

BAB II

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pendidikan

2.1.1.1 Pengertian Pendidikan

Tidak dapat dipungkiri bahwa pendidikan adalah salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia, terutama jika menyangkut urusan karier dan pekerjaan. Bahkan, banyak orang yang meyakini bahwa pendidikan merupakan faktor penentu utama karier atau kesuksesan seseorang. Selain itu, pendidikan juga dapat menjadi pengukur tinggi atau rendahnya status sosial seseorang. Karena pandangan tersebut, banyak sekali orang tua yang ingin berusaha keras agar anaknya menempuh pendidikan setinggi-tingginya.

Menurut Edy Sutrisno (2011:65) pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Peserta didik merupakan masukan, setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dari kurikulum yang ada, menghasilkan keluaran berupa kemampuan tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan tingkah laku termasuk didalamnya pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya. Adapun menurut Hardjana (2001:13), Pendidikan atau edukasi secara umum merupakan usaha yang sengaja diadakan dan dilakukan secara sistematis serta terus-menerus dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tingkatannya, guna menyampaikan, menumbuhkan dan mendapatkan pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan atau keterampilan yang dikehendaki.

Menurut penelitian dari (Putu & Jana, 2019) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja. Temuan ini mendukung teori Muttaqin (2013), yang menyatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Soekidjo (2003) juga menyatakan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi dari karyawan akan mempengaruhi kemampuan dalam mencapai kinerja secara optimal. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Mamahit (2013) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pendidikan memang menjadi kebutuhan dasar bagi banyak perusahaan yang akan menerima seseorang untuk bekerja. Bisa dibayangkan, latar belakang pendidikan adalah hal kasat mata yang menjadi pertimbangan perusahaan dalam memilih pegawainya. Pendidikan menjadi salah satu cara termudah untuk menilai apakah seseorang layak untuk bekerja pada suatu posisi atau tidak. Pendidikan dimaksudkan untuk menambah pengetahuan dan menjadi lebih teoretis (Hidayat, 2018). Yang dimaksudkan dalam menjadi lebih teoritis adalah jika kita mengaplikasikan pada kehidupan nyata maka kita mempunyai pondasi atau pola pikir yang lebih logis dengan pengetahuan teori yang telah kita miliki.

2.1.1.2 Fungsi Pendidikan

Fungsi pendidikan terhadap masyarakat setidaknya ada dua bagian besar, yaitu fungsi preserveratif dan fungsi direktif. Fungsi preserveratif dilakukan dengan melestarikan tata sosial dan tata nilai yang ada dalam masyarakat, sedangkan fungsi direktif dilakukan oleh pendidikan sebagai agen pembaharuan sosial sehingga dapat mengantisipasi masa depan. (Hermawan, 2017)

Selain itu pendidikan mempunyai fungsi:

1. Menyiapkan sebagai manusia
2. Menyiapkan tenaga kerja
3. Menyiapkan warga negara yang baik

Menempuh pendidikan tinggi demi mendapatkan gelar yang diimpikan tentu tidak salah, sebab, pendidikan memang menjadi salah satu tolak ukur yang dilihat oleh perusahaan-perusahaan di mana kita akan melamar pekerjaan. Yang menjadi masalah adalah ketika masih banyak orang yang beranggapan bahwa pendidikan atau gelar merupakan satu-satunya hal penting yang patut dikejar. Sebab, dunia pekerjaan tidak hanya melulu tentang teori, tetapi juga butuh praktik secara langsung. Maka dari itu, ketimbang mengejar pendidikan setinggi langit dan mendapatkan gelar yang membanggakan, penting bagi kita untuk juga melatih kemampuan yang lahir dari pengetahuan dan pengalaman.

Pada intinya adalah pendidikan memberikan jauh diatas pekerjaan saja. Pendidikan mampu memberikan sebuah peluang pekerjaan, dan harga sebuah ijazah tidak bisa dibayar ketika ia mampu bekerja. Tetapi berpendidikan akan mampu membaca, memahami, dan memberikan solusi kepada mereka yang tak berpendidikan.

