berdasarkan uji t disimpulkan bahwa dari keempat variabel yang paling dominan mempengaruhi kualitas karyawan yaitu

variable bahan-bahan pelatihan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.332 dengan tingkat signifikan 0.004 sedangkan variabel yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan adalah variabel pelatih/trainer dengan nilai t_{hitung} sebesar -1.339 dengan tingkat signifikan 0,395. Koefisien determinan (R^2) yaitu dengan nilai 0.832 artinya variabel pelatihan yang terdiri dari variabel pelatih/trainer, bahan-bahan pelatihan, fasilitas pelatihan dan lama pelatihan mampu memberikan penjelasan variable kualitas karyawan sebesar 83,2% dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada persamaan model.

Anik Insyiah (2011) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada BMT Usaha gabungan Terpadu (UGT) Sidogiri Pusat dan Cabang Malang” dengan metode analisis regresi linier berganda dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan dengan tingkat signifikansi 5%, variabel metode diklat, materi diklat, instruktur diklat dan lama waktu diklat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Secara parsial dengan tingkat signifikansi 5% metode diklat tidak berpengaruh signifikan terlihat dari t_{hitung} sebesar $0,123 < t_{tabel}$ sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,903. Variabel materi diklat berpengaruh signifikan dengan t_{hitung} sebesar $2,958 > t_{tabel}$ sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,006. Untuk variabel instruktur diklat berpengaruh signifikan dengan t_{hitung} sebesar $4,277 > t_{tabel}$ sebesar 2,042. Sedangkan variabel lama waktu diklat tidak berpengaruh signifikan terlihat dari t_{hitung} sebesar $-1,369 < t_{tabel}$ sebesar 2,042 dengan

tingkat signifikansi 0.181. Sedangkan variabel yang berpengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja yaitu variabel instruktur diklat dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 1,043 paling besar diantara variabel yang lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ilham Ramadhan (2009), dengan judul “Pengaruh Program Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada KUD Trisula Di Kabupaten Majalengka” yang bertujuan untuk menguji variabel program diklat dan produktivitas kerja.

Adapun hasil penelitian bahwa tanggapan responden mengenai program pendidikan dan pelatihan karyawan pada KUD Trisula dapat dikatakan baik berdasarkan tanggapan responden, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 3,81 berada pada interval 3,40 – 4,19. Produktivitas kerja karyawan yang terjadi pada KUD Trisula juga dapat dikatakan baik berdasarkan tanggapan dari responden karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 3,85.

Pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan KUD Trisula berdasarkan perhitungan koefisien determinasi mempunyai nilai sebesar 76,38 %, Sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dengan nilai sebesar 23,62%, Sedangkan hubungan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.874 yang berarti mempunyai hubungan kuat yang berada pada interval 0,80-1,00. Dengan demikian hasil dari seluruh uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa program pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan begitupun sebaliknya

produktivitas kerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap program pendidikan dan pelatihan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yani (2013), dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan teknis terhadap prestasi kerja pegawai dinas sosial dan tenaga kerja kota Tanjungpinang. Adapun hasil dari pengolahan data diketahui bahwa nilai koefisien korelasi yang didapat menunjukkan nilai 6,76% yang berarti 5%-16% menunjukkan rendahnya pengaruh antara variabel pendidikan dan pelatihan kerja (X) terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Hal ini membuktikan adanya kategori tingkat pengaruh yang lemah berdasarkan nilai koefisien korelasi. Berdasarkan data dari table r produk moment yaitu sebesar 0,26 yang disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan dan pelatihan teknis terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil olah pembuktian koefisien determinasi terbukti bahwa pemberian pelatihan dan bimbingan teknis mempunyai pengaruh yang sangat kecil terhadap prestasi kerja pegawai yang mana dapat diketahui dari nilai koefisien penentu yaitu sebesar 6,76% yang mana nilai ini mengartikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan teknis terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Tanjungpinang. Adapun 93,24% yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai tersebut merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel/ indikator	Pendekatan, Metode Penggalian, dan Analisis data	Hasil Penelitian
1	Edot Marta Sumarta (2012) Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Benua Etam Jaya Mandiri	Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), Prestasi Kerja (Y)	Pendekatan Kuantitatif, Persamaan Regresi	<p>Persamaan Regresi $Y = 1,542 - 0,019 X_1 + 0,643 X_2$ yang mempunyai arti apabila variabel X_1 dan X_2 berubah maka akan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja. Koefisien korelasi dari penelitian ini adalah 0,592 yang berada pada interval to 0,400 –0,599 artinya terdapat hubungan yang sedang antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini.</p> <p>Koefisien determinasi (R^2) mempunyai nilai 35,10%. Artinya sebesar 35,10% variabel kinerja pegawai dipengaruhi dua variabel bebas dalam penelitian ini sedangkan sisanya 64,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menggunakan uji F diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,120 > 3,16$). Disimpulkan bahwa secara bersama-sama rekrutmen dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan karyawan pada PT. Benua Etam Jaya Mandiri.</p>

