



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kinerja

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja

Menjadi pegawai yang berkualitas adalah tujuan semua orang oleh karena itu kinerja pegawai yang tinggi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi. Kinerja yang tinggi dari para pegawai sebagai sumber daya manusia yang berfungsi mengolah factor produksi, yang lain sangat diperlukan, agar organisasi atau instansi memiliki produktivitas yang tinggi sehingga dapat unggul dalam persaingan global.

Menurut Wibowo (2011 : 7) kinerja berasal dari kata *performance*, adapula yang mengartikan *performance* sebagai hasil kerja/prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna lebih luas bukan hanya hasil kerja tapi juga termasuk bagaimana proses kerja berlangsung.

Menurut Helvert (dalam Rivai dan Sagala, 2009 : 604) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Prilaku merupakan prilaku nyata yang dikumpulkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan peran dalam perusahaan.

Menurut Robert dan Jackson (2012 : 78) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran

ditempat kerja, sikap kooperatif. Sedangkan menurut Mangkunegara (2010 : 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 2.1.2 Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan (2010 : 95-96) indicator kinerja pegawai (birokrasi) ada 5 (lima) yaitu :

#### a. Kedisiplinan

Disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan atasan kepadanya.

#### b. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil pekerjaan, serta sarana dan prasarana yang dipergunakan.

#### c. Kesetiaan

Kesetiaan yaitu pengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rong-rongan yang tidak bertanggung jawab.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### d. Prestasi kerja

Prestasi kerja yaitu penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

#### e. Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain. Seperti kepada para bawahannya.

Menurut Sudarmayanti (2013 : 147) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Dari para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat mempengaruhi kontribusi suatu instansi atau organisasi.

Kinerja sumber daya aparatur pemerintah akan lebih baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi dan adanya harapan yang dapat menciptakan motivasi seseorang untuk bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja/prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban oleh suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan

operasional. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang.

Hal tersebut telah dibuktikan dengan berbagai penelitian. Menurut penelitian Hendrik (2008) faktor yang dapat berperan dalam mempengaruhi keberhasilan kinerja pelayanan politik yang sangat dominan adalah faktor kepemimpinan, sistem intensif dan kerjasama.

Ditegaskan lagi oleh Mangkunegara (2014 : 10) faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah : a. faktor individu, b. faktor lingkungan. Dan dipertegas lagi oleh Martin dan Jackson (2010 : 67) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu : 1. Kemampuan mereka, 2. Motivasi, 3. Dukungan yang diterima, 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan, 5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Dari defenisi diatas dapat diketahui bahwa dengan pendidikan dan pelatihan maka para pegawai akan lebih memahami maksud, tujuan serta tugas pokok organisasi. Pendidikan dan pelatihan dapat membantu pegawai dalam bekerja, misalnya dalam sikapnya terhadap pekerjaan sehari-hari.

### 2.1.3 Standar Kinerja Pegawai

Pengertian standar kinerja pegawai menurut Wirawan (2009 : 49) “adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja”.



Menurut Randall S. Schular & Susan E. Jackson (2005 : 97) “Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja”, yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan).
2. Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal).
3. Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2008 : 132) “Untuk mencapai tujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi: penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai)”.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008 : 63), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Efektifitas. Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. Tanggung jawab Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

3. Disiplin Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
4. Inisiatif Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 2.1.4 Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011 :56), mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Menurut Mangkunegara (2013 : 9), Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja kerja (*performance appraisal*) karyawan kedengarannya cukup sederhana, dan riset menunjukkan penggunaannya yang luas untuk mengadministrasi honor dan gaji, memberikan umpan balik kinerja, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan. Kebanyakan perusahaan Amerika mempunyai system penilaian kinerja untuk pekerja kantor, professional, tekhnikal, pengawas, menegement menengah, dan pekerja produksi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