Dalam penelitian (Ningrum et al., 2013) dijelaskan juga bahwa setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar perusahaan, adanya peningkatan kecermatan, ketelitian, dan kerapian pekerjaan telah sesuai dengan standar mutu perusahaan, karyawan menjadi lebih bertanggung jawab dibidang pekerjaannya dan mampu menyesuaikan kualitas hasil pekerjaan dengan yang diharapkan perusahaan, karyawan tepat waktu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai target yang telah ditentukan perusahaan dan karyawan merasa adanya peningkatan target waktu yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.1.3 Indikator Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 tahun 2003 di kutip dari (Hermawan, 2017), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari :

1. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
2. Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
3. Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

2.1.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan

1. Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

2. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

3. Sosial 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

2.1.1.5 Hubungan Tingkat Pendidikan dan Produktivitas Kerja

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas kerja karyawan. Pada umumnya karyawan yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, karena karyawan berpendidikan lebih tinggi khususnya sesuai dengan jurusan yang ditempuh akan memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Pendidikan merupakan salah satu aspek yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, tenaga kerja yang berkualitas, ditandai dengan produktivitas kerja yang tinggi. (Hermawan, 2017)

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2011:65), pendidikan sebagai totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus- menerus yang senantiasa berkembang, dan dihadapkan pada masalah keterbatasan sumber, oleh karena itu perlu diterapkan suatu system manajemen yang memungkinkan keberhasilan misi pendidikan. Peserta didik merupakan masukan, setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dan kurikulum yang ada, menghasilkan keluaran berupa kemampuan tertentu, sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa perubahan tingkah laku termasuk didalamnya pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya.

2.1.2 Pelatihan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Handoko (2001:104) mengemukakan bahwa Pelatihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedang menurut Dessler (2004:216) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Vietzal Rivai (2009:222) berpendapat bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Sedangkan menurut Mathis (2006:302), pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Byars dan Rue (2008:161), mengemukakan pendapatnya pelatihan adalah *learning process that involves the acquisition of skills, concepts, rules, or attitude to enhance employee performance*. Sedang menurut Oemar Hamalik (2005:10) Pelatihan adalah suatu tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga professional, pelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. (Aurelius, 2019) Jadi pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karier tenaga kerja.

2.1.2.2 Peran Penting Pelatihan Kerja

Seorang karyawan yang baru saja bekerja disebuah perusahaan harus diberikan pelatihan (training) agar karyawan tersebut mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan sesuai dengan job description yang ia miliki dalam perusahaan tersebut. Tidak hanya untuk karyawan baru, tetapi pelatihan juga harus diberikan kepada karyawan yang sudah lama bekerja dalam upaya mengembangkan keterampilan dan

kemampuan yang dimiliki. Manullang (2012), para pegawai akan berkembang lebih cepat dan lebih baik, serta dapat bekerja lebih efisien, apabila sebelum mereka bekerja, mereka menerima latihan terlebih dahulu, di bawah pengawasan seorang pengawas instruktur yang ahli. (Haryati & Sibarani, 2015)