				Menggunakan uji t dengan level of confidence 95%. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa variabel X ₁ (rekrutmen) berpengaruh tidak nyata terhadap terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Benua Etam Jaya Mandiri, sedangkan variabel X ₂ (pelatihan) berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Benua Etam Jaya Mandiri.
2	Ariza Luky Faraditha (2013) Pengaruh Program Training (Pelatihan) Terhadap Kualitas Karyawan Pada Bagian Administrasi PT. Sucofindo Cabang Samarinda	Pelatih atau <i>Trainee</i> (X ₁), Bahan-bahan Pelatihan (X ₂), Fasilitas Pelatihan (X ₃), Lama Pelatihan (X ₄), Kulaitas Karyawan (Y)	Deskriptif Kuantitatif, Regresi Linier berganda dan Regresi Parsial	Berdasarkan Uji – F (Uji signifikan simultan) disimpulkan bahwa ke-empat variabel pelatihan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai Fhitung (23.582) > Ftabel (2.90) pada = 5%. Berdasarkan uji – t disimpulkan bahwa dari keempat variabel yang paling dominan mempengaruhi kualitas karyawan yaitu variable bahan-bahan pelatihan dengan nilai thitung sebesar 3.332 dengan tingkat signifikan 0.004 sedangkan variabel yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan adalah variabel pelatih/trainer dengan nilai thitung sebesar -1.339 dengan tingkat signifikan 0,395. Koefisien determinan (R ²) yaitu dengan nilai 0.832 artinya variabel pelatihan yang terdiri dari variabel

				pelatih/trainer, bahan-bahan pelatihan, fasilitas pelatihan dan lama pelatihan mampu memberikan penjelasan variable kualitas karyawan sebesar 83,2% dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada persamaan model.
3	Anik Insyiah (2011) Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada BMT Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Sidogiri Pusat Dan Cabang Malang	Metode Diklat (X1), Materi Diklat (X2), Instruktur Diklat (X3), Lama Waktu Diklat (X4), Kinerja Karyawan (Y)	Pendekatan kuantitatif, Regresi Linier Berganda	Secara simultan dengan tingkat signifikansi 5%, variabel metode Diklat, Materi Diklat, Instruktur Diklat dan Lama Waktu Diklat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja yang nilai f hitung $> F$ table ($180,445 > 2,69$) dengan tingkat signifikansi 0,000. Secara parsial dengan tingkat signifikansi 5% Metode Diklat tidak berpengaruh signifikan terlihat dari t hitung sebesar $0,123 < t$ tabel sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,903. Variabel Materi Diklat berpengaruh signifikan dengan t hitung sebesar $2,958 > t$ tabel sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,006. Untuk Variabel Instruktur Diklat berpengaruh signifikan dan t hitung sebesar $4,277 > t$ tabel sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan Variabel Lama Waktu Diklat tidak berpengaruh signifikan terlihat dari t hitung sebesar $-1,369 < t$ tabel sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,181. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap peningkatan

				kinerja dngan nilai koefisien regresi (B) sebesar 1,043 (paling besar dari variabel lain).
4	Ilham Ramadhan (2009) Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KUD Trisula Di Kabupaten Majalengka.	Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan (X), Produktivitas Kerja (Y)	Pendekatan Kuantitatif, Metode Regresi Linier Sederhana	Hubungan antara program pendidikan dan pelatihan (variabel X) dan produktivitas kerja (variabel Y), maka peneliti menarik kesimpulan bahwa terdapat korelasi positif antara variabel X dengan variabel Y, yaitu sebesar 0,874. berdasarkan pedoman penafsiran koefisien korelasi, maka besarnya nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan antara kedua variabel tersebut kuat. Dari analisis koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel X terhadap variabel Y, diperoleh bahwa program pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 76,38 %. Sedangkan sisanya sebesar 23,62 % adalah variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian dari hasil perhitungan hipotesis menunjukkan $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $= 7,481 > 1,663$. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Dengan kata lain terdapat hubungan antara pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan.
5	Muhammad Yani (2013) Pengaruh Pendidikan Dan	Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis	Pendekatan Kuantitatif, Metode Regresi Linier	Hasil dari pengolahan data diketahui bahwa nilai koefisien korelasi yang didapat