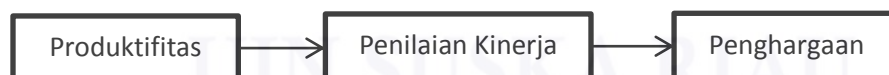
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penilaian kinerja pegawai memiliki dua penggunaan yang umum dalam organisasi, dan keduanya bias merupakan konflik yang potensial. Salah satu kegunaan adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan atau dengan kata lain untuk membuat keputusan administrative mengenai pegawai. Promosi atau pemecatan pegawai bias tergantung pada hasil penilaian ini, yang sering membuat hal ini jadi sulit untuk dilakukan oleh para manager. Kegunaan lainnya adalah untuk pengembangan potensi individu. Pada kegunaan ini, para manager ditampilkan dengan peran lebih sebagai seorang konselor daripada seorang hakim, dan atmosfernya sering kali berbeda. Penekanannya adalah pada mengidentifikasi potensi dan perencanaan terhadap arah dan kesempatan pertumbuhan pegawai. Adapun penggunaan penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2013 : 9) dibagi 2 yaitu :

a. Penggunaan Administratif

Sistem penilaian kinerja kadangkala berhubungan dengan penghargaan yang diterima oleh pegawai karena produktifitas kerja yang dihasilkan oleh mereka. Hubungan diperkirakan sebagai berikut :



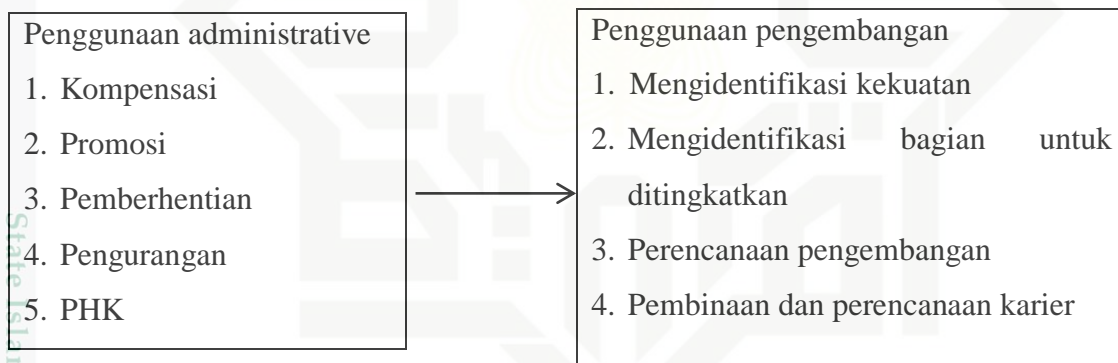
Sumber: Mangkunegara 2006

Kompensasi berdasarkan penilaian kinerja ini merupakan inti dari pemikiran bahwa gaji harusnya diberikan untuk suatu pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas. Dibawah sistem orientasi kinerja ini, pegawai

menerima kenaikan berdasarkan bagaimana mereka melaksanakan pekerjaan mereka.

Namun demikian, penggunaan penilaian kinerja pegawai untuk menetapkan besar gaji adalah sangat umum. Penggunaan administrative lainnya dari penilaian kinerja adalah seperti keputusan untuk promosi, pemecatan, pengurangan, dan penugasan pindah tugas, yang sangat penting untuk para pegawai. Sebagai contoh, urutan pengurangan pegawai dapat diberikan alasan dengan penilaian kinerja.

**Gambar 2.1 Peran bertentangan dalam penilaian kinerja Robert dan Jackson**



Sumber: Mangkunegara 2006

**b. Penggunaan untuk Pengembangan Pegawai Negri Sipil**

Penilaian kinerja dapat juga sumber informasi utama dari umpan balik untuk pegawai, yang merupakan kunci bagi pengembangan mereka di masa mendatang. Disaat atasan mengidentifikasikan kelemahan, potensi, dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja, mereka dapat memberitahu pegawai mengenai



kemajuan mereka, mendiskusikan keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan, dan melaksanakan perencanaan pengembangan.

Peran manager pada situasi seperti ini adalah seperti Pembina. Tugas Pembina adalah memberi penghargaan bagi kinerja yang baik berupa pengakuan, menerangkan tentang peningkatan yang diperlukan, dan menunjukkan pada pegawai bagaimana cara meningkatkan diri. Lagipula, orang tidak selalu tahu kearah mana mereka dapat meningkatkan diri, dan manager tidak dapat mengharapkan adanya peningkatan jika mereka enggan memerankan dimana dan bagaimana peningkatan itu selalu terjadi.

Tujuan umpan balik pengembangan adalah untuk mengubah atau mendorong tingkah laku seseorang, bukannya untuk membandingkan individu-individu. Fungsi pengembangan diri penilaian kinerja juga dapat mengidentifikasi pegawai mana yang ingin berkembang. Penggunaan kelompok memberikan satu set kondisi yang berbeda untuk penilaian pengembangan.

