

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

Menurut Melmambessy Moses pendidikan adalah proses pengalihan pengetahuan secara sistematis dari seseorang kepada orang lain sesuai standar yang telah ditetapkan oleh para ahli. Dengan adanya transfer pengetahuan tersebut diharapkan dapat merubah sikap tingkah laku, kedewasaan berpikir dan kedewasaan kepribadian ke dalam pendidikan formal dan pendidikan informal.¹

Kemudian, menurut Sugihartono, pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana yang dilakukan oleh pendidik untuk mengubah tingkah laku manusia, baik secara individu maupun kelompok untuk mendewasakan manusia tersebut melalui proses pengajaran dan pelatihan.

Menurut Teguh Triwiyanto, pendidikan adalah usaha menarik sesuatu di dalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, nonformal, dan informal di sekolah, dan luar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi kemampuan-kemampuan

¹ Moses, Melmambessy. "Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua." *Media Riset Bisnis & Manajemen* 12.1 (2012): 18-36.

individu agar di kemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat.²

Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa pada dasarnya pendidikan merupakan proses pengalihan pengetahuan secara sadar dan terencana untuk mengubah tingkah laku manusia dan mendewasakan manusia melalui proses pengajaran dalam bentuk pendidikan formal, nonformal, dan informal.³

Menurut Melmambessy Moses dalam Hasibuan pendidikan merupakan indicator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan tertentu.⁴

Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Maju mundurnya suatu bangsa akan ditentukan oleh maju mundurnya pendidikan dari suatu bangsa tersebut.

2. Fungsi Pendidikan

Menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional di kemukakan bahwa fungsi pendidikan yaitu:⁵

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi

² Teguh Triyanto, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), hal.23-24

³ Muhammad Irham, et. all., *Psikologi Pendidikan: Teori dan Aplikasi dalam Proses Pembelajaran*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hal 19.

⁴ *Ibid*, . . .Hal 18-36

⁵ Undang-undang tentang Pendidikan Nasional No. 20 Pasal 3 Tahun 2003

peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Selain itu pendidikan mempunyai fungsi :

- a. Menyiapkan sebagai manusia
- b. Menyiapkan tenaga kerja, dan
- c. Menyiapkan warga negara yang baik

Ditulis dalam fungsi pendidikan adalah menyiapkan tenaga kerja. Hal ini dapat dimengerti, bahwasanya melalui pendidikan dapat mengembangkan kemampuan karyawan, sehingga dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab yang diberikan. Untuk mencapai fungsi tersebut, pendidikan diselenggarakan melalui jalur pendidikan sekolah (pendidikan formal) dan jalur pendidikan luar sekolah (pendidikan non formal).

3. Unsur-unsur Pendidikan

Unsur-unsur dalam pendidikan meliputi beberapa hal yang saling terkait. Unsur-unsur tersebut antara lain:⁶

- a. Tujuan pendidikan dalam sistem pendidikan nasional termuat dalam UU Sisdiknas, yaitu untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

⁶ Teguh Triyanto, *Pengantar Pendidikan*, . . . hal.24-26

- b. Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran, serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Kurikulum sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran memberikan makna bahwa di dalam kurikulum terdapat panduan interaksi antara pendidik dan peserta didik.
- c. Peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu.
- d. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.
- e. Interaksi edukatif adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar.
- f. Isi pendidikan merupakan materi-materi dalam proses pembelajaran yang bertujuan agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.

- g. Lingkungan pendidikan adalah tempat manusia berinteraksi timbal balik sehingga kemampuannya dapat terus dikembangkan ke arah yang lebih baik lagi. Lingkungan pendidikan sering dijabarkan dengan keluarga, sekolah, dan masyarakat.

4. Tujuan Pendidikan

Pendidikan sebagai sebuah usaha sadar tentunya memerlukan tujuan yang dirumuskan. Karena tanpa tujuan, maka pelaksanaan pendidikan akan kehilangan arah. Tujuan pendidikan dijadikan sebagai sebuah pedoman bagaimanakah proses pendidikan seharusnya dilaksanakan, dan hasil apa yang diharapkan dalam proses pendidikan.

Tujuan merupakan standar usaha yang dapat ditentukan, serta mengarahkan usaha yang akan dilalui dan merupakan titik pangkal untuk mencapai tujuan-tujuan lain. Di samping itu, tujuan dapat membatasi ruang gerak usaha agar kegiatan dapat terfokus pada apa yang diimpikan, dan yang terpenting adalah dapat memberi penilaian atau evaluasi terhadap usaha-usaha pendidikan. Tujuan pendidikan adalah hal pertama dan terpenting dalam merancang, membuat program, serta mengevaluasi pendidikan.

Berdasarkan TAP.MPR No.II/MPR/1993, tentang GBHN dijelaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, kecerdasan, ketrampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian dan mempertinggi semangat kebangsaan agar tumbuh manusia-manusia pembangunan yang dapat

membangun dirinya sendiri serta bersama-sama bertanggungjawab atas pembangunan bangsa.

Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat yaitu:⁷

- a. Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila
- b. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya
- c. Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran
- d. Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus

5. Jalur Pendidikan

Jalur pendidikan adalah wahana yang dilalui peserta didik untuk mengembangkan potensi diri dalam suatu proses pendidikan yang sesuai dengan tujuan pendidikan.

