

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.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Pengertian manajemen banyak dikemukakan oleh para ahli dengan berbagai definisi yang mempunyai ragam penekanan yang berbeda. Menurut **Anoraga (2016: 19)** Manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang masing-masing bidang tersebut digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan **Hasibuan (2013: 01)** menjelaskan bahwa Manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sehingga berdasarkan kedua definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

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.

Sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Menurut **Hasibuan (2013: 16)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut **Hasibuan (2013)** antara lain:

1. Perencanaan

Merancang tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan mau bekerja efektif dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.



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. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan.

8. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan 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.

1.1. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, dan pensiun.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut :

Menurut **Mulyadi (2015)**, mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Sedarmayanti (2013)**, mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut **Rivai (2012)**, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaannya. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya.

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.

Untuk itu, kinerja karyawan juga harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Menurut **Hasibuan (2014)**, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Mathis dan Jackson (2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerja meliputi elemen sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan oleh organisasi tersebut, dalam penelitian ini penulis ingin membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan tersebut serta pengalaman kerjanya.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kaswan (2011) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi karakteristik orang, input, output, konsekuensi, dan umpan balik. Karakteristik karyawan adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan pengalaman, sikap dan kepribadian karyawan. Input mengacu pada intruksi yang memberitahu karyawan tentang apa, bagaimana, dan kapan pelaksanaan.



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.

Sedangkan output merujuk kepada standar kinerja. Konsekuensi merupakan insentif yang mereka terima karena kinerja yang baik. Umpan balik merupakan informasi yang karyawan terima selama bekerja.

Menurut **Mathis dan Jackson (2012)** menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut yaitu bakat, minat dan fakta kepribadian.
2. Tingkat usaha yang dicurahkan yaitu motivasi yang dimiliki, etika kerja, tingkat kehadiran dan rancangan tugas.
3. Dukungan organisasional yaitu pendidikan dan pelatihan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja.

Faktor-faktor penentu pencapaian kinerja individu dalam organisasi menurut **Wirawan (2014: 16-17)** adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Faktor individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor ini meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan serta sistem penghargaan (*reward system*), dan fasilitas kerja yang relatif memadai.



Menurut **Simamora (Mangkunegara: 2015)** ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

a. Faktor Internal Karyawan

Faktor internal karyawan terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi, sikap, dan psikologis. Faktor ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman kerja sebelumnya.

b. Faktor Internal Organisasi

Faktor internal organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Keberhasilan memperoleh kinerja yang bermutu akan lebih mudah tercapai apabila pemimpin dan manajemen perusahaan memberikan contoh yang baik serta melakukan bimbingan, pendidikan dan pelatihan kepada para karyawan.

c. Faktor Eksternal Organisasi

Faktor eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dalam suatu sumber daya manusia sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang/karyawan ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan.

Menurut **Siagian (2013: 41)** menekankan bahwa “Penilaian merupakan upaya pembandingan antara hasil yang nyata dicapai setelah satu tahap tertentu selesai



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.

dikerjakan dengan hasil yang seharusnya dicapai untuk tahap tersebut”. Definisi tersebut menunjuk kepada lima hal yaitu :

1. Penilaian berbeda dengan pengawasan yang sorotan perhatiannya ditunjukkan pada kegiatan operasional yang sedang diselenggarakan, sedangkan penilaian dilakukan setelah satu tahap tertentu dilalui.
2. Penilaian menghasilkan informasi tentang tepat tidaknya semua komponen dalam proses manajerial, mulai dari tepat tidaknya tujuan hingga pelaksanaan kegiatan pengawasan.
3. Hasil penilaian menggambarkan apakah hasil yang dicapai sama dengan sasaran yang telah ditentukan, melebihi sasaran atau malah kurang dari sasaran.
4. Informasi yang diperoleh dari kegiatan penilaian diperlukan untuk mengkaji ulang semua komponen proses manajerial sehingga perumusan kembali berbagai komponen tersebut dapat dilakukan dengan tepat.
5. Orientasi penilaian adalah masa depan yang pada gilirannya memungkinkan organisasi meningkatkan kinerjanya.