## 2.2 Pendidikan

### 2.2.1 Pengertian Pendidikan

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.

Sedangkan menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam

usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (Harsono ; 2011 : 162)

Menurut Hasibuan yang dikutip dari Edwin. B. Flippo(2009 : 69) pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Menurut Ruky dalam Hendrik Setiawan (2007 : 87) 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.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. (UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1)

Pengertian pendidikan menurut instruksi presiden no. 15 tahun 1974, pendidikan adalah segala sesuatu usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil, makmur berdasarkan pancasila (Soekidjo Notoadmojo, 2008 : 138). Sedangkan pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori (Hasibuan, 2008 : 69)

Disamping bekerja seringkali pendidikan merupakan syarat pokok untuk memegang fungsi tertentu, pada dasarnya fungsi pendidikan adalah sama dengan fungsi latihan yaitu memperlancar dalam melaksanakan tugas, kegiatan memperbaiki dan pengembangan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan pegawai yang bersangkutan.

Pendidikan merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari system organisasi. Adanya pegawai yang baru dan yang akan menempati posisi baru, mendorong pihak kepegawaian senantiasa menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan.

Menurut Andrew F. Sikula pengembangan mengacu pada masalah staff dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang, menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana *manager* belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

### 2.2.2 Tingkatan Pendidikan

Menurut Widi Lestari (2011 : 78) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir. Widi Lestari (2011 : 80) menjelaskan dimensi dan indikator tingkat pendidikan meliputi:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

### 2.2.3 Jenis dan Jenjang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Berdasarkan peraturan pemerintah RI Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil (PNS), Diklat dibagi dalam beberapa jenis, yaitu

#### a. Diklat Prajabatan

Diklat prajabatan di peruntukkan bagi pegawai-pegawai baru (calon PNS yang telah dinyatakan lulus dan diterima sebagai pegawai baru) untuk meningkatkan keterampilannya dalam pelaksanaan tugas dikemudian hari. Materi yang diberikan dalam diklat prajabatan adalah hal-hal umum. Hal-hal tersebut adalah semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan, peraturan, dan kebijaksanaan yang berlaku dalam organisasi. Diklat prajabatan terdiri dari :

- 1) Diklat prajabatan golongan I untuk diangkat menjadi PNS golongan I
- 2) Diklat prajabatan golongan II untuk diangkat menjadi PNS golongan II
- 3) Diklat prajabatan golongan III untuk diangkat menjadi PNS golongan III

Ketentuan-ketentuan lain yang berlaku dalam diklat prajabatan :

- 1) Calon PNS wajib diikutsertakan dalam diklat prajabatan.

Diklat prajabatan harus diikuti oleh calon PNS selambat-lambatnya 2 (dua) tahun setelah pengangkatan calon PNS

- 2) Calon PNS wajib mengikuti dan lulus Diklat Prajabatan untuk dapat di angkat menjadi PNS

Secara khusus Diklat Prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian, dan etika PNS. Disamping pengetahuan dasar tentang system penyelenggaraan pemerintah negara, bidang tugas dan budaya organisasinya, etika organisasi pemerintah dan materi-materi lainnya agar calon PNS mampu melaksanakan tugas dan perannya serta wajib diikuti oleh semua CPNS.

#### b. Diklat Dalam Jabatan

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, sikap PNS kearah yang lebih baik. Hal tersebut dimaksudkan agar PNS dapat melaksanakan tugas umum pemerintah dan pelaksanaan pembangunan serta pemberdayaan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

Diklat dalam jabatan terbagi kepada beberapa jenis :

##### 1) Diklat Kepemimpinan

Diklat kepemimpinan atau yang dikenal dengan sebutan Diklat Pim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjangnya.

Peserta Diklat Pim terdiri dari :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) PNS yang akan atau telah menduduki jabatan struktural
- b) PNS yang akan mengikuti Diklat Pim tingkat tertentu tidak dipersyaratkan mengikuti Diklat Pim tingkat bawahnya.