Menurut Teguh Triwiyanto jalur pendidikan yaitu:⁸

a. Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

⁷ <http://www.rjial09.com/2016/03/pengertian-dan-fungsi-tujuan-pendidikan.html>. diakses pada tanggal 4/12/2018, pukul 10.00 WIB

⁸ Teguh Triyanto, *Pengantar Pendidikan*, . . .hal.120-122

b. Pendidikan Nonformal

Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan ketrampilan fungsional, serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional.

Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan ketrampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

Hasil pendidikan nonformal dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh pemerintah pusat atau pemerintah daerah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan.

c. Pendidikan Informal

Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan. Kegiatan pendidikan informal yang dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Hasil pendidikannya diakui sama dengan pendidikan formal dan nonformal setelah peserta didik lulus ujian sesuai dengan standar nasional pendidikan.

6. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik serta keluasan dan kedalaman bahan pengajaran. Menurut Tirtarahardja dan La Sulo, jenjang pendidikan meliputi:⁹

a. Jenjang Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar diselenggarakan untuk memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan, dan ketrampilan. Di samping itu juga berfungsi mempersiapkan peserta didik yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti pendidikan menengah.

b. Jenjang Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah yang lamanya tiga tahun sesudah pendidikan dasar, diselenggarakan di SLTA (Sekolah Lanjutan Tingkat Atas) atau satuan pendidikan yang sederajat. Pendidikan menengah dalam hubungan ke bawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar, dan dalam hubungan ke atas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi ataupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan umum, menengah kejuruan, menengah luar biasa, menengah kedinasaan dan menengah keagamaan.

⁹ Umar Tirtarahardja dan La Sulo, Pengantar Pendidikan, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012), Hal.264-266

c. Jenjang Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah, yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau professional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau kesenian.

7. Jenis Program Pendidikan

Menurut Undang-undang Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 9, Jenis pendidikan adalah kelompok yang didasarkan pada kekhususan tujuan pendidikan suatu satuan pendidikan.¹⁰ Menurut Tirtarahardja dan La Sulo jalur pendidikan adalah sebagai berikut:¹¹

1. Pendidikan Umum

Pendidikan umum adalah pendidikan yang mengutamakan perluasan pengetahuan dan keterampilan peserta didik dengan pengkhususan yang diwujudkan pada tingkat-tingkat akhir masa pendidikan. Pendidikan umum berfungsi sebagai acuan umum bagi jenis pendidikan lainnya. Yang termasuk pendidikan umum adalah SD, SMP, SMA, dan universitas.

2. Pendidikan Kejuruan

Pendidikan kejuruan adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja pada bidang pekerjaan tertentu, seperti bidang teknik, jasa boga, dan busana, perhotelan, kerajinan,

¹⁰ Undang-undang tentang Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 9

¹¹ Umar Tirtarahardja dan La Sulo, . . . Hal 268

administrasi perkantoran dan lain-lain. Lembaga pendidikannya seperti, STM, SMTK, SMIP, SMIK, SMEA.

3. Pendidikan Luar Biasa

Pendidikan luar biasa merupakan pendidikan khusus yang diselenggarakan untuk peserta didik yang menyandang kelainan fisik dan/atau mental. Yang termasuk pendidikan luar biasa adalah SDLB (Sekolah Dasar Luar Biasa) untuk jenjang pendidikan menengah masing-masing memiliki program khusus yaitu program untuk anak tuna netra, tuna rangu, dan tuna daksa serta tunagrahita. Untuk pengadaan gurunya disediakan SGPLB (Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa) setara dengan Diploma III.

4. Pendidikan Kedinasan

Pendidikan kedinasan merupakan pendidikan khusus yang diselenggarakan untuk meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan tugas kedinasan bagi calon pegawai atau calon pegawai suatu departemen pemerintah atau lembaga pemerintah nondepartemen.

Pendidikan kedinasan terdiri dari pendidikan tingkat menengah dan pendidikan tingkat tinggi. Yang termasuk pendidikan tingkat menengah seperti SPK (Sekolah Perawat Kesehatan), dan yang termasuk pendidikan tingkat tinggi seperti APDN (Akademi Pemerintah Dalam Negeri).

5. Pendidikan Keagamaan

Pendidikan keagamaan merupakan pendidikan khusus yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat melaksanakan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan khusus tentang ajaran agama. Pendidikan keagamaan dapat terdiri dari tingkat pendidikan dasar, tingkat pendidikan menengah, dan tingkat pendidikan tinggi.

Yang termasuk tingkat pendidikan dasar misalnya madrasah ibtidaiyah, tingkat pendidikan menengah seperti tsanawiyah, PGAN (Pendidikan Guru Agama Negeri) dan yang tingkat pendidikan tinggi seperti Sekolah theoliga, IAIN (Institut Agama Islam Negeri), dan IHD (Institut Hindu Dharma).

6. Pendidikan dalam Islam

Islam sangat mementingkan pendidikan dan ilmu pengetahuan ,bahkan mendorong pemeluknya supaya mencari ilmu pengetahuan kapan dan dimana pun. Ia juga menempatkan pakar ilmu pengetahuan pada peringkat yang tinggi. Hal ini terdapat dalam ayat-ayat al-qur'an yaitu:

a. Surat Al-Baqarah ayat 31

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ

Artinya:

Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada para Malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu memang orang-orang yang benar!"¹²

¹² Department Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (PT Insan Media Pustaka: Jakarta), Hal. 6

b. Surat Al-Zumar ayat 9

أَمَّنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَنْبَابِ

Artinya:

(Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.¹³

c. Surat Al-Mujadalah ayat 11

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majelis", maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.¹⁴

Dalam islam keharusan menuntut ilmu dan memperoleh pendidikan sepanjang hayat. Pendidikan dari “buaian sampai liang lahat” ini tentu dilakukan melalui berbagai jalur: formal, informal, dan nonformal.