Menurut **Sastrohadiwiryo (2014: 231)**, ”Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyedia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja dengan kinerja atas uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun”.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja merupakan suatu penilaian tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal dan dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan.

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.

2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajer Sumber Daya Manusia (SDM) yang lain, seperti perencanaan SDM, penarikan dan seleksi, pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karier, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemecatan (**Panggabean, 2012: 67**).

Menurut **Nawawi (2014: 248-251)**, tujuan penilaian kinerja digolongkan menjadi dua, yaitu:

1. Tujuan Umum

Ada beberapa tujuan umum penilaian kinerja karyawan antara lain:

- a. Penilaian karyawan bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja, dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi/perusahaan melalui pelaksanaan pekerjaan masing-masing.
- b. Penilaian karyawan bertujuan untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan, sesuai dengan bisnis organisasi/perusahaan di tempatnya bekerja.
- c. Penilaian karyawan bertujuan untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi/perusahaan, yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan, guna mewujudkan saling pengertian dan penghargaan



dalam rangka mengembangkan keseimbangan antara keinginan pekerja secara individual dengan sasaran organisasi/perusahaan.

2. Tujuan Khusus

Ada beberapa tujuan khusus penilaian kinerja karyawan antara lain:

a. Penilaian karyawan akan menghasilkan berbagai informasi yang dapat digunakan untuk melaksanakan berbagai kegiatan seperti melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan pekerjaan yang keliru, menegakkan disiplin sebagai kepentingan bersama, menetapkan pemberian penghargaan/balas jasa, dan merupakan ukuran dalam mengurangi atau menambah pekerja melalui perencanaan SDM.

b. Penilaian karyawan menghasilkan informasi yang dapat dipergunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang validitasnya tinggi untuk keperluan penarikan (*recruitment*) dan seleksi tenaga kerja.

c. Penilaian karyawan menghasilkan informasi sebagai umpan balik (*feed back*) bagi pekerja atau manajer dalam meningkatkan efisiensi kerjanya, dengan memperbaiki kekurangan atau kekeliruannya dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Penilaian karyawan menghasilkan informasi yang dapat digunakan untuk menetapkan tujuan dan materi di dalam kurikulum pendidikan dan pelatihan tenaga kerja.

e. Penilaian karyawan memberikan informasi tentang spesifikasi jabatan, baik menurut pembedangannya maupun berdasarkan penjenjangannya dalam struktur

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.

organisasi/perusahaan. Spesifikasi tersebut dapat membantu dalam memecahkan masalah organisasi/perusahaan.

f. Penilaian karyawan akan meningkatkan komunikasi sebagai usaha mewujudkan hubungan manusiawi yang harmonis antar atasan dan bawahan.

2.2.5 Indikator Kinerja

Menurut **Mangkunegara (2013)**, mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

a. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.

b. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

c. Pelaksanaan Tugas

Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

d. Tanggung Jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

2.3 Pendidikan Dan Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pendidikan Dan Pelatihan

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam suatu perusahaan dimana ditempatkan karyawan baru untuk suatu jabatan tertentu atau dimana karyawan lama ditugaskan memangku jabatan baru. Untuk itu diadakan pendidikan dan pelatihan kerja, dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia pada setiap unit kerja.

Pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan dapat mengembangkan potensi yang ada didalam diri karyawan masing-masing dan menghasilkan input yang cukup besar bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat menjalankan aktifitasnya secara efektif dan efisien.

Ada beberapa pengertian tentang pendidikan dan pelatihan yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut **Sumarsono (2012)** pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja.

Menurut **Gary Dessler (2016: 280)** bahwa “Pendidikan dan pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”.

Mangkuprawira (2014: 135) menjelaskan bahwa "Pendidikan dan pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar



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.

karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar".

Menurut **Rachmawati (2013: 70)** bahwa "Pendidikan dan pelatihan mempunyai kegunaan pada karir jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar diwaktu yang akan datang".

Menurut **Kaswan (2013: 2)** adalah "Proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan". Pelatihan dalam organisasi dimulai ketika seseorang bergabung dengan suatu organisasi dan berlanjut selama kariernya di dalam organisasi tersebut, terlepas orang tersebut seorang eksekutif atau karyawan lini perakitan.