	Pelatihan Teknis Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang	(X), Prestasi Kerja (Y)	Sederhana	menunjukkan seberapa besar keeratan antara variabel pendidikan dan pelatihan kerja (X) terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Hal ini membuktikan adanya kategori tingkat pengaruh yang lemah berdasarkan nilai koefisien korelasi. Berdasarkan data dari table r product moment disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan dan pelatihan teknis terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil olah pembuktian koefisien determinasi terbukti bahwa pemberian pelatihan dan bimbingan teknis mempunyai pengaruh yang sangat kecil terhadap prestasi kerja pegawai yang mana dapat diketahui dari nilai koefisien penentu yaitu sebesar 6,76% yang mana nilai ini mengartikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan teknis terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang. Adapun 93,24% yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai tersebut merupakan variabel lain yang tidak di teliti .
6	Peneliti Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan	Metode Diklat (X1), Isi Diklat (X2), Prestasi Kerja (Y)	Pendekatan Kuantitatif, Regresi Linier Berganda	Secara simultan dengan tingkat signifikansi 5%, variabel metode diklat dan isi diklat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja yang nilai $F_{hitung} > F_{table}$ (10,934

<p>Pada PR. Trubus Alami Malang</p>		<p>> 3,00) dengan tingkat signifikansi 0,000. Secara parsial Metode Diklat berpengaruh signifikan terlihat dari t_{hitung} sebesar 3,335 > t_{tabel} sebesar 1,960 dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 5%, Isi Diklat berpengaruh signifikan terlihat dari t_{hitung} sebesar 2,223 > t_{tabel} sebesar 1,960 dengan tingkat signifikansi 0.029. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap peningkatan prestasi kerja dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,333 adalah variabel metode diklat lebih besar dari variabel isi diklat. Dan koefisien determinasi (<i>adjusted R²</i>) yang diperoleh sebesar 0,190. Hal ini berarti 19% peningkatan prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel diklat (metode diklat dan isi diklat) sedangkan sisanya 81% peningkatan prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel - variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
-------------------------------------	--	--

Sumber: dari berbagai sumber dikelola.

Dari gambar matrik di atas kita dapat menentukan masing-masing perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni:

1. Edot Marta Sumarta

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan *Metode Regresi Linier Berganda* dan sama-sama menggunakan obyek penelitian prestasi kerja.

Perbedaannya adalah subyek yang dijadikan penelitian pada penelitian Edot Marta Sumarta adalah rekrutmen dan pelatihan.

2. Ariza Luky Faradita

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan *Metode Regresi Linier Berganda*.

Perbedaannya adalah variabel yang digunakan dalam penelitian Ariza Luky Faradita adalah empat variabel yaitu pelatih, bahan-bahan pelatihan, fasilitas pelatihan, lama pelatihan sedangkan dalam penelitian ini hanya dua variabel yaitu metode diklat dan isi diklat.

3. Anik Insyiah

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan *Metode Regresi Linier Berganda*.

Perbedaannya adalah variabel yang digunakan oleh Anik Insyiah dalam penelitiannya untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawannya adalah empat variabel yaitu Metode Diklat, Materi Diklat, Instruktur Diklat, Lama Waktu Diklat. Sedangkan dalam penelitian ini hanya dua variabel yaitu metode diklat dan isi diklat.

4. Ilham Ramadhan

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan subyek penelitian tentang pendidikan dan pelatihan.

Perbedaannya dalam penelitian yang dilakukan oleh Ilham Ramadhan adalah menggunakan *Metode Regresi Linier Sederhana*.

5. Muhammad Yani

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan obyek penelitian tentang prestasi kerja.

Perbedaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yani adalah menggunakan *Metode Regresi Linier Sederhana*.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Pendidikan dan Pelatihan

2.2.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Edy Sutrisno (2011:65) pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Sedangkan Husnan (2007:77) menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai keinginan perusahaan. Peserta didik merupakan masukan, setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dari kurikulum yang

ada, menghasilkan keluaran berupa kemampuan tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan tingkah laku termasuk didalamnya pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya.

Menurut Simamora (2006:342) pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Menurut Tanjung (2005:143), mengemukakan bahwa: “Pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*)”.

Menurut As'ad (1987:73) bahwa keberhasilan suatu program pelatihan ditentukan oleh lima komponen yaitu :

1. Sasaran pelatihan atau pengembangan : setiap pelatihan harus mempunyai sasaran yang jelas yang bisa diuraikan kedalam perilaku-perilaku yang dapat diamati dan diukur supaya bisa diketahui efektivitas dari pelatihan itu sendiri.
2. Pelatih (*Trainer*) : pelatih harus bisa mengajarkan bahan-bahan pelatihan dengan metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuan ketrampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan.
3. Bahan-bahan pelatihan atau materi pelatihan : bahan-bahan atau materi pelatihan harus disusun berdasarkan sasaran pelatihan yang telah ditetapkan.

4. Metode pelatihan (termasuk alat bantu) : Setelah bahan dari pelatihan ditetapkan maka langkah berikutnya adalah menyusun metode pelatihan yang tepat.
5. Peserta : Peserta merupakan komponen yang cukup penting, sebab keberhasilan suatu program pelatihan tergantung juga pada pesertanya.

Berdasarkan pada obyek penelitian yang diteliti masih bersifat tradisional (orang-orang lingkungan pedesaan) dan juga prabik dengan level menengah, maka peneliti lebih memfokuskan terhadap dua komponen diatas yaitu metode pelatihan dan materi atau isi pelatihan. Kemudian metode pembelajarannya yang digunakan adalah metode pembelajaran tradisional yang sudah banyak dikenal yaitu metode praktek.

Ada beberapa hal yang mendasari pentingnya menggunakan metode ini, menurut David A Kolb (1974) seorang ahli teori pendidikan asal Amerika, mengatakan bahwa pembelajaran terhadap orang dewasa akan lebih efektif jika pembelajar lebih banyak terlibat langsung daripada hanya pasif menerima dari pengajar, berdasarkan pada fakta, bahwa pada umumnya orang dewasa perlu memiliki keahlian tertentu untuk dapat menunjang karirnya. Karier yang notabene adalah sebuah profesi yang menuntut seseorang haruslah profesional dan kompeten di bidangnya jika orang tersebut ingin benar-benar sukses. Karenanya penggunaan metode praktek diharapkan mampu memberi pengetahuan dan pemahaman lebih

bagi para peserta didik melalui pengalaman langsung di lapangan. Maka dari itu metode ini banyak kita jumpai digunakan di sekolah-sekolah kejuruan dan diklat-diklat.

Sedangkan menurut Rivai (2011:211) pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka.

Karena kita sebagai umat dapat rizki dari ilmu yang kita miliki, agar ilmu yang kita miliki tidak disalahgunakan dalam penggunaannya. Dan hanya orang yang berimanlah yang bisa menerima pendidikan untuk menunjang kehidupannya (Meldona 2009: 261).

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوحِي إِلَيْهِمْ فَاسْئَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ {43}

Artinya:

“Dan Kami tidak mengutus sebelum kamu, kecuali orang-orang lelaki yang Kami beri wahyu kepada mereka; maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui” (QS. An-Nahl: 43).

Para ulama menjadikan kata *rijal* pada ayat ini sebagai alasan untuk menyatakan bahwa semua manusia yang diangkat Allah sebagai Rasul adalah pria, dan tidak satu pun yang wanita. Memang, dari segi bahasa kata *rijal* yang merupakan bentuk jamak dari kata *rojul* seringkali dipahami dalam arti lelaki. Namun demikian, terdapat ayat-ayat Al-Qur'an yang mengesankan bahwa kata tersebut tidak selalu dalam arti dalam jenis kelamin lelaki ia digunakan juga untuk menunjuk manusia yang memiliki keistimewahan atau kekokohan.