7. Indikator Pendidikan

Menurut Widi dalam Edy Wirawan indicator pendidikan yaitu:¹⁵

¹³ *Ibid*, . . . Hal. 459

¹⁴ *Ibid*, . . . Hal.543

¹⁵ Wirawan, Ketut Edy, et al. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Jurusan Manajemen* 4.1 (2016).

- a. Pendidikan formal yaitu pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi.
- b. Pendidikan informal yaitu sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan

B. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Jusmaliani, pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan ketrampilan dasar yang diperlukannya untuk melaksanakan pekerjaan.¹⁶

Sedangkan menurut Veithzal Rivai Zainal, dkk pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.¹⁷

Menurut Wirawan, pelatihan adalah pengembangan sumber daya manusia yang dirancang khusus untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, kompetensi, sikap dan perilaku pegawai dalam rangka mengembangkan kinerja para pegawai dalam rangka melaksanakan pekerjaannya yang sedang mereka lakukan sekarang.¹⁸

¹⁶ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014, Hal.99

¹⁷ Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Press. 2015, Hal.163

¹⁸ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Press, 2015, Hal.195-196

Menurut Lijan Poltak Sinambela pelatihan adalah suatu proses sistematis dari organisasi untuk mengembangkan ketrampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹⁹

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu teknik atau proses mengajar dan memperbaiki kinerja demi meningkatkan ketrampilan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan sangat diperlukan untuk membangun sumber daya manusia menuju era perubahan yang penuh tantangan. Hal ini untuk meningkatkan kualitas angkatan kerja, untuk menghadapi perubahan yang berkelanjutan dan untuk menghadapi teknologi yang terus berkembang. Pelatihan tidak hanya penting bagi karyawan baru, tetapi juga untuk karyawan lama. Karena setiap jenjang jabatan memerlukan pengetahuan dan ketrampilan khusus.

Dalam pelatihan diciptakan lingkungan di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi karyawan ketrampilan-ketrampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan kinerja mereka.

¹⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hal.170

Pada umumnya, suatu perusahaan melakukan usaha untuk menciptakan karyawan yang bermutu dan professional. Yaitu seorang karyawan yang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang memadai, sehingga mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, setiap perusahaan mengadakan pengembangan karyawan (*human resource development*) melalui penyelenggaraan program pelatihan. Program pelatihan diklasifikasikan kedalam dua kelompok yaitu pertama program pelatihan utama yang meliputi pengembangan ketrampilan dan pengetahuan dan yang kedua program pengembangan profesionalisme yang mencakup pengembangan kompetensi dan fungsi pelayanan, baik yang dilaksanakan didalam atau diluar kota (*in or off training*).

Meskipun kegiatan pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengerjakan pekerjaan mereka saat ini, manfaat program pelatihan dapat diperoleh sepanjang kariernya dan dapat membantu peningkatan kariernya di masa mendatang. Pelatihan adalah tanggung jawab bersama antara karyawan dengan organisasi. Karyawan berkewajiban merancang dan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar karier yang lebih baik baginya ke depan. Sebaliknya organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, agar mereka dapat bekerja dengan professional, bersemangat, dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimisasi kinerja karyawan.

2. Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Melmambessy Moses dalam Simamora tujuan pelatihan kerja, yaitu:²⁰

- a) Memperbaiki kinerja. Program pelatihan dan pengembangan yang sehat kerap berfaedah dalam meminimalkan masalah yang berkaitan dengan karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kurangnya ketrampilan dan kompetensi.
- b) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan diupayakan kepastian tentang kemampuan karyawan untuk penguasaan teknologi baru, sehingga kemajuan teknologi dapat secara sukses diintegrasikan kedalam organisasi.
- c) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan. Hal ini terkait dengan seringkali seorang karyawan baru tidak memiliki keahlian dan kemampuan untuk kompeten, yaitu mampu mencapai output dan standar kualitas yang diharapkan.
- d) Membantu memecahkan permasalahan operasional. Seringkali pelatihan dapat membantu karyawan memecahkan masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan secara efektif.
- e) Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Pelatihan memungkinkan karyawan menguasai keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya di jenjang atas organisasi, dan memudahkan transisi dari

²⁰ Moses, Melmambessy. "Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja, . . . hal. 18-36.

pekerjaan saat ini ke pekerjaan atau posisi yang melibatkan tanggungjawab yang lebih besar.

- f) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Pelatihan dan pengembangan memainkan peran ganda dengan menyediakan aktifitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan dalam rangka mengakomodir orientasi sebagian besar manajer dalam pencapaian dan tantangan dalam pekerjaan.