Menurut **Mangkunegara (2014: 27)** bahwa "Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas".

Menurut **Nitisemitro (2015: 18)** bahwa "Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan dengan maksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap , tingkah laku, keterampilan sesuai dengan keinginan dari perusahaan".

Pendidikan dan pelatihan menurut **Flippo (2012: 5)** adalah "tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu".



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 milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pengertian pendidikan menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 “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”.

Menurut **Rivai (2012: 16)** yaitu “Pendidikan dan pelatihan sebagai bagian yang menyangkut proses belajar untuk meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori”. Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (**Yuniarsih dan Suwatno, 2016**).

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan memang tidak dapat dipisahkan. Pendidikan dan pelatihan adalah penciptaan suatu lingkungan dimana karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk membantu organisasi mencapai sasaran. Dengan pengertian seperti diatas pelatihan sering disamaartikan dengan pendidikan karena memiliki suatu konsep yang sama yaitu memberi bantuan pada karyawan untuk berkembang.



2.3.2 Tujuan Pendidikan Dan Pelatihan

Secara umum pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka, yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pimpinan perusahaan semakin menyadari bahwa karyawan baru pada umumnya hanya mempunyai kecakapan teoritis saja dibangku kuliah. Jadi perlu dikembangkan dalam kemampuan nyata untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Pelatihan untuk pengembangan karyawan memang membutuhkan biaya cukup besar, tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan di bidang personalia, karena karyawan yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien, efektif, dan hasil kerjanya lebih baik sehingga daya saing perusahaan akan semakin besar. Hal ini akan memberikan peluang yang lebih baik bagi perusahaan untuk memperoleh laba yang semakin besar sehingga balas jasa (gaji) karyawan dapat dinaikkan.

Menurut **Yuniarsih dan Suwatno (2016)**, tujuan dari pendidikan dan pelatihan antara lain:

1. Pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik
2. Tanggung jawab diharapkan lebih besar
3. Kekeliruan dalam pekerjaan diharapkan berkurang
4. Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin

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.

Menurut **Harsono (2015)**, penyelenggaraan diklat secara umum bertujuan untuk:

1. Meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, dan keterampilan
2. Menciptakan adanya pola berpikir sama
3. Menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang baik
4. Membina karier karyawan

Adapun menurut **Sondang P. Siagian (2012)**, tujuan utama dari pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi organisasi
 - a. Peningkatan kinerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan
 - b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan dalam hal pendelegasian wewenang, interaksi saling menghargai serta kesempatan bawahan untuk berpikir inovatif
 - c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan cermat
 - d. Meningkatkan semangat kerja seluruh organisasi
2. Manfaat bagi karyawan
 - a. Dapat membuat keputusan yang lebih baik
 - b. Meningkatkan kemampuan serta pengalaman
 - c. Timbulnya dorongan dalam diri pekerja
 - d. Peningkatan kemampuan karyawan untuk mengatasi stress, frustrasi dan konflik serta percaya pada diri mereka



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.

3. Manfaat bagi pertumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara anggota organisasi
 - a. Terjadinya proses komunikasi yang efektif
 - b. Adanya persepsi yang sama
 - c. Ketaatan semua pihak kepada berbagai ketentuan yang bersifat normatif, baik yang berlaku umum maupun khusus
 - d. Terdapat iklim yang baik bagi pertumbuhan seluruh organisasi
 - e. Menjadikan organisasi sebagai tempat yang menyenangkan untuk berkarya

Menurut **Carrel dalam Mangkuprawira (2014: 136)** mengemukakan enam tujuan utama program pendidikan dan pelatihan antara lain:

1. Memperbaiki kinerja
2. Meningkatkan keterampilan serta pengalaman karyawan
3. Menghindari keusangan manajerial
4. Memecahkan permasalahan
5. Orientasi karyawan baru
6. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial

Dari uraian di atas, pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk memberikan kesempatan belajar bagi setiap karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya terhadap organisasi dan tujuan organisasi, meningkatkan wawasan, keterampilan baik bagi karyawan baru maupun karyawan yang akan menduduki jabatan tertentu.

