

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **2.1. Uraian Teoritis**

##### **2.1.1. Prestasi kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Prestasi kerja**

Prestasi kerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu seorang karyawan. Manajemen prestasi kerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan atau organisasi, termasuk prestasi kerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Pada dasarnya seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk dapat menunjukkan suatu prestasi kerja terbaik yang bisa ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Prestasi kerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan prestasi kerja dari masing-masing karyawan.

Prestasi kerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi prestasi kerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan yang dapat dilihat pada saat itu juga, pada dasarnya prestasi kerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Prestasi kerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode yang ditentukan.

Hamali (2016: 98): “prestasi kerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Prestasi kerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Selanjutnya Sirait (2013:128) “penilaian prestasi kerja adalah proses evaluasi kerja karyawan yang dilakukan organisasi. Melalui kegiatan ini para manager atau supervisor bisa memperoleh data tentang bagaimana karyawan kerja.”

Menurut Wijono (2017:79) prestasi kerja diartikan secara operasional sebagai usaha karyawan untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang ditampakkan secara kuantitas maupun kualitas..

Dari beberapa pendapat diatas, peneliti dapat memberikan kesimpulan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan prestasi kerja yang baik maka dapat mencapai tujuan suatu perusahaan.

### **2.1.1.2. Manfaat Penilaian Prestasi kerja**

Menurut Yani (2012: 121) kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

- 1) Posisi tawar  
Untuk memungkinkan manajemen melakukan negoisasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.
- 2) Perbaikan prestasi kerja  
Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki prestasi kerja.
- 3) Penyesuaian kompensasi  
Penilaian prestasi kerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba/rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upah/bonusnya atau kompensasi lainnya.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan karena akan memperbaiki prestasi kerja karyawan yang masih rendah serta memberikan dukungan kepada karyawan agar lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan adanya penilaian prestasi kerja maka perusahaan dapat mengevaluasi karyawan yang akan diberikan pelatihan dan pengembangan karir.

### **2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi kerja**

Hamali (2016:101) Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah :

- 1) Faktor internal karyawan  
Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang
- 2) Faktor Lingkungan Internal Organisasi  
Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja karya, misalnya penggunaanteknologi.
- 3) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja.

#### **2.1.1.4. Indikator Prestasi kerja**

Indikator prestasi kerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator prestasi kerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator prestasi kerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa prestasi kerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Busro (2019:97) menyebutkan bahwa indikator prestasi kerja karyawan, yaitu:

- 1) Kecakapan  
Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.
- 2) Profesionalisme  
Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- 3) Pengalaman kerja  
Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
- 4) Tanggungjawab  
Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari organisasi lain.
- 5) Ketepatan waktu  
Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi

## **2.1.2. Pendidikan**

### **2.1.2.1. Pengertian Pendidikan**

Sifat dan sikap Pendidikan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah beberapa definisi mengenai pendidikan:

Menurut Aisyah (2012:88) Pendidikan adalah suatu proses, tehnik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama

Menurut Robbins dan Timothy (2015: 81): “pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan”.

Sedangkan menurut Moorhead (2013: 63) “pendidikan/belajar (learning) adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka.

Merujuk berbagai pendapat para pakar, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh..

### 2.1.2.2. Jenis-Jenis Pendidikan

Pendidikan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Pendidikan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap mendasari perilaku seseorang. Pendidikan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, Pendidikan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi prestasi kerjanya.

Menurut Aisyah (2012:91) pembagian pendidikan meliputi sebagai berikut :

1) Pendidikan bawaan

Karakter bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik itu yang menyangkut faktor biologis maupun sosial psikologis

2) Pendidikan bawaan dari lingkungan

Yaitu kebiasaan-kebiasaan yang diperoleh oleh individu misalnya dari lingkungan rumah dibawahnya ke tempat kerja sehingga terbentuk atau berpengaruh terhadap lingkungan kerja..

Penggunaan tipe atau pendidikan akan berubah secara bergantian secara bergantian sesuai dengan perubahan situasi yang dihadapi oleh pemimpin yang bersangkutan. Dalam situasi tenang dan dalam menghadapi masalah-masalah yang memerlukan pemikiran yang bersama antara pemimpin dan bawahan, dengan sendirinya akan dipergunakan tipe pendidikan demokrasi. Sebaiknya dalam situasi darurat dimana diperlukan langkah-langkah yang cepat dengan sendirinya akan menuntut dilaksanakannya pendidikan otokrasi. Jadi, kadang-

kadang suatu saat pemimpin memberikan pengarahan atau perintah yang kokoh. Oleh karena itu tidak ada tipe pendidikan yang lebih baik, semua tergantung pada situasi dan lingkungannya.