Diklat Pim terdiri dari beberapa tingkatan / jenjang :

- a) Diklat Pim TK IV adalah Diklat Pim untuk jabatan struktural eselon IV
- b) Diklat Pim TK III adalah Diklat Pim untuk jabatan struktural eselon III
- c) Diklat Pim TK II adalah Diklat Pim untuk jabatan struktural eselon II
- d) Diklat Pim TK I adalah Diklat Pim untuk jabatan struktural eselon I

Penyelenggaraan Diklat Pim untuk setiap tingkatan jabatan struktural selalu disesuaikan dengan rencana Diklat maupun formasi jabatan struktural. Dalam pengisian jabatan struktural pada masing-masing instansi disesuaikan dengan waktu yang telah ditentukan.

#### 2) Diklat Fungsional

Diklat Fungsional adalah diklat PNS yang diperuntukkan bagi pejabat atau calon pejabat fungsional.

- a) Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.
- b) Jenis dan jenjang Diklat Fungsional untuk jabatan fungsional sebagaimana tersebut butir (a) ditetapkan oleh instansi Pembina

jabatan fungsional yang bersangkutan. Diklat Fungsional diikuti oleh PNS yang akan atau telah menduduki jabatan fungsional tertentu.

### 3) Diklat Tekhnis

Diklat tekhnis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi tekhnis yang disyaratkan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS. Diklat Tekhnis yang dapat dilaksanakan secara berjenjang. Jenis dan jenjang Diklat tekhnis ditetapkan oleh instansi yang bersangkutan. Peserta Diklat tekhnis adalah pejabat tertentu ataupun PNS yang membutuhkan peningkatan kompetensi tekhnis dalam pelaksanaan tugas yang diembannya yang senantiasa dievaluasi secara berkala oleh pejabat Pembina kepegawaian dengan mempertimbangkan saran dan pertimbangan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan serta tim seleksi diklat instansi.

#### 2.2.4 Indikator Pendidikan

Indikator Pendidikan Menurut Mamahit(2009) adalah berdasarkan tingkat/jenjang pendidikan (pendidikan formal) dan pendidikan nonformal.

- a. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan disekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan,
- b. Pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang diselenggarakan diluar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasibuan (2008 : 63) adalah sebagai berikut :

a. Ideologi

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

b. Sosial Ekonomi

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

c. Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

d. Perkembangan IPTEK

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

e. Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

## 2.3 Pelatihan

### 2.3.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.



Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.. Pelatihan menurut Bernadin dan Russel yang dikutip oleh Gomes (2008 : 5) pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki kinerja pegawai pada suatu perusahaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Sedangkan pelatihan menurut Monday (2008 : 210) adalah aktifitas yang dirancang untuk pembelajaran, pengetahuan, dan keterampilan, yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini. Berdasarkan pendapat para pakar di atas, maka pengertian pelatihan adalah suatu proses didalam suatu instansi untuk memperbaiki kinerja pegawainya.

Pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karena dengan demikian dapat meningkatkan kinerja pegawai Mangkunegra (2014 : 30). Hal senada juga tertulis dalam peraturan pemerintah No. 101 tahun 2002 tentang diklat jabatan PNS yaitu pendidikan dan pelatihan didefinisikan sebagai proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kinerja PNS.

Pelatihan adalah suatu proses, tehnik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer pengetahuan seseorang kepada orang lain dengan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan latihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan tehnik dan metode tertentu guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja pegawai (Notoadmodjo, 2008 : 71)

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan dengan maksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan



pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Pelatihan berhubungan dengan penambahan pengetahuan umum. Pengertian tentang pelatihan adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan, dan kecakapan seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu.

Upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi melalui pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu hal yang harus dilakukan dan mendapat perhatian yang serius dalam rangka menjawab berbagai tantangan dan perubahan yang terjadi dalam masyarakat, sekaligus untuk meningkatkan kinerja organisasi.

### 2.3.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan utama pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam enam bidang yaitu : (Simamora, 2009 : 346).

#### a. Memperbaiki kinerja.

Pegawai-pegawai yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan-keterampilan merupakan calon-calon utama pelatihan. Kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat kerap berfaedah dalam meminimalkan masalah-masalah ini. Pada saat jumlah kekosongan melebihi jumlah pelamar, satu-satunya alternative manajemen adalah mengangkat dan mempromosikan pelamar dengan sedikit atau tanpa keahlian-keahlian kerja dan menutupi kepincangan itu dengan pelatihan.

#### b. Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi.

Melalui pelatihan (*training*) memastikan bahwa pegawai dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru. Perubahan teknologi, pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan-pekerjaan sering berubah dan keahlian serta kemampuan pegawai mestilah di mutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi tersebut secara sukses dapat diintegrasikan ke dalam keadaan organisasi.