3. Manfaat Pelatihan Kerja

Menurut Veithzal Rivai manfaat pelatihan antara lain:²¹

a. Manfaat untuk karyawan

1. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif
2. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan
3. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
4. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, ketrampilan komunikasi dan sikap
5. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan ketrampilan interaksi

²¹Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, . . .hal.167-168

6. Membantu pengembangan ketrampilan mendengar, bicara, dan menulis dengan latihan
 7. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru
- b. Manfaat untuk perusahaan
1. Memperbaiki moral sumber daya manusia
 2. Membantu menciptakan image perusahaan lebih baik
 3. Membantu pengembangan perusahaan
 4. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan
 5. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan
 6. Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan
 7. Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan
- c. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan
1. Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual
 2. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi
 3. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif
 4. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional
 5. Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi

6. Membangun kohesivitas dalam kelompok
7. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup

4. Kebutuhan Pelatihan

Pada dasarnya kebutuhan pelatihan itu untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan ketrampilan atau sikap. Kebutuhan pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan dilakukan dengan benar. Kebutuhan pelatihan digolongkan menjadi tiga, yaitu:²²

a. Kebutuhan untuk memenuhi tuntutan sekarang

Kebutuhan ini biasanya dapat dipenuhi dari prestasi pegawai yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja, yang ditetapkan oleh organisasi pada jabatan tersebut.

b. Kebutuhan untuk memenuhi tuntutan jabatan lainnya

Pada tingkat hierarki mana pun dalam organisasi sering dilakukan mutasi jabatan. Dengan alasan bermacam-macam, ada yang mengemukakan untuk mengatasi kejenuhan, dan ada pula yang mengemukakan untuk membentuk orang generalis.

c. Kebutuhan hubungan sumber daya manusia dalam intra dan antargrup

Berbagai perubahan yang terjadi secara internal maupun eksternal sering memerlukan adanya tambahan pengetahuan baru. Walaupun pada saat ini tidak ada persoalan antara kemampuan orangnya dengan tuntutan jabatannya, tetapi dalam rangka menghadapi perubahan

²² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, . . . hal.179-180

tersebut dapat diantisipasi dengan pelaksanaan pelatihan yang bersifat potensial.

5. Jenis-jenis Pelatihan

Pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara. Beberapa pengelompokan yang umum meliputi:²³

- a. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin: Dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).
- b. Pelatihan pekerjaan/teknis: Memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik (misalnya: pengetahuan tentang produk, proses, dan prosedur teknis, dan hubungan pelanggan).
- c. Pelatihan antarpribadi dan pemecahan masalah: Dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antarpribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional (misalnya: komunikasi antarpribadi, ketrampilan-ketrampilan manajerial/kepengawasan, dan pemecahan konflik).
- d. Pelatihan perkembangan dan inovatif: Menyediakan focus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan. (misalnya: praktik-praktik bisnis, perkembangan eksekutif, dan perubahan organisasional).

²³ Robert .L. Malthis dan John H. Jakckson, *Manajemen Sumber Daya*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), Hal. 318

Berdasarkan sumbernya, metode pelatihan dapat dibagi menjadi dua, yaitu *in-house training* dan *ekternal training*.

a. *In-house training*

In-house training merupakan pelatihan yang sumbernya dari dalam perusahaan. *In-house training* dapat berupa *on the job training* (OJT) yaitu merupakan orientasi lapangan yang biasanya dilaksanakan oleh departemen SDM, dengan cara melibatkan karyawan baru secara langsung dalam kegiatan operasional perusahaan. Seminar, lokakarya, pelatihan internal perusahaan, dan pelatihan berbasis computer juga termasuk dalam *in-house training*.

b. *Ekternal training*

Ekternal training merupakan pelatihan yang dilakukan di luar perusahaan. Perusahaan sering menggunakan pelatihan di luar (*outside training*), dalam artian bahwa dilatih di luar perusahaan oleh orang dalam, atau oleh orang luar (diserahkan ke pihak lain). *Ekternal training* terdiri dari kursus-kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional, lembaga pendidikan dan trainer profesional.

6. Metode Pelatihan Kerja

Menurut Andrew E. Sikula, metode pelatihan kerja yaitu:²⁴

a. *On the job*

²⁴ Sjafrli Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia Indonesia, 2002).

Pegawai mempelajari jobnya dengan mengamati perilaku pekerja lain yang sedang bekerja. Metode ini sangat tepat, cocok untuk mengajarkan pengetahuan, *skill* yang dapat dipelajari dalam beberapa hari atau beberapa minggu. Peserta latihan dalam metode ini harus dilakukan pada waktu yang sama dan bentuk pekerjaan yang sama pula. Fungsi dari metode ini antara lain supervisor mampu menarik simpati pegawai dalam pelatihan, oleh karena itu supervisor harus terlatih secara mumpuni.

b. *Vestibule* atau balai

Vestibule adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan yang akan menduduki suatu pekerjaan. Biasanya metode ini dilaksanakan dalam beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur. Metode ini sangat cocok untuk pegawai baru yang dilatih dengan macam pekerjaan dan dalam waktu yang sama.

c. Metode demonstrasi dan contoh

Metode demonstrasi yaitu melibatkan penguraian dan memperagakan sesuatu melalui contoh. Metode ini sangat efektif karena lebih mudah menunjukkan kepada peserta bagaimana mengerjakan suatu tugas yang akan dikerjakan.

d. Simulasi

Simulasi merupakan metode dimana menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Metode ini merupakan pelengkap, sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan. Metode

ini sangat mahal, tetapi sangat bermanfaat dan diperlukan dalam pelatihan.

e. *Apprenticeship*

Apprenticeship merupakan suatu metode dengan cara mengembangkan ketrampilan pengrajin atau pertukangan. Metode ini didasarkan pada *on the job training* dengan memberikan petunjuk cara mengerjakannya.

f. Metode ruang kelas

Metode ruang kelas merupakan metode yang dilakukan di dalam kelas, dapat pula dilakukan di area pekerjaan. Aspek tertentu dari semua pekerjaan lebih mudah dipelajari dalam ruangan kelas daripada *on the job*.

7. Pelatihan dalam Islam

Di dalam Al-Qur'an dan Hadist membahas tentang pelatihan kerja, seperti dijelaskan dalam surat Ar-Ra'd ayat 11 yaitu:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya:

*Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*²⁵

²⁵ Department Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, . . . Hal. 250

Dalam firman Allah tersebut dijelaskan bahwasanya, Allah SWT tidak akan menghilangkan nikmat yang telah ia berikan kepada suatu kaum berupa keselamatan, keamanan, dan kesejahteraan dan apabila Allah menghendaki keburukan pada suatu kaum, seseorang atau kelompok tertentu yang dapat memperburuk keadaan mereka berupa cobaan atau siksaan yang dapat menolaknya dalam kondisi apapun itu semua harus mereka rasakan.

Secara garis besar, dari ayat Al-Qur'an di atas menunjukkan bahwa betapa pentingnya pengetahuan dan ketrampilan yang harus dimiliki oleh seseorang karena Allah SWT tidak akan merubah keadaan suatu kaum selama mereka sendirilah yang mengubah keadaan yang ada pada diri mereka.

Dalam Diana menyebutkan di dalam hadist Bukhari yang berbunyi:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِذَا ضَيَّعَتِ الْأَمَانَةُ فَأَنْتَظِرُ السَّاعَةَ قَالَ: كَأَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ: إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَأَنْتَظِرُ السَّاعَةَ

*“Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi. “Ada seorang sahabat bertanya: ‘bagaimana maksud amanat disia-siakan? Nabi menjawab;’ ‘Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu’ ”.*²⁶

Di dalam hadist tersebut disebutkan bahwa jika suatu urusan tidak diserahkan kepada ahlinya maka tunggulah kehancuran itu. Dari penjelasan hadist tersebut dapat dipahami bahwa dengan adanya pelatihan kerja akan membuat karyawan meningkatkan kualitas kerja mereka,

²⁶ Alfi Nur Diana, *Hadist-hadist Ekonomi*, (UIN Maliki Press: Malang), Hal.182

khususnya pengembangan skill menjadi lebih baik dan lebih matang. Pengembangan *skill* karyawan sebagai wadah untuk memberi wawasan ilmu dalam bidang kerja karyawan.

8. Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara indikator pelatihan kerja, yaitu:²⁷

- a) Instruktur, mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
- b) Peserta, peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
- c) Materi, pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
- d) Metode, metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

²⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia I*, (Bandung: Refika Aditama, 2009), Hal. 46

- e) Tujuan, pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.
- f) Sasaran, sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

C. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang selama periode yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya.

Menurut Yob Harris dalam Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan menurut Yop Harris dalam Siagian menyatakan bahwa kinerja adalah suatu cara atau metode kerja yang dilakukan oleh setiap pekerja, dengan menggunakan sumber daya yang terbatas untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dengan membandingkan sasaran yang ingin dicapai dengan hasil nyata yang dicapai setelah pekerjaan tersebut selesai dikerjakan.²⁸

²⁸ Harris, Yop. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Interyasa Cabang Pekanbaru." *Jurnal Relevansi, Akurasi Dan Tepat Waktu (RAT)* 3.3 (2014): 535-542.

Menurut Mulyadi kinerja adalah keberhasilan personel, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.²⁹

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.³⁰

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan suatu organisasi dengan perilaku yang diharapkan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan merupakan salah satu factor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak negative pada suatu perusahaan.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

²⁹ Mulyadi, *Sistem dan Pengendalian Manajemen (Sistem Pelipat Ganda Kinerja Perusahaan)*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), Hal. 337

³⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, . . .hal.481

Kinerja pegawai haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika, tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu. Lebih lanjut kinerja pegawai perlu dan mutlak ditingkatkan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat Indonesia yang sedang membangun menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila, sehingga dapat sejajar dengan bangsa-bangsa lainnya di dunia.³¹

Untuk mengetahui kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian kinerja yang teratur dan sistematis. Oleh karena itu, metode penilaian kinerja menjadi penting untuk diperhatikan, mengingat bagus tidaknya penilaian kinerja yang dilakukan akan dipengaruhi oleh tepat tidaknya metode penilaian yang dipilih dan diimplementasikan. Sehingga, penting untuk memuatkan perhatian pada penggunaan, jenis, dan penerapan sistem penilaian kinerja secara formal.

b. Unsur-unsur Dalam Kinerja Karyawan

Menurut Cokroaminoto, seorang karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspek, antara lain:³²

³¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, . . . hal. 486

³² Cokroaminoto, *Memakai Kinerja Karyawan*, <http://membangunkinerja.co.id>

1. Tingkat Efektivitas

Tingkat efektivitas dapat dilihat dari sejauh mana seorang karyawan dapat memanfaatkan sumber-sumber daya untuk melaksanakan tugasnya yang sudah direncanakan, serta cakupan sasaran yang bisa dilayani.

2. Tingkat Efisiensi

Tingkat efisiensi yaitu untuk mengukur seberapa tingkat pengangguran sumber-sumber daya secara minimal dalam pelaksanaan pekerjaan. Dan juga dapat mengukur sumber-sumber daya yang terbuang, semakin besar sumber daya yang terbuang, menunjukkan semakin rendah tingkat efisiennya.

3. Unsur Keamanan, Kenyamanan Dalam Pelaksanaan Pekerjaan

Penilaian aspek keamanan dan kenyamanan merujuk pada keberadaan dan kepatuhan pada standar pelayanan maupun prosedur kerja. Dalam unsur ini mengandung dua aspek yaitu aspek keamanan dan kenyamanan bagi karyawan dan bagi pihak yang dilayani. Adanya standar pelayanan maupun prosedur kerja yang dijadikan pedoman kerja akan dapat menjamin seorang karyawan bekerja secara sistematis, terkontrol dan bebas dari rasa was-was akan *complain*. Sementara itu, pihak yang dilayani mengetahui dan memperoleh paket pelayanan penuh.

4. Kepuasan Pelanggan Atau Pihak Yang Dilayani

Unsur penting dalam penilaian kinerja karyawan adalah kepuasan pelanggan tersebut. Oleh karena itu, dalam mengukur kepuasan pelanggan harus memperhatikan validitas pengukuran, sehingga harus memperhatikan metode dan instrument yang tepat.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah factor kemampuan (*ability*) dan factor motivasi (*motivation*)

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang karyawan juga harus mempunyai sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Sikap mental yang siap secara psikofisik terbentuk karena karyawan mempunyai modal dan kreatif yaitu seorang karyawan yang mampu mengolah otak dengan aktif dan lincah, memiliki keinginan maju, rasa ingin tahu yang tinggi, energik, analisis sistematis, terbuka untuk menerima pendapat, inisiatif tinggi, dan pikiran luas terarah.

Ada 6 karakteristik dari karyawan yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu:³³

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
 - b. Berani mengambil resiko
 - c. Memiliki tujuan yang realistis
 - d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan bertujuan untuk merealisasi tujuannya
 - e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
 - f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah dipromosikan
- d. Kinerja Dalam Islam

Di dalam Al-Qur'an membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan dalam firman-firman Allah yaitu:

1. Surat Ash-Shaff ayat 4

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًا كَانَتْهُمْ بُنْيَانًا مَرصُوصًا

³³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001), hal. 67-68

Artinya:

Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berperang di jalannya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.³⁴

Dalam surat Al-Shaff ayat 4 dijelaskan bahwa ketika masuk di dalam sebuah barisan (organisasi) haruslah melakukan sesuatu yang dengannya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar-standar kinerja organisasi kearah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

2. Surat Al-Ahqaaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

Artinya:

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.³⁵

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi. Selain itu indikator kerja juga digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari

³⁴ Department Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, . . . Hal. 551

³⁵ *Ibid*, Hal. 504

demikian menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan.

Penetapan indikator kinerja harus berlandaskan pada hasil perumusan perencanaan strategic yang meliputi tujuan, sasaran, dan strategi organisasi, kemudian diidentifikasi data, informasi yang lengkap, akurat dan relevan untuk memudahkan pemilihan indikator kinerja. Pengamalan atas penyelenggaraan dan misi organisasi sangat membantu dalam memilih indikator kerja yang relevan, yakni yang besar pengaruhnya terhadap keberhasilan kegiatan kinerja, program operasional maupun implementasi kebijakan.

Adapun indikator untuk mengukur kinerja individu ada lima yaitu:³⁶

1. Kualitas

Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

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

3. Ketepatan Waktu

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

³⁶ Robbins Stephen.P, *Perilaku Organisasi PT Indeks*, (Jakarta: Kelompok Gramedia, 2008), Hal.260

4. Efektivitas

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

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. Penilaian Kinerja

1. Pengertian Penilaian Kerja

Menurut Sjafrri Mangkuprawira, penilaian kerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.³⁷ Sedangkan Menurut Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, penilaian kinerja (*performa appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu factor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.³⁸

Apabila hal tersebut dilakukan dengan benar, maka dapat menguntungkan perusahaan. Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja karyawan dan akuntabilitas. Dalam dunia kompetitif yang

³⁷ Sjafrri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), hal.223

³⁸ Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Jakarta: Graha Ilmu, 2005), hal.224

mengglobal, perubahan-perubahan membutuhkan kinerja tinggi. Pada waktu yang sama, para karyawan membutuhkan umpan balik tentang kinerja mereka. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seorang karyawan harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Penilaian kinerja dapat memotivasi pegawai jika evaluasi tersebut meyakinkan para pegawai bahwa penilaian yang dilakukan adalah bagian dari apa yang mereka harapkan dalam peningkatan karier mereka. Artinya, penilaian kinerja yang dilakukan akan dihubungkan dengan masa depan mereka. Selain itu, dapat mendorong para pimpinan untuk mengamati perilaku bawahan. Lewat pengamatan yang meningkat dan lebih mendalam, dapat dihasilkan saling pengertian yang meningkat di antara para supervisor dan bawahan.³⁹

2. Tujuan Penilaian Kerja

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Yop Harris dalam Dharma yaitu:⁴⁰

a. Pertanggungjawaban

Apabila standart dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggungjawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji/upah, promosi, penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan yang bersangkutan.

³⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, . . . hal. 523

⁴⁰ Harris, Yop. "*Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan . . .*", hal. 535-542

b. Pengembangan

Jika standart dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya.