Di sisi lain, perintah untuk bertanya kepada *ahl al-kitab* yang dalam ayat ini mereka di gelari *ahl adz-Dzikir* menyangkut apa yang tidak diketahui, selama mereka dinilai berpengetahuan dan obyektif, menunjukkan betapa islam sangat terbuka dalam perolehan pengetahuan. Seperti sabda Nabi SAW: "Hikmah adalah sesuatu yang didambakan seorang mukmin, di manapun dia menemukannya, maka dia yang lebih wajar mengambilnya" (Shihab, 2002: 235-236).

2.2.1.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang ingin dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian pula dengan program pendidikan dan pelatihan. Hasil yang ingin dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaannya dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan.

Menurut Fathoni (2006:148) tujuan diadakanya pendidikan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap tenaga kerja atau pegawai agar dapat:

- a) Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
- b) Meningkatkan mutu, kemampuan serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinanya.
- c) Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas
- d) Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.

Menurut Pasal 9 undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Dan pada umumnya pelatihan mempunyai tujuan sebagai berikut (Simamora: 2004):

- a) Meningkatkan produktivitas kerja.
- b) Meningkatkan kualitas.
- c) Memperbaiki iklim organisasi.
- d) Membantu perusahaan dalam menentukan tenaga kerja di masa yang akan datang.
- e) Pertumbuhan pribadi

2.2.1.3 Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Rivai (2011:217) manfaat daripada pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

1) Manfaat bagi karyawan

- Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahn masalah yang lebih efektif.
- Membantu mendorong dan mencapai rasa percaya diri.
- Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustasi dan konflik.
- Membantu menghilangkan rasa takut untuk melaksanakan tugas baru.
- Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan, dll.

2) Manfaat bagi perusahaan

- Memperbaiki moral SDM.
- Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
- Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
- Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
- Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan, dll.

Keuntungan pendidikan dan pelatihan juga disebutkan dalam firman Allah surat (Al-Baqarah ayat : 269).

مَنْ يَشَاءُ جَ وَمَنْ يُؤْتِ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو

{269} الْأَلْبَابِ

Artinya:

“Allah menganugerahkan Al-Hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang Dia kehendaki. Dan Barang siapa dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah)” (Al-Baqarah: 269).

Allah SWT memberikan pemahaman dalam segala permasalahan agama, dalam menentukan amal yang bermanfaat, dalam berpandangan tajam tentang berbagai perkara, dan dalam kelurusan ucapan serta perbuatan kepada siapa saja diantara hamba-hamba-Nya yang Dia kehendaki untuk mendapat kebaikan, juga manusia yang dipilih-Nya untuk mendapat karunia.

Barang siapa diberikan karunia Illahi seperti ini, berarti dia telah diberikan kebaikan yang banyak, anugerah yang melimpah dan bagian yang besar. Setiap orang yang mengambil faedah dari tanda-tanda ini dan mengambil pelajaran dari berbagai perumpamaan pastilah mata hatinya bersinar, hatinya hidup, dan pemahamannya benar (Qarni, 2008: 215).

2.2.1.4 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi

Kerja

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan merupakan faktor yang menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang terampil dan dapat menghadapi tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar

perusahaan. Dengan kata lain perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik agar dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya.

Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik adalah dengan mengadakan pelatihan. Pelatihan merupakan cara yang paling utama dalam pengembangan karyawan agar karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga prestasi karyawan tersebut akan meningkat, dan standar yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Berikut ini adalah pendapat dari Robinson yang dikutip oleh Atmodiwirio (2002:37) yang senada mengenai pelatihan, yaitu: “Pendidikan dan Pelatihan adalah proses kegiatan pembelajaran antara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mencapai standar kerja yang diharapkan”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan mendapatkan program pelatihan maka karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya sehingga standar yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Pelatihan diberikan baik untuk karyawan baru dan karyawan lama, sehingga tiap-tiap karyawan dapat meningkatkan pengetahuannya. Melalui pelatihan, karyawan baru dapat mengetahui apa yang menjadi tujuan dari perusahaan dan mengetahui apa kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan tersebut. Sedangkan untuk karyawan lama mereka dapat menambah

pengetahuan mereka dengan seiring kemajuan teknologi yang ada sehingga mereka siap menghadapi kemajuan jaman. Dan pada akhirnya karyawan tersebut diharapkan dapat mampu untuk meningkatkan prestasi kerjanya karena mereka sudah mengetahui secara pasti apa saja yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka agar tujuan perusahaan dapat tercapai sehingga mereka akan memiliki prestasi kerja yang baik pula.