Lebih lanjut, Samsudin (2010) juga menjelaskan beberapa faktor penyebab diperlukannya pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Angkatan Kerja, terdiri dari dan orang-orang yang berharap untuk memiliki pekerjaan. Kualitas angkatan kerja merupakan hal yang sangat penting. Kualitas disini berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada.
2. Persaingan Global, perusahaan-perusahaan harus menyadari bahwa mereka menghadapi persaingan di pasar global. Agar dapat memenangkan persaingan, perusahaan bisnis harus mampu menghasilkan produk yang lebih baik dan lebih murah. Untuk itu, diperlukan senjata yang ampuh untuk menghadapi persaingan agar tetap survive dan memiliki dominasi. Senjata tersebut adalah pendidikan dan pelatihan.
3. Perubahan yang Cepat dan Terus-menerus, di dunia ini tidak ada satu hal yang tidak berubah. Perubahan terjadi dengan cepat dan berlangsung terus-menerus. Pengetahuan dan keterampilan yang dianggap baru hari ini, mungkin besok pagi sudah usang. Dalam keadaan seperti ini sangat penting memperbaharui kemampuan karyawan secara konstan. Organisasi atau perusahaan yang tidak memahami perlunya pelatihan tidak mungkin dapat mengikuti perubahan yang terjadi.
4. Masalah Alih Teknologi, alih teknologi adalah perpindahan atau transfer dari satu teknologi ke teknologi lainnya. Ada dua tahap dalam proses alih teknologi. Tahap pertama adalah komersialisasi teknologi baru yang dikembangkan di laboratorium riset. Tahap ini merupakan pengembangan bisnis dan tidak melibatkan pelatihan. Tahap kedua adalah difusi teknologi yang memerlukan pelatihan. Difusi teknologi adalah proses pemindahan teknologi yang baru ke dunia kerja untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan daya saing.

Perubahan Demografi, perubahan demografi menyebabkan pelatihan menjadi semakin penting. Kerja sama tim merupakan unsur pokok dalam pengembangan sumber daya manusia maka pelatihan dibutuhkan untuk melatih karyawan yang berbeda latar belakang agar dapat bekerja bersama secara harmonis. Di dalam

penelitian dari (Effect, Job, Discipline, & Employee, n.d.) terdapat beberapa pengaruh pentingnya pelatihan :

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pelatihan kerja. Menurut Sudarmanto (2009), “pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan”. Hasibuan (2006) mengatakan bahwa pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan yang baik membawa manfaat seperti meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita (Noe et al, 2008: 266).

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Menurut Sinungan (2008) disiplin kerja adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja adalah salah satu

syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2003) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Menurut Swastha (1998) produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antar hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energi, dan lain-lain) yang dipakai untuk menghasilkan barang tersebut. Menurut Umar (2005) produktivitas kerja dapat dicapai dengan maksimal apabila mampu menciptakan efektivitas dan kreativitas. Efektivitas menyangkut produk yang berkualitas dan tercapainya tujuan pekerjaan yang di kerjakan oleh karyawan PT. Paradise Island Furniture. Sedangkan efisien menyangkut ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

2.1.2.3 Metode Pelatihan Kerja

Berhasil atau tidaknya suatu pelatihan, juga dalam hal menentukan apakah pelatihan yang dilakukan sudah efektif atau tidak, hal tersebut dipengaruhi oleh metode pelatihan yang digunakan (Haryati & Sibarani, 2015). Samsudin (2010) mengatakan bahwa berdasarkan sumbernya, metode pelatihan dapat dibagi menjadi dua kategori sebagai berikut :

1. *In-house* atau *on-site training*, *In-house training (IHT)* berupa *on the job training*, seminar atau lokakarya, instruksi lewat media (ideo, tape, dan satelit), dan instruksi yang berbasis computer.
2. *External* atau *outside training*, *External training* terdiri dari kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional dan lembaga pendidikan.

Sedangkan berdasarkan kategori karyawan, pelatihan dapat berupa program orientasi karyawan baru, pelatihan umum secara ekstensif, pelatihan jobspesifik,

praktik, pelatihan peralatan, dan prosedur operasi. Sementara Siti dan Heru (2010) menjelaskan beberapa metode pelatihan yaitu:

1. On-the-job training (OJT), On-the-job training (OJT) umumnya diberikan oleh karyawan senior atau manajer. Karyawan diberikan petunjuk oleh pelatih bagaimana melaksanakan pekerjaan dan mereka mengikuti melakukannya di bawah pengawasan pelatihnya tersebut.
2. Job Rotation, Job rotation merupakan salah satu bentuk dari OJT yang kadang-kadang disebut sebagai cross training. Di dalam job rotation, seorang karyawan mempelajari beberapa pekerjaan yang berbeda di dalam unit kerja atau departemennya dan melakukan pembelajaran untuk setiap pekerjaan yang berbeda tersebut masing-masing dalam periode waktu tertentu.

2.1.2.4 Tujuan Pelatihan Kerja

Tujuan dari kegiatan pelatihan tidak hanya dapat memberikan dampak terhadap karyawan yang diberikan pelatihan namun juga berdampak secara tidak langsung terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat memberikan dampak positif guna mencapai target kerja dan tujuan perusahaan secara umum. Ada beberapa macam pelatihan *on the job training* diantaranya adalah sebagai berikut (ishak, 2019):

1. *Coaching* (bimbingan)
2. Rotasi jabatan
3. Penugasan sementara
4. *Apprenticeship* (program magang)

1. *Coaching* (X1)

Menurut Sofyan dalam Adha Mychel Edie Eka Saputra, bahwa *coaching* merupakan metode pelatihan yang diberikan oleh manajer berupa bimbingan kepada karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan rutin. *Coaching* dilakukan oleh seseorang pada orang lain dalam satu jabatan tertentu. Pelatih membantu karyawan untuk mencapai keahlian tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam metode tersebut, seorang pelatih akan memberikan praktik atau contoh kerja nyata secara langsung kepada karyawan yang dilatih. *Coaching* merupakan cara yang unggul untuk mengembangkan para manajer dan eksekutif. *Coaching* dianggap sebagai

tanggung jawab atasan langsung yang memberikan bantuan seperti mentor. *Coaching* dapat menciptakan kemitraan antara supervisor dengan karyawan yang dedikasinya untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

2. Rotasi Jabatan (X2)

Rotasi jabatan adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan. Dengan demikian keterampilan karyawan akan bertambah pada pekerjaan baru tersebut. Setiap perusahaan memiliki kebijakan-kebijakan sendiri dalam penerapan waktu rotasi jabatan. Ada yang berkala secara mingguan, bulanan, tahunan, dan tidak berkala.

3. Penugasan Sementara (X3)

Penugasan sementara merupakan penugasan yang direncanakan untuk menugaskan tenaga kerja dalam mengembangkan kemampuan dan pengalaman tentang pekerjaannya. Dengan adanya penugasan sementara, karyawan diharapkan mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk mendapatkan pengalaman dan pengetahuan baru. Menurut Purbawati dalam Diang Dewi, pengaturan penugasan kerja dan pekerjaan yang berjalan dengan baik dan teratur merupakan salah satu hal yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Untuk menjaga agar pengaturan penugasan dapat berjalan dengan baik maka diperlukan suatu metode khusus yang dapat mengatasi masalah tersebut. Di dalam proses pengaturan penugasan pekerjaan yang harus dipikirkan dan dipilih adalah metode atau cara pengaturan yang tepat dengan proses pekerjaan. Pengaturan pekerjaan merupakan proses penyusunan hubungan antara komponen-komponen dalam perusahaan dengan semua kegiatan yang dapat diarahkan pada pencapaian tujuan. Penugasan sementara bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan pengalaman kerja karyawan tentang pekerjaannya.

2.1.2.5 Tolak Ukur Pelatihan Kerja

Berhasil atau tidaknya pelatihan yang dilakukan oleh suatu perusahaan perlu diukur, agar perusahaan mengetahui program pelatihan yang dilakukan sudah baik atau belum. (Haryati & Sibarani, 2015). Manullang (2012) menjelaskan ada empat jenis

pendekatan untuk mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap suatu program latihan, yaitu:

1. Reaksi, untuk dapat mengevaluasi suatu latihan dalam suatu session atau topik pembicaraan yaitu dengan cara mengetahui reaksi dari peserta terhadap latihan tersebut, secara keseluruhan. Reaksi tersebut dapat ditentukan dengan meminta peserta mengisi daftar evaluasi dan meminta peserta mengisi lembaran reaksi. Form lembaran reaksi tersebut dapat juga diisi oleh Pimpinan Penyelenggara Latihan atau oleh seorang atau beberapa orang staff, yang khusus ditugaskan untuk ini dan yang langsung mengobservasi sewaktu proses latihan berlangsung.
2. Pelajaran, pendekatan untuk mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap suatu program latihan, dapat juga diketahui dari pengetahuan, sikap dan keahlian apa yang telah dipelajari, selama program latihan tersebut berlangsung atau dengan kata lain, hal ini juga dapat diketahui dengan dua cara, yaitu:
 - a. Meminta peserta latihan untuk mendemonstrasikan mengenai pengetahuan apa yang telah dipelajarinya.
 - b. Mengadakan pre dan post test
Dengan cara (a) sudah menunjukkan hasil yang nyata, sedangkan dengan cara (b) masih belum, sehingga apabila dilakukan penilaian dengan cara (b), maka harus dibandingkan hasil dari pre dan post test agar dapat diketahui pengetahuan apa yang telah dipelajarinya.
3. Tingkah laku peserta, pendekatan untuk mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap suatu program latihan, dapat juga diketahui dari perubahan tingkah laku peserta, selama program latihan tersebut berlangsung atau dengan kata lain, ada beberapa pedoman yang dapat digunakan, yaitu :
 - a. Mengadakan penilaian secara sistematis, dengan membandingkan sebelum pelaksanaan latihan dan setelah pelaksanaan latihan.
 - b. Penilaian pelaksanaan dilakukan oleh satu atau beberapa pihak, yaitu:
 1. Peserta latihan
 2. Atasan dari peserta latihan
 3. Bawahan peserta latihan

4. Teman-temannya atau orang-orang yang paham, mengenai cara pelaksanaan pekerjaan tersebut.
 - c. Penilaian latihan, dilakukan setelah tiga bulan diberikan kesempatan kepada peserta latihan, untuk mempraktekkan apa yang telah dipelajarinya.
4. Hasil, tujuan dari program latihan, dapat dinyatakan berhasil, apabila peserta latihan tersebut, dapat merealisasikan satu atau beberapa hasil sebagai berikut:
 - a. Menaikkan jumlah keuntungan.
 - b. Menurunkan jumlah biaya.
 - c. Menurunkan turn over.
 - d. Menurunkan jumlah absen.
 - e. Menaikkan kualitas dan kuantitas dan lain sebagainya.

Menurut Mangkuprawira (2002) tujuan adalah sebuah pernyataan tentang kehendak terjadinya perubahan dari sebuah proses. Dalam pencapaian harapan, tujuan dan hasil harus dapat diamati dan diukur, spesifik, dengan lamanya waktu pelatihan dan upaya pencapaiannya dapat dikelola dengan baik. Dengan kata lain, harus ada keterkaitan antara input, output, outcome, dan impact dari pelatihan, sebagai contoh, dikemukakan hirarki sebuah proses pelatihan sebagai berikut :

1. Input meliputi : Karyawan peserta pelatihan (Jumlah, pengetahuan, dan motivasi belajar), Bentuk dan materi pelatihan (isi dan mutu), Pelatih/instruktur (jumlah dan mutu), Tim pengelola (Jumlah dan mutu), Waktu dan tempat (kenyamannya), Anggaran (kecukupannya), Fasilitas lain (unsur pendukung)
2. Output meliputi : Jumlah kehadiran karyawan/ peserta pelatihan, Intensitas interaksi pelatihan, Jumlah kehadiran pelatihan, Kepuasan karyawan dan pelatih serta pengelola.
3. Outcome meliputi : Peningkatan pengetahuan, sikap, dan ketrampilan karyawan
4. Impact meliputi : Peningkatan kinerja karyawan, Pengembangan karir perusahaan, Peningkatan kinerja perusahaan.

Menurut Wijonarko menegaskan pentingnya menganggap karyawan sebagai aset. Dengan memperlakukan karyawan sebagai aset, otomatis ada peningkatan Individual Capacity dan Organizational Competitiveness, selain itu Peningkatan Kinerja dan Employee Engagement dipastikan didapat. (Wijonarko, 2012, para.3) Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan

tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah pelatihan dan motivasi terhadap karyawan. Menurut Raymond untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja. (Raymond, 2010).

5. Hipotesis

Menurut Sugiyono dalam bukunya metode penelitian bisnis (2008) menyatakan bahwa: “hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Sehingga, dari perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan telah dituangkan dalam kerangka konseptual, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

Ho1 : Pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Ha2 : Pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Ho1 : Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Ho2 : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Pendidikan dan pelatihan merupakan aspek penting dalam perusahaan maupun organisasi, namun memiliki perbedaan karakteristik dalam penerapannya. Pelatihan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja. Sedangkan pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Selain itu, pendidikan berhubungan dengan menjawab How (bagaimana) dan Why (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori pekerjaan. Sekaligus bahwa pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang tenaga kerja. Sedangkan pelatihan merupakan pendidikan dalam arti sempit terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin. (Pada et al., n.d.)

Tabel 2.1 Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan

Perbedaan	Pelatihan	Pendidikan
1. Peserta	Karyawan Operasional	Karyawan Manajerial
2. Tujuan	Technical Skill	Managerial Skill
3. Metode	Metode Latihan	Metode Pendidikan
4. Waktu	Jangka Pendek	Jangka Panjang
5. Biaya	Relatif Kecil	Relatif Besar
6. Tempat	Lapangan Praktek	Didalam Kelas

Tabel ini di kutip dari jurnal (Pada et al., n.d.)

Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright yaitu: meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita. (Agusta & Sutanto, 2013). Dimensi program pelatihan yang paling efektif yang di berikan perusahaan kepada karyawan menurut Rae (dalam Herman Sofyandi, 2008:118)

1. Isi pelatihan

Yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan.

2. Metode pelatihan

Apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan subjek atau sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.

3. Sikap dan keterampilan struktur

Yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan yang mendorong orang untuk belajar.

4. Lama waktu pelatihan

Yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

5. Fasilitas pelatihan

Yaitu apakah tempat penyelenggara dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan.

2.1.3 Produktivitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut Hasibuan (2011:94) pengertian kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Produktivitas adalah sikap mental yang melatar belakangi karyawan untuk menghasilkan performa kerja lebih baik dari hari kemarin (Hariandja, 2002). Pengertian tersebut mempunyai makna bahwa dalam perusahaan, karyawan harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain-lain agar hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut Fitriyanto (2012) produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa: (Position, 2012)

1. Tanah

2. Bahan baku dan bahan pembantu

3. Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
4. Tenaga kerja

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Wexley dan Yukl (2000:97) mengidentifikasi faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang harus dicapai oleh seseorang dan kompetensi termasuk bagaimana mencapainya (Sedarmayanti 2009:88)

Menurut Sedarmayanti, terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, di antaranya adalah :

1. Sikap mental, berupa :motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja.
2. Pendidikan

Seseorang yang mempunyai pendidikan tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif.

3. Ketrampilan

Bila pegawai makin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil bila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang baik.

4. Manajemen

Dalam hal ini manajemen yang dimaksud berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Bila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga bisa menimbulkan tindakan yang lebih produktif.

2.1.3.3 Tolak Ukur Produktivitas Kinerja

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas. (Kerja & Kerja, 2010) (Kepemimpinan et al., 2014) Produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda (Hermawan, 2017), yaitu:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik dengan memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam hari atau tahun). Pengukuran diubah kedalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar. (Hermawan, 2017)

Setiap pekerjaan akan mempunyai standar tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk dijadikan dasar penilaian agar karyawan mengetahui apa saja kekurangan yang perlu diperbaiki sebagai acuan untuk meningkatkan hasil kerjanya secara optimal. (Ratnasari, n.d.) Karena itu di perlukan cara penilaian kerja yang jelas dan tepat. Cara pengukuran kinerja menurut Dharma (2003:355) dapat dilihat melalui dimensi sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif menunjukkan seberapa baik penyelesaian dari pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan waktu penyelesaian suatu kegiatan. (Ratnasari, n.d.)