- c. Mengurangi waktu belajar bagi pegawai baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.

Sering seorang pegawai baru tidak memiliki keahlian-keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “*job competent*” yaitu mampu mencapai output dan standar kualitas yang diharapkan, sebab pertama, system seleksi yang tidak sempurna, meskipun hasil-hasil tes, wawancara dan data lainnya mungkin menunjukkan probabilitas yang tinggi akan kesuksesan pekerjaan oleh pelamar pekerjaan. Kedua, manajemen dengan sengaja mengangkat pegawai-pegawai yang membutuhkan pelatihan agar bekerja pada tingkat standar. Ketiga, kerap kali manajemen mengangkat pegawai-pegawai yang memiliki bakat untuk mempelajari berbagai bakat untuk pekerjaan rendah atau semi ahli dibandingkan dengan pegawai ahli dalam suatu bidang pekerjaan. Untuk mempelajari keahlian khusus pegawai tersebut mengikuti pelatihan yang disediakan organisasi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## d. Membantu memecahkan permasalahan noperasional.

Para pemimpin harus mencapai tujuan-tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya : kelangkaan sumber daya financial dan sumber daya tekhnologi manusia (*human, teknologi, resource*), dan kelimpahan financial, manusia, dan tekhnologi. Serangkaian pelatihan dalam berbagai bidang yang diberikan organisasi maupun konsultan luar membantu kalangan pegawai dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.

## e. Mempersiapkan pegawai untuk promosi.

Salah satu cara yang menarik, menahan dan memotivasi pegawai adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Mengembangkan kemampuan promorsional karyawan adalah konsisten dengan kebijakan dengan personalia untuk promosi dari dalam, pelatihan adalah mengorientasikan pegawai-pegawai baru terhadap organisasi dan pekerjaan.

## f. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi.

Misalnya sebagian besar pemimpin adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan-tantangan baru pada pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktifitas-aktifitas yang membuahkan efektifitas organisasi yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua pegawai. (Simamora, 2009 : 116).

Dari definisi diatas dapat diketahui bahwa dengan pendidikan dan pelatihan maka pegawai akan lebih memahami maksud, tujuan, serta tugas pokok organisasi. Pendidikan dan pelatihan dapat membantu pegawai untuk menambah kemampuan dan menimbulkan perubahan dan kebiasaan-kebiasaan pegawai dalam bekerja, misalnya dalam sikapnya terhadap pekejaan sehari-hari.

Pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar. Pada dasarnya kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi.

Kebutuhan pelatihan dapat digolongkan menjadi :

- a. Kebutuhan memenuhi kebutuhan sekarang, kebutuhan ini biasanya dapat dikenali dari prestasi pegawai yang tidak sesuai standar hasil kerja yang dituntut pada jabatan itu.
- b. Memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya, pada tingkat hirarki manapun dalam perusahaan sering dilakukan rotasi jabatan, ada yang menyebutkan untuk mengatasi kejenuhan, ada juga yang menyebutkan untuk membentuk orang generalis.
- c. Untuk memenuhi tuntutan perubahan, perubahan-perubahan baik internal (perubahan system, struktur organisasi) maupun eksternal (perubahan teknologi, perubahan orientasi bisnis perusahaan) sering memerlukan tambahan pengetahuan baru. (Vaithzal Rivai, 2011 : 234).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.3.3 Indikator Pelatihan

Indikator Pelatihan Menurut Mangkunegara (2013:62), diantaranya:

#### a. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

#### b. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

#### c. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

#### d. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

#### e. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Palatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhikualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampumenggunakan metode partisipatif.

## 2.4 Pandangan Islam

### 2.4.1 Pandangan Islam tentang Pendidikan

Pendidikan dalam Islam juga merupakan hal yang paling penting, banyak ayat-ayat yang membahas tentang menuntut ilmu, pendidikan, dan hal-hal yang senada. Dalam ayat yang pertama kali diturunkan oleh Allah, yaitu surah Al-‘Alaq ayat 1, manusia disuruh untuk membaca (Iqra’). Secara tidak langsung, Allah menyuruh manusia untuk memperbanyak ilmu pengetahuan dan memperoleh pendidikan yang baik. Secara jelas, Allah menjelaskan pentingnya menuntut ilmu dalam surah At-Taubah ayat 122, yaitu:

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً ۚ فَلَوْلَا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ

*“Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya.”*

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Allah juga berjanji akan mengangkat derajat orang-orang yang beriman dan berilmu pengetahuan, seperti yang telah difirmankan dalam surah al- Mujadilah ayat 11, yaitu:

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

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

#### 2.4.2 Pandangan Islam tentang pelatihan

Dalam khazanah pengetahuan Islam, secara formal tidak ditemukan secara pasti pola pelatihan atau pembinaan karyawan di zaman Rasulullah. Dalam sejarah Islam, sejak zaman jahiliyah, telah ada pengambilan budak sebagai buruh, pembantu atau pekerja, walaupun setelah zaman Islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi pelatihan dan pembinaan dalam Islam. Ketika Islam





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

datang, Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikannya.

Berdasarkan Al Quran Surat Al Jumu'ah ayat 2, yaitu:

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ

آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا

مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ

*“Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka Kitab dan Hikmah (As Sunnah). Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata”*

Kandungan dari ayat ini adalah: (Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf). Dalam ayat ini dijelaskan bahwa nabi Muhammad diutus oleh Allah dengan kebenaran yang dibawanya kepada kaum yang belum tahu membaca dan menulis pada waktu.

#### 2.4.3 Pandangan Islam tentang Kinerja

Kinerja merupakan suatu hal yang harus dikerjakan oleh umat manusia dalam mencari rezeki baik untuk dirinya maupun untuk memberikan nafkah untuk keluarganya. Adapun pandangan islam terhadap kinerja terdapat dalm surah Al mulk ayat 2, yaitu:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ  
الْعَزِيزُ الْغَفُورُ

*Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.”*

## 2.5 Penelitian terdahulu

| No | Peneliti                | Judul   | Variabel  | Hasil  |
|----|-------------------------|---|---|--|
| 1  | Febri wahyudi (2009)    | Analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia PT. PLN (Persero) wilayah cabang Riau Pekanbaru | Pendidikan dan pelatihan (variable independen)<br>Kinerja karyawan (Variabel dependen)    | Pendidikan dan pelatihan sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  |
| 2  | Fitriana (2010)         | Pengaruh pendidikan dan pelatihan karyawan bagian produksi terhadap produktivitas kerja pada PT. Utusan Intergrafika Pers Palembang             | Pendidikan dan pelatihan (variable independen)<br>Produktivitas kerja (Variabel dependen) | Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pendidikan dengan produktifitas kerja karyawan di perusahaan tersebut |
|    | Hendrik Setiawan (2011) | Pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja organisasi biro keuangan daerah Banjarsari Ciamis                                   | Pendidikan dan pelatihan (variable independen)<br>Produktivitas kerja (Variabel dependen) | Terdapat pengaruh yang nyata antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pada biro                                    |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



|   |  |  |  |   |
|---|--|--|--|---|
| 4 | Fuad Mustofa (2012)  | Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama Mill & KCP Kecamatan Ampel Kabupaten Boyolali | Pendidikan dan pelatihan (variable independen) Produktivitas kerja (variable dependen) | keuangan daerah   |
| 5 | Atika Hari Riya (2011) <a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/1368/1079">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/1368/1079</a> | pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey                                      | Pendidikan dan pelatihan (variable independen) Kinerja guru (variable dependen)        | Terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti rama-rama mill & kcp kecamatan Ampel kabupaten Boyolali |
| 6 | Windi Yuana Putri (2014) <a href="http://repository.">http://repository.</a>   | Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan  | Pendidikan dan pelatihan (variable   | Ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey dimana nilai r hitung lebih besar daripada nilai t table                     |
| 9 |  |  |  | Berpengaruh positif antara variabel x dan y   |

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
|   | <a href="http://unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/71809/Windi%20Yuana%20Putri.pdf?sequence=1">unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/71809/Windi%20Yuana%20Putri.pdf?sequence=1</a> | Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengujian Kendaraan Bermotor Kabupaten Jember                   | independen) Produktivitas kerja (Variabel dependen)                                    | nilai $r=0,632$ menandakan bahwa hubungan positif yang terjadi antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai didinas perindustrian dan perdagangan kota pekanbaru termasuk dalam kategori tinggi |
| 7 | Teddy Setiawan (2018)  | Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau (2013) | Pendidikan dan pelatihan (variable independen) Produktivitas kerja (variable dependen) | Ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutan Provinsi Riau dimana nilai $r$ hitung lebih besar daripada nilai $t$ table                  |