Demikianlah bahwa program pelatihan yang dilakukan perusahaan dapat menunjang peningkatan prestasi kerja karyawan baik karyawan baru maupun karyawan lama, dan pada akhirnya diharapkan dapat menjawab pada pencapaian tujuan perusahaan.

2.2.2 Prestasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Yang dimaksud prestasi di sini adalah hasil kerja, yaitu kemampuan dan kecakapan pekerjaan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan atau ditugaskan kepadanya dengan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Prestasi kerja merupakan sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawannya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap pekerjaan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Hariandja (2002:95) menyatakan bahwa prestasi kerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2002:94) prestasi kerja adalah suatu

hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja sendiri mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia. Apabila prestasi kerja buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka kemungkinan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia harus ditinjau ulang dengan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan.

Dalam prestasi kerja ada beberapa hasil yang bernilai tinggi bagi perusahaan/organisasi dan bagi individu.

1) Hasil Objektif

Merupakan hasil objektif yang dapat diukur dalam kualitas (tugas, standar, eksplisit, dan implisit).

2) Hasil Perilaku Pribadi

Pemegang pekerjaan bereaksi terhadap pekerjaan itu sendiri

dengan hadir secara teratur, dengan tetap bekerja atau berhenti.

3) Hasil Intrinsik dan Ekstrinsik

Hasil pekerjaan bisa bersifat Intrinsik maupun Ekstrinsik. Hasil Intrinsik adalah objek atau kejadian yang timbul dari usaha karyawan itu sendiri dan tidak ada keterlibatan orang lain. Hasil Intrinsik melibatkan perasaan, tanggung jawab, tantangan, dan sebagainya. Sedangkan hasil Ekstrinsik merupakan objek atau kejadian yang mengikuti usaha karyawan itu sendiri sehubungan dengan faktor-faktor lain yang tidak terlibat secara langsung dalam pekerjaan itu sendiri seperti gaji, kondisi kerja, rekan kerja, dll.

4) Hasil Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tergantung pada tingkatan hasil intrinsik dan ekstrinsik serta bagaimana persepsi pemegang pekerjaan. Semua hasil ini berlainan bagi orang yang berbeda.

2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Prestasi Kerja

Secara umum ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan yaitu:

- 1) Upah/Gaji: Dengan pemberian gaji atau upah yang tinggi akan memotivasi tenaga kerja atau pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat.
- 2) Tunjangan dan Bonus: Tunjangan dan bonus yang diberikan perusahaan dapat merangsang pegawai dalam melakukan tugas dengan baik.

3) Pendidikan dan Pelatihan: Pendidikan dan Pelatihan dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk menunjang karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja.

Untuk mengetahui prestasi kerja yang diraih oleh seorang karyawan, maka setiap perusahaan harus melakukan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja ini dilakukan secara berkala oleh atasan guna mengetahui perilaku dan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan dengan baik, melakukan perbaikan prestasi serta perencanaan dan pengembangan karir.

Untuk mencapai prestasi kerja yang efektif, sebaiknya perusahaan melakukan hal-hal sebagai berikut:

a. Merencanakan Prestasi Kerja yang Efektif

Fungsi perencanaan mencakup kegiatan menentukan sasaran yang harus dicapai dan menetapkan sarana yang sesuai untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan perusahaan atau organisasi.

b. Mengorganisasikan Prestasi Kerja yang Efektif

Fungsi pengorganisasian meliputi seluruh aktivitas yang dilakukan untuk menterjemahkan aktivitas yang perlu dan telah direncanakan kedalam suatu struktur tugas dan wewenang. Dalam pengertian praktis fungsi pengorganisasian melibatkan berbagai aktivitas yang khas diperusahaan atau organisasi.

c. Memimpin Prestasi Kerja yang Efektif

Merupakan kontak langsung dari seorang manajer dengan individu atau karyawan. Memimpin mencakup interaksi sehari-hari antara manajer dengan bawahannya. Dalam interaksi tersebut, akan tampak bagaimana perilaku dan pekerjaan masing-masing tenaga kerja, komunikasi antar karyawan dan sebagainya. Dari seluruh fungsi manajemen, memimpin merupakan orientasi yang manusiawi.

d. Mengendalikan Prestasi Kerja yang Efektif

Fungsi pengendalian mencakup kegiatan yang harus ditangani para manajer untuk menjamin agar hasil yang dicapai konsisten dengan hasil yang direncanakan.

2.2.2.3 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Sistem penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi mencapai beberapa elemen. Elemen pokok sistem penilaian prestasi kerja ini mencakup kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja. Ukuran-ukuran kriteria tersebut, dan pemberian umpan balik kepada karyawan dan manajer personalia.

Beberapa metode penilaian prestasi kerja yang akan biasa digunakan adalah:

1. *Rating Scale*

Metode prestasi kerja yang digunakan secara luas, yang menilai pekerja berdasarkan atas sejumlah faktor yang telah didefinisikan tersebut, metode rating scale. Dalam metode ini, pertimbangan

(judgement) atas prestasi kerja dicatat pada sebuah skala. Skala ini dibagi kedalam kategori-kategori. Biasanya lima sampai tujuh kategori yang didefinisikan dengan menggunakan kata sifat seperti sangat memuaskan, memuaskan, rata-rata, dan tidak memuaskan. Metode ini menggunakan kemungkinan untuk menggunakan lebih dari satu kriteria prestasi kerja, meskipun dapat pula diterapkan suatu penilaian yang bersifat menyeluruh (*global rating*).

2. *Critical Incidents*

Dalam metode ini, penilai harus menyimpan catatan tertulis tentang tindakan-tindakan atau perilaku kerja yang sangat menonjol atau sangat positif dan perilaku yang sangat negatif. Manajer akan mencatat tindakan-tindakan yang berdampak signifikan terhadap efektivitas suatu bagian atau departemen baik secara positif atau negatif. Tindakan-tindakan seperti itu disebut “kejadian kritis” (*critical incidents*). Pada akhir periode penilaian, penilai menggunakan catatan tadi bersama-sama dengan data yang lainnya untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Dengan metode ini penilaian yang dilakukan lebih besar kemungkinannya untuk meliputi seluruh periode penilaian, dan tidak hanya memusatkan perhatian pada beberapa minggu atau bulan terakhir saja. Meskipun demikian, bila seorang penilai harus menilai terlalu banyak pekerja, waktu yang dibutuhkan untuk mencatat semua perilaku bisa menjadi terlalu lama.

3. *Essay atau Narrative Essay*

Dalam metode essay, penilai menulis narasi yang menguraikan tentang prestasi kerja karyawan. Metode ini cenderung memusatkan perhatian pada perilaku ekstrim dalam tugas-tugas karyawan daripada pekerjaan atau prestasi kerja rutin yang mereka lakukan dari hari ke hari. Penilaian seperti ini sangat tergantung pada kemampuan menulis seorang penilai. Pada saat evaluasi dibaca kembali sebuah penilaian positif bisa saja ditafsirkan secara negatif jika penilai salah memilih atau mengeja kata yatau tidak mampu menulis alinea yang baik. Sejumlah penilai, karena kemampuan menulis yang tinggi, bisa membuat pekerja yang berprestasi biasa-biasa saja tampak sebagai seorang yang sangat unggul. Dengan metode ini, membandingkan hasil evaluasi sulit dilakukan karena tidak adanya kriteria umum. Walaupun begitu, sejumlah manajer percaya bahwa metode-metode *essay* adalah pendekatan terbaik untuk menilai pekerja.

4. *Work Standards*

Metode ini membandingkan prestasi kerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang telah diharapkan. Standar mencerminkan keluaran normal dari seorang pekerja yang berprestasi rata-rata, yang bekerja pada kecepatan atau kondisi normal. Standar kerja bisa diterapkan pada hampir semua jenis pekerjaan. Tetapi standar kerja ini lebih banyak digunakan untuk pekerjaan pada bidang produksi. Ada

beberapa metode penentuan standar misalnya studi waktu dan pengambilan sampel pekerjaan. Salah satu keuntungan penggunaan standar dalam kriteria penilaian adalah objektivitas. Tetapi agar standar ini dianggap obyektif, para pekerja harus memahami secara jelas bagaimana standar ditetapkan. Jika ada perubahan standar, perubahan ini harus dijelaskan secara cermat kepada pekerja.