### **2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendidikan**

Menurut teori Fiedler dalam Sutrisno (2009: 224), mengkhususkan diri pada perilaku pemimpin dalam memimpin yaitu berorientasi kepada tugas atau berorientasi pada bawahan. Ada 3 (tiga) situasi yang mempengaruhi Pendidikan, yaitu :

1. Hubungan antara pemimpin dan bawahan.
2. Derajat susunan tugas.
3. Kedudukan kekuasaan seseorang pemimpin.

Menurut Siagian (2009:313) ada beberapa faktor dari pendidikan, antara lain :

1. Usia  
Karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan karyawan untuk menemukan organisasi
2. Jenis Kelamin  
Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi dari pada pria
3. Status Perkawinan  
Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting

#### 4. Masa Kerja

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

#### 2.1.2.4. Indikator Pendidikan

Menurut Hasibuan (2009: 170), mengatakan ada 3 (tiga) macam indikator, yaitu adalah sebagai berikut :

##### 1. Letak Kendali

Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu sehubungan dengan penentuan hasil. Individu yang mempunyai letak kendali internal meyakini bahwa hasil (*reward*) yang mereka peroleh didasarkan pada usaha yang mereka lakukan sendiri. Sedangkan mereka yang cenderung letak kendali eksternal meyakini bahwa hasil yang mereka peroleh dikendalikan oleh kekuatan di luar kontrol pribadi mereka. Orang yang internal cenderung lebih menyukai gaya kepemimpinan yang *participative*, sedangkan eksternal umumnya lebih menyenangi gaya kepemimpinan *directive*.

##### 2. Kesiediaan untuk Menerima Pengaruh

Kesiediaan orang untuk menerima pengaruh dari orang lain. Bawahan yang tingkat *authoritarianism* yang tinggi cenderung merespon gaya kepemimpinan yang *directive*, sedangkan bawahan yang tingkat *authoritarianism* rendah cenderung memilih gaya kepemimpinan partisipatif.

##### 3. Kemampuan

Kemampuan dan pengalaman bawahan akan mempengaruhi apakah mereka dapat bekerja lebih berhasil dengan pemimpin yang berorientasi prestasi yang telah menentukan tantangan sasaran yang harus dicapai dan mengharapkan prestasi yang tinggi.

### **2.1.3. Pelatihan**

#### **2.1.3.1. Pengertian Pelatihan**

Menurut Rivai dan Darsono (2015:313) “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit dan luas”.

Menurut Mulyadi (2015:97) suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang melalui proses sosialisasi terbentuk menjadi aturan yang berfungsi sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak.

Menurut Robbins dan Timothy (2014:305) “Pelatihan merupakan suatu fungsi Manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam organisasi.”.

Menurut beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa suatu proses pendidikan jangka pendek untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi.

#### **2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan**

Menurut Rivai dan Darsono (2015:240) Dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa faktor yang berperan yaitu identifikasi kebutuhan, instruktur (pelatih), peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang.

- 1) Identifikasi Kebutuhan Pelatihan. Setiap upaya yang dilakukan untuk melakukan penelitian kebutuhan pelatihan adalah dengan mengumpulkan dan menganalisis gejala-gejala dan informasi-informasi yang diharapkan dapat menunjukkan adanya kekurangan dan kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja karyawan yang menempati posisi jabatan tertentu dalam suatu perusahaan. Upaya untuk melakukan identifikasi pelatihan antara lain dengan cara:
  - a) Membandingkan uraian pekerjaan/jabatan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan atau calon karyawan.
  - b) Menganalisis penilaian prestasi. Beberapa prestasi yang dibawah standar dianalisis dan ditentukan apakah penyimpangan yang terjadi disebabkan oleh karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan.
  - c) menganalisis catatan karyawan, dari catatan karyawan yang berisi tentang latar belakang pendidikan, hasil tes seleksi penerimaan, pelatihan yang pernah diikuti, promosi, demosi, rotasi, penilaian prestasi secara periode, temuan hasil pemeriksaan satuan pemeriksaan, kegagalan kerja, hasil komplain dari pelanggan, efektivitas kerja yang menurun, produktivitas kerja yang menurun, in-efisiensi dalam berbagai hal dan lain-lain. Dari catatan ini bisa ditentukan kekurangan-

kekurangan yang dapat di isi melalui pelatihan, dan jika masih memiliki potensi untuk dikembangkan.