Sedangkan menurut Miner (dalam Sudarmanto, 2009) dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja yaitu :

- (1) Kualitas meliputi tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan;
- (2) Kuantitas meliputi jumlah pekerjaan yang dihasilkan;
- (3) Penggunaan waktu dalam kerja meliputi tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja;
- (4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja. (Primajaya, 2012)

Menurut Edy Sutrisno (2009:104) menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator yaitu:

1. Kemampuan
Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas.
2. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
3. Pengembangan diri
Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
4. Mutu
Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.
5. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.1.3.4 Aspek Kinerja

Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut Mangkunegara terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi: proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi: ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).(Agusta & Sutanto, 2013)

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, maka penulis memaparkan hasil penelitian terdahulu yang ada kaitanya dengan judul penelitian yang penulis angkat. Penelitian terdahulu dapat dilihat pada table.

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Primajaya (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang	Dependen : Kinerja Karyawan (Y) Independen : Motivasi Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2)	Metode analisis regresi linear berganda.	Berdasar hasil analisis diketahui ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja, dengan koefisiensi determinasi sebesar 71,8%. Ada pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja, dengan koefisien

					determinasi sebesar 63,5%. Ada pengaruh positif antara motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja, dengan koefisien determinasi sebesar 78,6%. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja dan pelatihan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2	Sutanto (2013)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya	Dependen : Kinerja Karyawan (Y) Independen : Motivasi Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2)	Metode analisis regresi linear berganda.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif

					dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan
3	Aruan (2013)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . SUCOFINDO (PERSERO)	Dependen : Kinerja Karyawan (Y) Independen : Motivasi Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2)	Metode analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Selain pelatihan, penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan, motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan, dan tentunya meningkatkan kinerja karyawan. Winardi (2007:6)

4	Sahanggamu (2014)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya	Dependen : Kinerja Karyawan (Y) Independen : Motivasi Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2)	Metode analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Dana Raya meningkatkan disiplin kerja pada karyawan bank sehingga akan meningkatkan kinerja bank.
5	Bambang (2013)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	Dependen : Kinerja Karyawan (Y) Independen : Pendidikan (X1) dan	Metode analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian dapat diketahui bahwa pendidikan karyawan dan pelatihan karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai $F_{hitung} = 31,571 >$

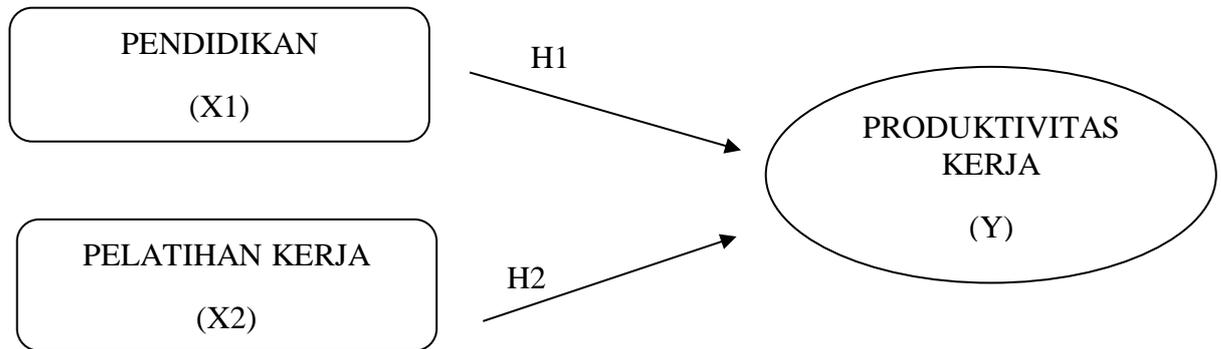
			Pelatihan (X2)		F _{tabel} = 2,23, demikian pula dengan uji parsial dengan uji t, untuk variabel pendidikan karyawan (X1) diperoleh nilai 0,043 dan untuk variabel pelatihan karyawan (X2) diperoleh nilai 0,000.
6	Florida (2015)	<i>Work Habits As Positive and Negative Influence on Workplace Productivity</i>	Dependen : <i>Workplace Productivity</i> (Y) Independen : <i>Work Habits</i> (X1) dan <i>Influence</i> (X2)	Metode analisis regresi linear berganda.	Temuan penulis menawarkan wawasan tentang bagaimana para pemimpin senior dapat menyesuaikan strategi perekrutan dan pelatihan mereka sehingga kebiasaan tempat kerja yang positif dimungkinkan dan yang negatif terkandung dan diminimalkan sehingga produktivitas yang lebih besar dapat