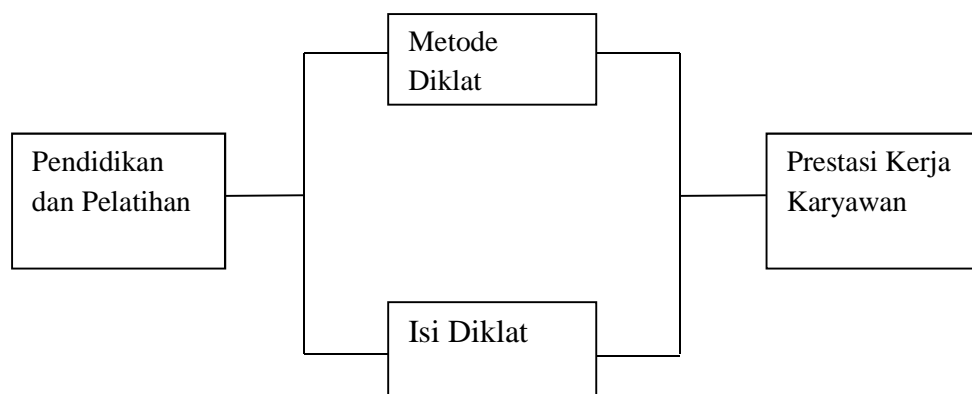
5. *Management By Obyektif*

MBO (*management by obyektif* / manajemen berdasarkan sasaran) adalah filosofi manajemen yang menekankan pada penentuan tujuan yang disepakati bersama oleh atasan dan manajer bawahan dan penggunaan tujuan ini sebagai dasar utama bagi upaya pemberian motivasi, evaluasi dan pengendalian atau pengawasan.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini, seperti yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini.

Gambar 2.1
Kerangka Konsep



Sumber: data diolah 2015

Penjelasan:

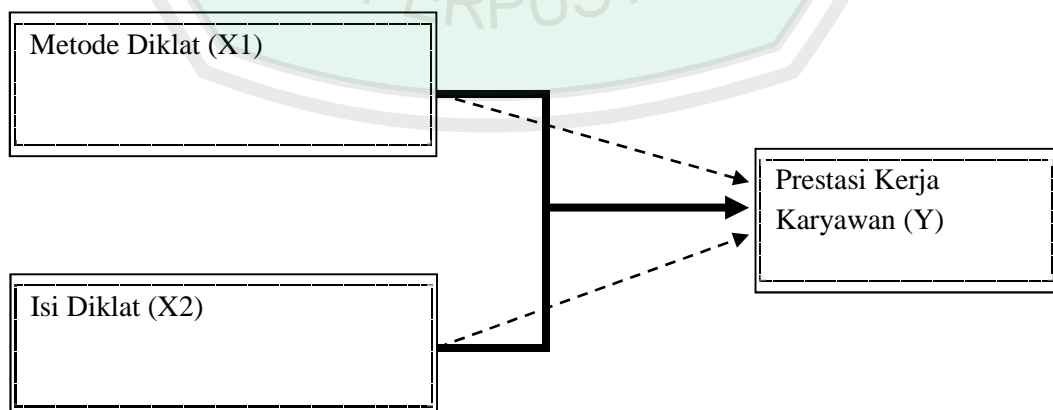
Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan suatu hal yang harus dilaksanakan oleh setiap perusahaan dimana diklat dapat membentuk dan menambah pengetahuan seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat.

Diklat yang diterapkan oleh suatu perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya, akan tetapi dalam hal pelaksanaannya diklat harus disesuaikan dengan kebutuhan suatu perusahaan agar prestasi kerjanya meningkat. Diklat yang dilaksanakan meliputi Metode Diklat dan Isi Diklat tersebut seorang pimpinan dapat menentukan mana yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

2.4 Model Hipotesis

Pada Penelitian ini peneliti merumuskan model hipotesis sebagai berikut:

Gambar 2.2
Model Hipotesis



Keterangan:

————▶ : Simultan

.....▶ : Parsial

2.5 Hipotesis Penelitian

Arikunto (1998:62) mengemukakan bahwa hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Diduga Variabel Diklat (Metode Diklat X1), (Isi Diklat X2), berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan (Y).
- 2) Diduga Variabel Diklat (Metode Diklat X1), (Isi Diklat X2), berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan (Y).
- 3) Diduga Variabel Diklat (Metode Diklat X1) berpengaruh secara dominan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan (Y).