- d) Menganalisis laporan perusahaan lain, yaitu tentang keluhan pelanggan, keluhan karyawan, tingkat absensi, kecepatan kerja, kerusakan mesin, dan lain-lain yang dapat dipelajari dan disimpulkan adanya kekurangan-kekurangan yang bisa ditanggulangi dengan pelatihan.
- e) Menganalisis masalah. Masalah yang dihadapi perusahaan secara umum dipisahkan kedua masalah pokok, yaitu masalah yang menyangkut sistem dan Sumber Daya Manusia-nya, masalah yang menyangkut Sumber Daya Manusia sering ada implikasinya dengan pelatihan. Jika perusahaan menghadapi masalah utang – piutang bisa digunakan sistem penagihan dan melatih karyawan yang menangani piutang tersebut.
- f) Merancang jangka panjang perusahaan. Rancangan jangka panjang ini mau tidak mau memasukan bidang Sumber Daya Manusia di dalam prosesnya. Jika dalam proses banyak sekali mengantisipasi adanya perubahan-perubahan, kesenjangan potensi pengetahuan dan keterampilan dapat dideteksi sejak awal.

## 2) Pelatih (instruktur)

Pelatih (*trainer*) atau instruktur adalah seorang atau tim memberikan latihan atau pendidikan kepada para karyawan. Dalam hal ini

seorang pimpinan atau setiap kepala bagian harus dapat bertindak sebagai pelatih atau instruktur atau pemberi perintah. Seorang pimpinan tentunya harus mampu mengatasi masalah-masalah agar tugas-tugasnya yang diberikan kepada bawahan dapat benar-benar dikerjakan. Instruktur memulai dengan melakukan evaluasi deskripsi pekerjaan untuk mengidentifikasi tugas-tugas yang menonjol bagi jenis pekerjaan tertentu yang diperlukan. Instruktur juga mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Instruktur mengarahkan karyawan membantu mereka dalam memperoleh pengetahuan, kemampuan dan kebiasaan yang tepat.

### 3) Peserta Pelatihan

Peserta merupakan salah satu unsur yang penting, karena program pelatihan adalah suatu kegiatan yang diberikan kepada peserta (karyawan). Sebelum ditentukan peserta yang akan mengikuti pelatihan, terlebih dahulu perlu ditetapkan syarat-syarat and jumlah peserta, misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan.

### 4) Materi program (bahan )Pelatihan

Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan disini dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang masih diperlukan. Apapun

materinya, program harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan.

#### 5) Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang dipilih hendaknya sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dikembangkan oleh perusahaan. Dalam pelatihan beberapa teknik akan menjadikan prinsip belajar tertentu menjadi lebih efektif .

### 2.1.3.2. Indikator Pelatihan

Dimensi Budaya organisasi menurut Meyer dan Allen sebagaimana ditulis oleh Moorhead (2012:237) memiliki lima komponen pokok, yaitu:

- 1) Tingkat reaksi, yaitu meninjau reaksi peserta terhadap pelatihan, pelatih dan sebagainya terhadap proses dan isi pelatihan.
- 2) Tingkat Belajar, yaitu perubahan pada pengetahuan, keahlian dan sikap peserta pelatihan yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan.
- 3) Tingkat tingkah laku kerja, yaitu perubahan pada tingkah laku kerja para peserta setelah pelatihan.
- 4) Tingkat organisasi, yaitu efek pelatihan terhadap organisasi.
- 5) Nilai akhir, yaitu manfaat yang didapat dari pelatihan terutama untuk organisasi , tetapi juga individu.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Adapun hasil penelitian yang relevan adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Tahun</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>

2013	Joko Setiawan	Pengaruh Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada PT.Awetama Bina Reksa	Hasil uji T diperoleh t-hitung, pendidikan (X1) -1.358 dengan taraf signifikan 0.130, yang artinya pendidikan (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, lingkungan kerja (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, karena sesuai dengan hipotesis $\rho$ pada $\alpha < 5\%$ . Uji F diperoleh sebesar 27.273 atau dengan probabilitas signifikan 0.000 yang lebih kecil dari pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ hal ini menunjukkan bahwa variable prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua variable independen sebesar 47.10% dan sisanya 52.90% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
2015	Arieni	Pengaruh Pendidikan Terhadap Prestasi kerja Karyawan Di Upt. Pengujian Sertifikasi Mutu Barang – Lembaga Tembakau Jember	Nilai t-hitung untuk sikap individu sebesar 2,686 karena nilai t-hitung lebih besar dibandingkan ttabel (2,686 > 2,045) maka hipotesis (H1) diterima. Artinya, sikap individu karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai t-hitung untuk sikap individu sebesar 3,502 karena nilai t-hitung lebih besar dibandingkan ttabel (3,502 > 2,045) maka hipotesis (H2) diterima. Artinya, minat karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil uji ANOVA atau uji F diperoleh F hitung sebesar 51,488 dan F tabel sebesar 2,70 (51,448 > 2,70) dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena itu, nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel pendidikan yang meliputi sikap, minat, motivasi dan kepatuhan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. variabel motivasi menjadi variabel dengan koefisien korelasi terbesar

