

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA

BAB II

TINAJUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

(Hasibuan, 2011:69) menyatakan bahwa pendidikan adalah hubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh. Arah pembangunan SDM di Indonesia ditujukan pada pengembangan kualitas SDM secara komprehensif meliputi aspek kepribadian dan sikap mental, penguasaan ilmu dan teknologi, serta profesionalisme dan kompetensi yang ke semuanya dijiwai oleh nilai-nilai religius sesuai dengan agamanya. Pengembangan SDM di Indonesia meliputi pengembangan kecerdasan akal (IQ), kecerdasan sosial (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ).

Menurut (Herman H, 2012:13) berpendapat pendidikan harus dipandang sebagai suatu proses penyesuaian diri manusia secara timbal balik dengan alam sekitar, dengan sesama manusia, dengan tabiat tertinggi dari kosmos. Dalam pengertian alamiah yang luas, proses kependidikan tersebut menyangkut proses seseorang menyesuaikan dirinya dengan dunia sekitarnya.

Pendidikan sebagai obyek dan juga subyek pembangunan perlu diperhatikan karena pendidikan merupakan penggerak utama dari pembangunan. Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan.

Pendidikan adalah usaha menarik sesuatu didalam diri manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, non formal disekolah dan luar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi kemampuan-

kemampuan individu agar dikemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat.

Dalam kaitan ini, Muchtar Buchori mengemukakan bahwa pendidikan yang baik dan ideal adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk menghadapi tiga tugas kehidupan, yaitu: untuk dapat hidup (to make living), untuk mengembangkan kehidupan yang bermakna (to lead a meaningful live), dan untuk turut memuliakan kehidupan (to ennoble life) (Usman, 2010:18).

b. Jenis-jenis Pendidikan

1) Pendidikan Formal

Amanat pembukaan UUD 1945 dan visi pendidikan nasional menunjuk pada suatu landasan filsafat yang mendalam. Dalam pasal 31 ayat 1 UUD 1945 dinyatakan bahwa “setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan”. UU 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 5 ayat 5 menyatakan bahwa “setiap warga negara berhak mendapatkan kesempatan meningkatkan pendidikan sepanjang hayat”. Hal ini sejalan dengan hak asasi manusia, bahwa setiap warga negara berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan, dan berhak memperolah manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia (Depdiknas, 2003).

Pendidikan formal merupakan pendidikan di sekolah yang di peroleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang, dan dengan mengikuti syarat-syarat yang jelas. Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah yang lahir dan berkembang secara efektif dan efisien dari dan oleh serta untuk masyarakat, merupakan perangkat yang berkewajiban memberikan pelayanan kepada generasi muda dalam mendidik warga negara.

Pendidikan formal meliputi: SD,SMP, SMA dst

2) Pendidikan nonformal

Berdasarkan Bab Kelima UU No.20/2003 pasal 26 dinyatakan bahwa pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan 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 keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik (Depdiknas, 2003). ialah pendidikan yang mempunyai bentuk atau organisasi tertentu. jenjang pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh pekerja, dan kesesuaian jurusan, Pendidikan persekolahan yang mencakup berbagai jenjang pendidikan dari tingkat sekolah dasar (SD) sampai perguruan tinggi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut (Desak Ketut, 2016:3) terdiri atas:

- 1) Ideologi
Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan
- 2) Social ekonomi
Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi
- 3) Social budaya
Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya
- 4) Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju

5) Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai

d. Tujuan Pendidikan

Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat yang diungkapkan oleh (Tirtarahardja, 2005:41) yaitu :

- 1) Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia Pancasila
- 2) Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya
- 3) Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran
- 4) Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang
- 5) studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus

2. Pelatihan

a. Pengertian pelatihan

(dessler,2006:280) pengertian pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan mengacu pada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut (Simanjuntak,2005:43) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. (Mathis, 2002:5) 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 maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

Dari definisi diatas disimpulkan bahwa pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam lingkungan perusahaan. Karyawan baik yang baru ataupun yang sudah lama bekerja perlu mengikuti pelatihan karena daya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

b. Tujuan Pelatihan

Menurut Carrel (Salinding 2011:15) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

- 1) Memperbaiki kinerja
- 2) Meningkatkan keterampilan karyawan
- 3) Menghindari keusangan manajerial
- 4) Memecahkan permasalahan
- 5) Orientasi karyawan baru
- 6) Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- 7) Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel

Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

Menurut (Widodo, 2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan

yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

c. Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai Veithzal Sagala (2011:217), adapun manfaat pelatihan yang dibagikan menjadi tiga golongan, yaitu:

- 1) Manfaat untuk karyawan
 - a) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
 - b) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
 - c) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 - d) Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.
 - e) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
 - f) Meningkatkan kepuasan kerja
 - g) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
 - h) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
 - i) Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan
 - j) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan
 - k) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan .

- l) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru
- 2) Manfaat untuk perusahaan
 - a) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit
 - b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
 - c) Memperbaiki sumber daya manusia
 - d) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan
 - e) Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
 - f) Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan
 - g) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan
 - h) Membantu pengembangan perusahaan
 - i) Belajar dari peserta
 - j) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
 - k) Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan
 - l) Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif
 - m) Membantu pengembangan promosi dari dalam
 - n) Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek yang biasanya diperlihatkan pekerjaan.
 - o) Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja
 - p) Mendorong mengurangi perilaku merugikan
 - q) Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan
- 3) Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu
 - a) Meningkatkan komunikasi antar group dan individual
 - b) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi
 - c) Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi

afirmatif

- d) Meningkatkan kualitas moral
- e) Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinas

d. Jenis-jenis pelatihan

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin proses belajar yang efektif. Menurut (Suparno,2015:86), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

- 1) Pelatihan dalam kerja (on the job training)
- 2) Magang (apprenticeship)
- 3) Pelatihan di luar kerja (of-the-job training)
- 4) Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (vestibule training)
- 5) Simulasi kerja (job simulation)

e. Sasaran pelatihan

Menurut (Sutrisno,2009:69)mengemukakan enan sasaran pelatihan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja
- 2) Meningkatkan mutu kerja
- 3) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia
- 4) Meningkatkan moral kerja
- 5) Menunjang pertumbuhan pribadi

Menurut (Hasibuan,2016:74), pelatihan atau instruktur yang baik hendaknya memiliki syarat sebagai berikut:

- 1) *Teaching Skills* Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk Mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pengembangan.
- 2) *Communication Skills* Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif.
- 3) *Personality Authority* Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan

terhadap peserta pengembangan.

- 4) *Social Skills* Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pengembangan.
- 5) *Technical Competent* Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoretis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan.
- 6) *Stabilitas Emosi* Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat keabakan, keterbukaan, tidak pendendam serta memberikan nilai yang objektif.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian disiplin

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009:212)

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadwiryo, 2003 :291). Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2009:824).

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009:94). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veithzal, 2006:444). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora, 2004:610) Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat

kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Pembagian

b. Jenis-jenis disiplin

disiplin ada 2 jenis (Moekizat, 2002: 356) yaitu:

- 1) *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
- 2) *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrim "*command discipline*" memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan

(Hasibuan 2009:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan.
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya .
- 2) Kepemimpinan
Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3) Kompensasi.

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4) Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5) Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Di Indonesia istilah kinerja telah populer digunakan media massa Indonesia. Kata dalam bahasa Inggris untuk istilah kinerja tersebut yakni "performance". Menurut (Wibowo, 2007:02) kinerja berasal dari pengertian "performance" sebagai hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai dari pekerjaan tersebut, Menurut (Sukarno, 2002:131) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian, pelaksanaan, suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Tujuan penilaian kinerja (Husnan, 2001:115) yaitu memberikan informasi-informasi dalam memungkinkan untuk dilakukan perbandingan yang dapat menopang berbagai keputusan dalam bidang personalia. Menurut Rivai (2004:304) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi adalah penilaian yang dilakukan untuk mengetahui keberhasilan seseorang manajer dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan dengan suatu kriteria yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai (2004:302) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu

fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

b. Faktor-faktor penilaian kinerja

- 1) Kualitas kerja, dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, pemeliharaan alat kerja kantor, ketepatan kerja, keterampilan dan kecakapan bekerja.
- 2) Kuantitas kerja, dapat diukur dari kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam bentuk kuantitatif.
- 3) Pengetahuan, menyangkut kemampuan karyawan dalam hal memahami semua yang berhubungan dengan pekerjaan.
- 4) Keandalan, diukur dari kemampuan dan keandalan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
- 5) Kehadiran, meliputi kegiatan dan aktivitas karyawan baik di lingkungan kantor maupun di luar kantor.
- 6) Ketidak bergantungan, menyangkut kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan tanpa harus terus menerus diawasi.