3. Manfaat Penilaian Kerja

Menurut Wibowo, manfaat penilaian kerja yaitu:⁴¹

- a. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi
- b. Mendefinisikan tujuan, target, sasaran untuk periode yang akan datang
- c. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi
- d. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan
- e. Menyepakati tujuan pembelajaran
- f. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan
- g. Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan
- h. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian
- i. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya

⁴¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, . . .Hal.192

- j. Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan

4. Jenis-jenis Penilaian Kerja

Menurut Veithzal Rivai, jenis-jenis penilaian kerja antara lain:⁴²

- a. Penilaian hanya oleh atasan
- b. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai
- c. Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya; atasan langsung yang membuat keputusan akhir
- d. Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir; hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas
- e. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen sumber daya manusia yang bertindak sebagai peninjau yang independen
- f. Penilaian oleh bawahan dan sejawat

5. Metode Penilaian Kerja

Adapun metode untuk memberi penilaian terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:⁴³

⁴² Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, . . .hal.415- 416

a. *Checklist*

Metode *checklist* ini, rater membuat jawaban ya atau tidak terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan perilaku karyawan.

b. *Multi-rater assessment (or 360-degree feedback)*

Suatu metode penilaian prestasi, dimana para manajer (atasan langsung), teman kerja, pemasok atau kolega diminta untuk mengisi kuesioner yang diperuntukkan pada karyawan yang dinilai.

c. Metode Rangking

Metode penilaian dengan cara membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan-karyawan lain untuk menentukan siapa yang lebih baik, kemudian menempatkan setiap karyawan dalam urutan dari yang terbaik sampai terburuk.

d. Skala rating yang diberi bobot menurut perilaku

Metode ini dirancang untuk menilai perilaku-perilaku yang mensyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan sukses.

e. Skala Penilaian grafik

Dalam metode ini pihak penilai memberikan penilaian kepada karyawan yang didasarkan pada factor-faktor misalnya kuantitas pekerjaan, ketergantungan, pengetahuan tentang pekerjaan, kehadiran, keakuratan kerja, dan kerjasama.

f. Penilaian pilihan paksaan

⁴³ Siti Al Fajar dan Tri Heru, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2010), hal. 143

Metode ini mensyaratkan pengevaluasi menyusun seperangkat pertanyaan yang menggambarkan bagaimana seorang karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

g. Penilaian peristiwa kritis

Metode penilaian ini didasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan yang memuaskan atau tidak memuaskan dalam kaitannya pelaksanaan kerja.

h. Penilaian bentuk uraian

Metode penilaian prestasi dimana pihak penilai mempersiapkan suatu pertanyaan dalam bentuk tulisan yang menggambarkan kekuatan, kelemahan, dan prestasi masalah setiap karyawan.

i. Pendekatan standar kerja

Metode ini biasanya digunakan untuk mengevaluasi karyawan bagian produksi.

j. Penetapan tujuan (*goal setting*)

Metode ini banyak sekali digunakan baik disektor swasta maupun pemerintah.

D. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu berfungsi sebagai bahan referensi tambahan, penguat maupun perbandingan bagi penelitian ini, yaitu mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja. Terus banyak yang mengkaji, maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu.

Penelitian Rori, Mekel, dan Ogi⁴⁴, bertujuan untuk mengetahui Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Perhitungan uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 12,076 > F_{tabel} = 2,84$ atau dimana $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa pendidikan, pelatihan, dan penempatan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor Inspektorat kota Manado.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Rori, Mekel, dan Ogi adalah persamaan dua variabel X yaitu pendidikan dan pelatihan kerja serta sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Adapun perbedaannya sampel yang digunakan Rori, Mekel, dan Ogi sebanyak 44 dan penelitian yang saya lakukan menggunakan 40 sampel, objek penelitian yang dilakukan Rori, Mekel, dan Ogi di Inspektorat kota Manado sedangkan penelitian ini objek penelitiannya di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.

⁴⁴ Rori, Winda Jennifer, Peggy A. Mekel, and Imelda Ogi. "Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2.2 (2014).

Penelitian Turere⁴⁵, bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama (serentak) maupun secara terpisah (parsial) variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang signifikan pada taraf nyata (α) = 5%. Hasil analisis diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0,679. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh atau proporsi sumbangan variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap variasi atau naik-turunnya kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 67,9%, sedangkan sisanya 32,1 % dijelaskan oleh factor-faktor lain.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Turere adalah persamaan dua variabel X yaitu pendidikan dan pelatihan kerja serta sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Adapun perbedaannya sampel yang digunakan Turere sebanyak 50 dan penelitian yang saya lakukan menggunakan 40 sampel, objek penelitian yang dilakukan Turere di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kalasey sedangkan penelitian ini objek penelitiannya di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.

⁴⁵ Turere, Verra Nitta. "Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1.3 (2013).

Penelitian Harris⁴⁶, bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Interyasa Cabang Pekanbaru. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasilnya menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,390 dapat diartikan bahwa 39% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pendidikan dan pelatihan kerja. Sedangkan yang sebesar 61% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Harris adalah persamaan dua variabel X yaitu pendidikan dan pelatihan kerja serta sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Adapun perbedaannya sampel yang digunakan Harris sebanyak 50 dan penelitian yang saya lakukan menggunakan 40 sampel, objek penelitian yang dilakukan Harris di PT Interyasa Cabang Pekanbaru sedangkan penelitian ini objek penelitiannya di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.

Penelitian Agusta dan Sutanto⁴⁷. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara variabel pelatihan dan motivasi kerja

⁴⁶ Harris, Yop. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan , . . . hal. 35-542.

⁴⁷ Agusta, Leonardo, and Eddy Madiono Sutanto. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya." *Agora* 1.3 (2013).

berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya.

Adapun perbedaan yang dilakukan peneliti adalah, penelitian ini menggunakan 2 variabel X yaitu (pendidikan dan pelatihan) dan objek penelitian dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung sedangkan pada penelitian diatas menggunakan obyek CV Haragon yaitu perusahaan yang beroperasi pada operator alat-alat berat.

Penelitian Wirawan, Bagia, Susila.⁴⁸ Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Makmur. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mandiri Tri Makmur dan objek penelitian adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, dan pencatatan dokumen, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (2) tingkat pendidikan terhadap pengalaman, (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur.

⁴⁸ Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja*.e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016).

Adapun perbedaan yang dilakukan dengan peneliti adalah, penelitian ini menggunakan 2 variabel X yaitu (pendidikan dan pelatihan), dan objek penelitian dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung, sedangkan pada penelitian diatas menggunakan 2 variabel, yang ke dua obyek penelitian yang akan dilakukan adalah LKS Asri Tulungagung pada penelitian diatas menggunakan obyek penelitian Bank Mandiri.

Penelitian Andriyan Muttaqin dkk,⁴⁹ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang, masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indocitra Jaya Samudra tahun 2013. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Data dikumpulkan dengan metode wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan dianalisis dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan (1) latar belakang pendidikan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari perhitungan t hitung = 0,451 < t table = 1,661, (2) masa kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari perhitungan t hitung = 1,954 > t table = 1,661, (3) latar motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari perhitungan t hitung = 0,774 < t table = 1,661, (4) latar belakang pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja karyawan tidak

⁴⁹ Adriyan Mutattaqin dkk, *Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT INdocitra Jaya Samudra Negara Bali Tahun 2013*, Vol 4 No Tahun 2014.

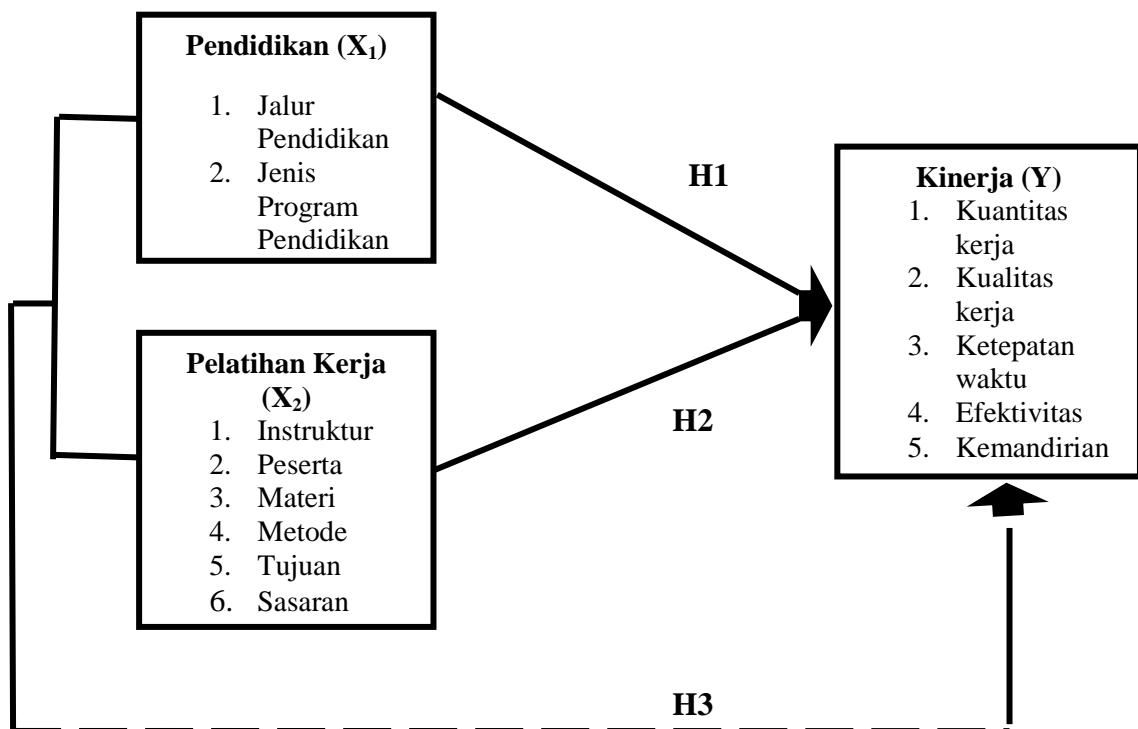
berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan dari perhitungan uji F diperoleh $F_{hitung} = 1,790 < F_{table} = 3,09$.

Adapun perbedaan yang dilakukan peneliti adalah, penelitian ini menggunakan 2 variabel X yaitu (pendidikan dan pelatihan) dan objek penelitian dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung sedangkan pada penelitian diatas pada PT Indocitra Jaya Samudra tahun 2013.

E. Kerangka Berfikir

Berdasarkan rumusan masalah serta landasan teori dan tinjauan penelitian ini, maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:

Gambar 1.1
Skema Kerangka Pemikiran



Keterangan:

1. Variabel terikat (variabel dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut sebagai (Y).
2. Variabel bebas (variabel independent) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah pendidikan (X1) dan pelatihan kerja (X2).

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya, sehingga istilah hipotesis adalah pernyataan sementara yang perlu untuk diuji kebenarannya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh yang signifikan pendidikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.

H2: Ada pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.

H3: Ada pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.