## 2.6 Konsep Operasional

Konsep operasional adalah petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur variable.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 2.1 Konsep Operasional Variabel Penelitian**

| No | Nama Operasional             | Definisi Operasional  | Indikator  | Skala  |
|----|------------------------------|---|--|--------|
| 1  | Pendidikan (X <sub>1</sub> ) | Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh Hasibuan (2009 : 69)   | 1. Pendidikan formal<br>2. Pendidikan nonformal<br>Mamahit(2009)   | Likert |
| 2  | Pelatihan (X <sub>2</sub> )  | Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini Rivai dan Sagala (2011:212)   | 1. Tujuan pelatihan<br>2. Materi<br>3. Metode yang digunakan<br>4. Kualifikasi peserta<br>5. Kualifikasi pelatih<br>Mangkunegara (2013 : 62) | Likert |
| 3  | Kinerja (Y)                  | Kinerja berasal dari kata <i>performace</i> , adapula yang mengartikan <i>performace</i> sebagai hasil kerja/prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna lebih luas bukan hanya hasil kerja tapi juga termasuk bagaimana proses kerja berlangsung. Menurut Wibowo (2011 : 7) | 1. Kesetiaan<br>2. Prestasi kerja<br>3. Kejujuran<br>4. Kedisiplinan<br>5. Tanggung jawab<br>Hasibuan (2010 : 95)                            | Likert |

## 2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009 : 70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum berdasarkan fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpula data. Dari definisi tersebut maka akan ditarik sebuah hipotesis sebagai berikut : “Diduga adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau”.

Adapun hipotesis yang dikemukakan berdasarkan perumusan masalah adalah sebagai berikut :

**Ha** : Diduga pendidikan dan pelatihan pegawai mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau

**Ho** : Diduga pendidikan dan pelatihan pegawai mempunyai pengaruh yang tidak positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau

## 2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian merupakan bentuk gambaran yang akan membantu dalam menyelesaikan penelitian ini. Berikut ini pengaruh antara variabel independen(Pendidikan) dan (Pelatihan) terhadap variabel dependen (Kinerja) :



#### a. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja

Pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

#### b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor secara internal, salah satu-nya 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 tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi tersebut.

#### c. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai saling mempengaruhi, dimana diasumsikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan respon terhadap suatu kebutuhan organisasi. Hal ini sejalan dengan pemikiran dari Sudiro (2009 : 8), yang menyatakan bahwa: Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi ialah melalui program pendidikan dan

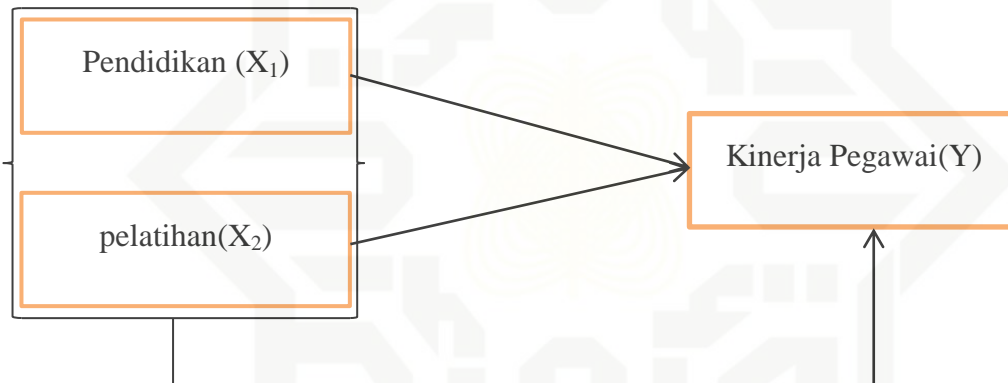


1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pelatihan yang dilaksanakan terencana dan sistematis. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi *knowledge* dan ketrampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

Adapun kerangka pemikiran penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Penelitian**



Sumber : Sudiro 2009

Keterangan :

Variabel bebas pendidikan ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap variabel terikat kinerja ( $Y$ ), variabel bebas pelatihan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat kinerja ( $Y$ ) kemudian variabel  $X_1$  dan  $X_2$  mempunyai pengaruh positif secara bersama-sama terhadap variabel  $Y$ , untuk faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi variabel bergantung  $Y$ .