					dilibatkan di tempat kerja.
7	Michael (2016)	<i>Pay Attention! The Liabilities of Respondent Experience and Carelessness When Making Job Analysis Judgments</i>	<p>Dependen : <i>Work Productivity</i> (Y)</p> <p>Independen : <i>Work Analysis</i> (X1), <i>Respondent Carelessness</i> (X2)</p>	Metode analisis regresi linear berganda.	<p>Hasil penelitian menemukan bahwa kecerobohan responden memoderasi hubungan antara peringkat terurai dan holistik, dengan rata-rata ΔR^2 sebesar 6,2%. Hasil ini menghubungkan keterbatasan kognitif dengan perbedaan penting analisis pekerjaan responden dan menyarankan sejumlah implikasi teoritis dan praktis ketika mengumpulkan data analisis pekerjaan holistik.</p>

8	Ayub (2019)	<i>The Effect of Reinforcement and Punishment on Employee Performance</i>	<p>Dependen : <i>Reciprocal Relationship</i> (Y)</p> <p>Independen : <i>Employee</i> (X1), <i>Organization</i> (X2)</p>		<p>Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa penguatan dan hukuman secara signifikan mempengaruhi motivasi, nilai-nilai, pengambilan keputusan, menangani konflik dan kinerja keseluruhan karyawan.</p>
9	Rahmat (2018)	<i>Education and Job Training on Employee Performance</i>	<p>Dependen : <i>Employee Performance</i> (Y)</p> <p>Independen : <i>Education</i> (X1), <i>Job Training</i> (X2)</p>	<p><i>Instrument test, multiple linear regression analysis, the coefficient of determination analysis and hypothesis test consisting of F-test, t-test and partial determination coefficient test.</i></p>	<p><i>The results of this study indicate that the variables of education and Training have a simultaneous effect on employee performance in PDAM Giri Menang Mataram. It is indicated by the result of F-test which is greater than F-table is. Meanwhile, the t-test or partial test of education and training variables have the effect on employee</i></p>

					<p><i>performance. Additionally, in the content of the coefficient of determination test, partial training variables have a dominant influence on employee performance in PDAM Giri Menang Mataram.</i></p>
10	Marllus (2019)	Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPN Bantur	<p>Dependen : Kinerja Pegawai (Y)</p> <p>Independen : Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Etos Kerja (X3).</p>	<p><i>Data collection techniques in this study were (1) questionnaire, and (2) ument recording, then analyzed using multiple regression analysis.</i></p>	<p>Hasil penelitian dapat diketahui bahwa pendidikan, pengalaman kerja dan etos kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dilihat dari hasil pengujian uji t dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel.</p>

2.3 Model Konseptual Penelitian



Gambar 2.1 Model Konseptual Penelitian

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja

Didukung dengan hasil penelitian dari Deni Primajaya (2012) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja, dengan koefisien determinasi sebesar 63,5%.

H1 : Ada pengaruh pendidikan terhadap profuktivitas kerja pada karyawan Mie Setan Malang.

2.4.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Didukung dengan hasil penelitian dari Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Mie Setan Malang.