			terhadap prestasi kerja karyawan yakni 0,335 atau sebesar 11,2%.
2015	Sapto Supriyanto	Pengaruh Pendidikan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi kerja Karyawan Departemen Engineering Technical Development & Support PT. Vale Indonesia Tbk	Nilai critical ratio pengaruh pendidikan (X1) terhadap motivasi kerja karyawan (Y1) sebesar 4,670 dengan signifikansi 0,000. Ini berarti pendidikan (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y1). Dengan demikian, hasil penelitian ini menyimpulkan untuk menerima hipotesis bahwa “pendidikan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan”. Koefisien standardized regression weights (standardized coefficients) pengaruh variabel karakteristik organisasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y1) sebesar 0,397 dengan nilai critical ratio sebesar 3,918 pada taraf signifikan 0,000. Koefisien standardized regression weights bertanda positif yang menunjukkan bahwa variabel karakteristik organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y1)
2013	Abdul Rahman	Pengaruh Pendidikan, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala	Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 1, bahwa besarnya probabilitas signifikansi variabel pendidikan adalah 0,006. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditentukan ( $\alpha = 0,05$ ), maka dapat dinyatakan bahwa variabel pendidikan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. variabel motivasi adalah 0,003. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditentukan ( $\alpha = 0,05$ ), maka dapat dinyatakan bahwa

		<p>variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 1, bahwa besarnya probabilitas signifikansi variabel budaya kerja adalah 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditentukan (<math>\alpha = 0,05</math>), maka dapat dinyatakan bahwa variabel budaya kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh <math>F_{hitung} = 17,599</math> dengan nilai <math>Sig-F (\alpha = 0,000)</math>. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.</p>
--	--	---

### 2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Menurut Istianto (2009:87): “Pendidikan adalah bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya”. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

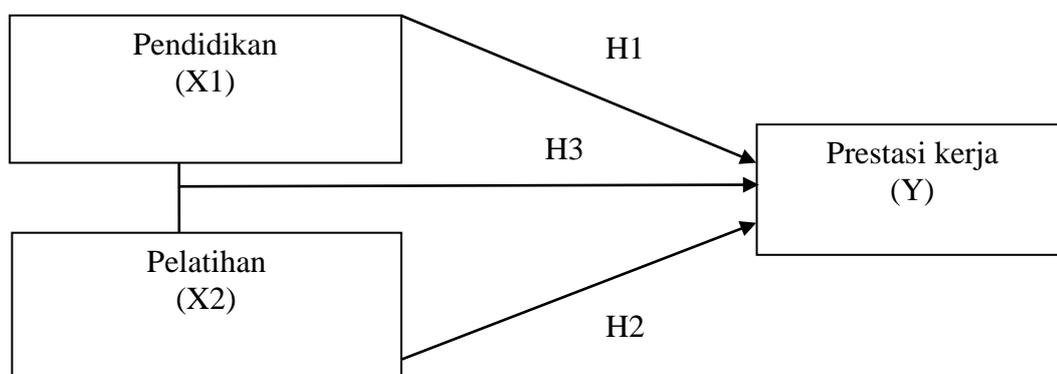
Berkaitan dengan keyakinan individu sehubungan dengan penentuan hasil. Individu yang mempunyai letak kendali internal meyakini bahwa hasil (*reward*) yang mereka peroleh didasarkan pada usaha yang mereka lakukan sendiri. Sedangkan mereka yang cenderung letak kendali eksternal meyakini bahwa hasil yang mereka peroleh dikendalikan oleh kekuatan di luar kontrol pribadi mereka. Orang yang internal cenderung lebih menyukai gaya kepemimpinan yang

*participative*, sedangkan eksternal umumnya lebih menyenangi gaya kepemimpinan *directive*.

Pendidikan, merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian tingkat pendidikan mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi kinerja karyawan

Pelatihan merupakan pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan, guna untuk meningkatkan kinerja karyawan, dimana karyawan dalam melakukan pekerjaan akan mengalami perubahan yang memuaskan dengan sedikit kesalahan sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya

Dengan memberikan pelatihan seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik. Dari penjelasan diatas dan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bawah pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai atau karyawan.



## **Gambar 2.1**

### **Kerangka Pemikiran Teoritis**

#### **2.4. Hipotesis Penelitian**

Pengertian Hipotesis menurut Sugiyono (2013: 96): “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- $H_1$  : Ada pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Permata Hijau Palm Oleo Medan
- $H_0$  : Tidak ada pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Permata Hijau Palm Oleo Medan
- $H_2$  : Ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Permata Hijau Palm Oleo Medan
- $H_0$  : Tidak ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Permata Hijau Palm Oleo Medan
- $H_3$  : Ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Permata Hijau Palm Oleo Medan
- $H_0$  : Tidak ada pengaruh pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Permata Hijau Palm Oleo Medan