A. Hubungan antar variable

1. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja Karyawan pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat

menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan, sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai. (Sutrisno, 2009:68) menyatakan, “Pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan di masa yang akan datang” Menurut (Hasibuan, 2002:8) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. (Gomes, 2009:27) pendidikan dan pelatihan adalah sebagai usaha untuk memperbaiki performance pekerja/karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya itu

H1: Pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

2. Pengaruh Pelatihan (Diklat) Terhadap kinerja Karyawan

Kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor secara internal, salah satunya adalah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi/instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi dan berkualitas. Pelatihan (training) merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi tersebut.. Chan dalam (Priansa, 2017) pelatihan adalah pembelajaran yang disediakan untuk meningkatkan kinerja berkaitan dengan pekerjaannya yang sedang dilakukan saat ini. Melalui

program ini para karyawan akan termotivasi untuk mengembangkan karier dalam perusahaan. Hasilnya akan tampak dalam tingkat turn over yang dapat diminimalkan dan melicinkan jalan menuju tingkat produktivitas yang tinggi. Peran unsur sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas suatu organisasi, pelatihan pada dasarnya merupakan suatu unsur yang penting dalam merencanakan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan organisasi. Pelatihan merupakan suatu proses harmonisasi yang mempertemukan kebutuhan-kebutuhan organisasi dan kebutuhan karyawan. Hasil-hasil yang dirasakan organisasi dari pelatihan antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas, kuantitas dan produktivitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Menciptakan sifat loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam meningkatkan pengembangan pribadi mereka. Sedangkan hasil yang dirasakan oleh karyawan secara perorangan adalah berupa kepuasan kerja, keamanan, pengembangan diri, serta integritas pekerjaan dan keluarga.

Dalam menyimak uraian di atas, dapat diungkapkan bahwa pelatihan memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang akhirnya akan merupakan dorongan besar bagi pencapaian tujuan organisasi maupun karyawan yang bersangkutan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang efektif dalam perusahaan adalah apabila pemimpin tidak mentolelir perilaku karyawan yang menyimpang, karena hal tersebut

dianggap tidak relevan dalam tindakan pendisiplinan. Dalam penegakan disiplin kerja sebaiknya diarahkan kepada perilakunya dan bukan kepada karyawan secara pribadi, karena alasan pendisiplinan adalah untuk meningkatkan produktivitas. Beberapa penelitian yang relevan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah hasil penelitian dari Afni Faunida (2012: 12) menyatakan “hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sangat kuat, yang artinya jika disiplin kerja yang diterapkan dalam perusahaan baik maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat”. Hal serupa diungkapkan oleh Widodo dan Sunarso (2009:55), “disiplin kerja sangat mempengaruhi terhadap produktivitas karena dengan disiplin kerja maka pekerja mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ilmu yang di dapat dari penyuluhan”.

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. Penelitian terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang menyenangi hubungan dengan penelitian yang akan dilakukan seperti yang dijabarkan pada table berikut ini:

Tabel 2.1
 Penelitian terdahulu

Nama peneliti	Judul skripsi	Metode penelitian	Hasil penelitian
Farisy (2013)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pp London Sumatra Indonesia Tbk	Kuantitatif Penelitian ini menggunakan spss	Berdasarkan penelitian yang dilakukan adalah pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
Abidin (2013)	Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. PT. Rekatama putra gagana bandung	Kuantitatif Penelitian ini menggunakan spss	Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama putra gagana bandung
Reza(2010)	Pengaruh gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinarsantosa banjaneegara	Kuantitatif Penelitian ini menggunakan spss	Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Septarina (2017)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang	Kuantitatif Penelitian ini menggunakan spss	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan (X1) dan lamanya bekerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang

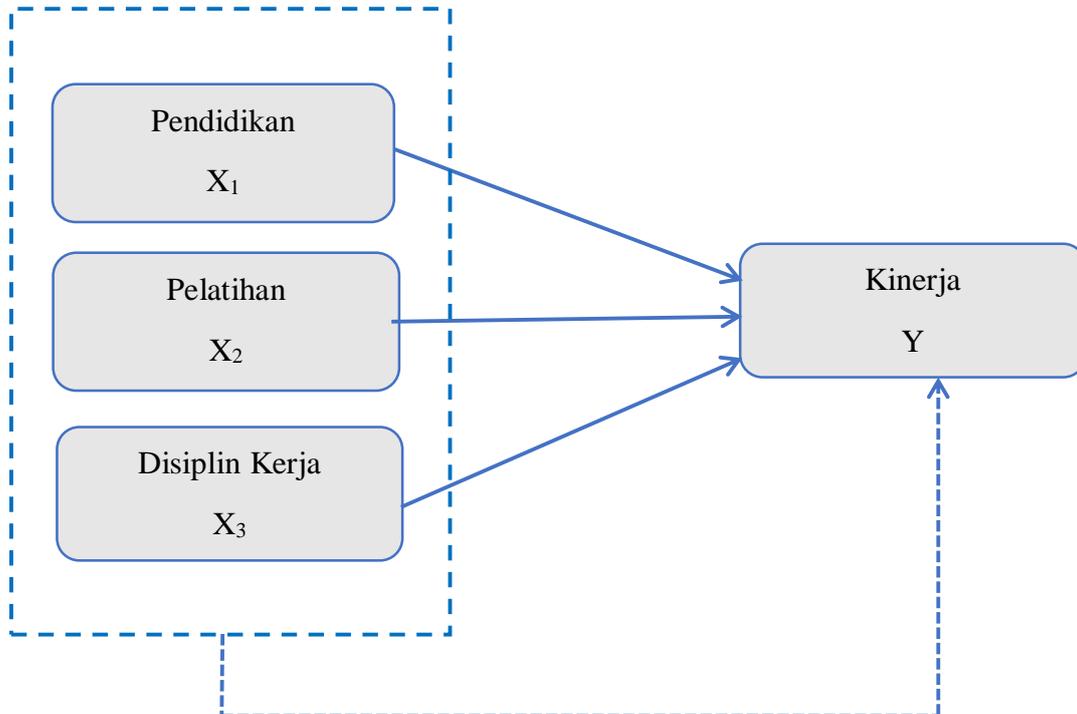
Nama peneliti	Judul skripsi	Metode penelitian	Hasil penelitian
Soe'oed hakam (2013)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan joint operating body pertamina-pertochina east java)	Kuantitatif Penelitian ini menggunakan spss	Hasil uji t pada variabel pendidikan menunjukkan $t_{hitung} 2,067 > t_{tabel} 1,663$ sedangkan $sig 0,043 < 0,05$, jadi variabel pendidikan karyawan berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan <i>Joint Operating Body Pertamina-PetroChina East Java</i>
Sutanto (2013)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya	Kuantitatif Penelitian ini menggunakan spss	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Even fandi (2017)	pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pt. bank rakyat indonesia (persero), tbk cabang manado	Kuantitatif Penelitian ini menggunakan spss	Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan Pendidikan secara parcial
(bima, 2015)	Pengaruh pelatihan disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktifitas kerja karyawan	Kuantitatif Penelitian ini menggunakan spss	Hasil penelitian mendapatkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependennya

Nama peneliti	Judul skripsi	Metode penelitian	Hasil penelitian
(Harlie, 2012)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan	Kuantitatif Penelitian ini menggunakan spss	secara bersama variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja motivasi dan pengembangan karier berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.
(Hendra, 2016)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Area Manado	Kuantitatif Penelitian ini menggunakan spss	Hasil penelitian yaitu: pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado; dan, pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah penjelasan sementara terhadap gejala yang membuahakan hipotesis (Sugiyono,2010:92). Berdasarkan teori yang telah dipaparkan diatas, maka berpengaruh dari masing-masing variable tersebut dapat digambarkan dalam model paradifma seperti yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini:

Gambar.2.1
Kerangka pemikiran



D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2010:38). Berdasarkan rumusan permasalahan, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Pendidikan berpengaruh positif terhadap Kinerja kerja karyawan

H2: Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja kerja karyawan.

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja kerja karyawan.

H4: Pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H5: Diduga disiplin dibanding pendidikan dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan