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 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan Dan Pelatihan

Menurut **Hasibuan (2014)**, faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan antara lain:

1. Peserta

Peserta pendidikan dan pelatihan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, usianya dan lain sebagainya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan pelatihan dan pendidikan karena daya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

2. Pelatih/Instruktur

Pelatih/instruktur adalah seseorang yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh untuk melaksanakan kegiatan pelatihan dan pembelajaran kepada peserta pelatihan dibidang tertentu. Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat, akibatnya sasaran yang diinginkan tidak tercapai. Misalnya, ada pelatih yang ahli dan pintar tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif atau *teaching skillnya* tidak efektif, jadi dia hanya pintar serta ahli untuk dirinya sendiri.

Fasilitas Pendidikan dan Pelatihan

Fasilitas sarana dan prasarana dibutuhkan untuk pendidikan dan pelatihan itu sangat kurang atau tidak baik. Misalnya, buku-buku, alat-alat, mesin-mesin yang

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.

akan dipergunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pendidikan dan pelatihan.

4. Kurikulum

Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta. Untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkannya yang tepat sangat sulit.

5. Dana Pendidikan Dan Pelatihan

Dana yang tersedia untuk pendidikan dan pelatihan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

2.3.4 Indikator Pendidikan Dan Pelatihan

Adapun indikator-indikator pendidikan dan pelatihan menurut

Mangkunegara (2015), diantaranya:

1. Instruktur

Tenaga kependidikan yang bertugas dan berfungsi melaksanakan pendidikan dan pelatihan.

2. Peserta

Karyawan yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui program pendidikan dan pelatihan.

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.

3.

Materi

Pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dikuasai oleh peserta pendidikan dan pelatihan dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

4.

Metode

Cara kerja dari instruktur untuk dapat memahami objek yang akan disampaikan kepada peserta pendidikan dan pelatihan.

5.

Tujuan

Langkah pertama dalam membuat perencanaan sehingga dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat mencapai sasaran yang diinginkan.

6.

Sasaran

Hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.3.5 Tahapan Pendidikan Dan Pelatihan

Dalam menyusun suatu program pendidikan dan pelatihan manajemen sumber daya manusia harus merancang dengan cermat sehingga dana yang dikeluarkan untuk pendidikan dan pelatihan tersebut tidak sia-sia, karyawan bisa mendapatkan manfaat bagi pengembangan dirinya dan terutama agar pelatihan tersebut membawa perbaikan yang berarti bagi perusahaan.

Menurut **Handoko (2012)**, langkah-langkah yang seharusnya diikuti sebelum kegiatan pendidikan dan pelatihan dimulai:

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.

1. Penilaian dan identifikasi kebutuhan

Untuk memutuskan pendekatan apa yang akan digunakan, organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan. Penilaian kebutuhan mendiagnosa kebutuhan-kebutuhan latihan dan tantangan-tantangan lingkungan yang dihadapi organisasi sekarang. Kemudian, manajemen mengidentifikasi berbagai masalah tantangan yang dapat diatasi melalui latihan atau pengembangan jangka panjang.

2. Sasaran latihan dan pengembangan

Setelah evaluasi kebutuhan-kebutuhan latihan dilakukan, maka sasaran-sasaran dinyatakan dan ditetapkan. Sasaran-sasaran ini mencerminkan perilaku dan kondisi yang diinginkan berfungsi sebagai standar-standar dimana prestasi kerja individual dan efektivitas program dapat diukur.

3. Isi program

Isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran latihan. Program mungkin berupaya untuk mengajarkan berbagai keterampilan tertentu, menyampaikan pengetahuan yang dibutuhkan atau mengubah sikap. Adapun isinya, program hendaknya memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi dan peserta. Bila tujuan-tujuan organisasi diabaikan, upaya pelatihan dan pengembangan akan sia-sia. Para peserta juga perlu meninjau isi program, apakah relevan dengan kebutuhan, atau motivasi untuk mengikuti program-program rendah atau tinggi. Agar isi program efektif, prinsip-prinsip belajar harus diperhatikan.

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. Prinsip-prinsip belajar

Meskipun studi tentang proses belajar telah banyak dilakukan, tetapi masih sedikit yang dapat diketahui tentang proses belajar tidak dapat diamat, hanya hasilnya dapat diukur. Bagaimanapun juga ada beberapa prinsip belajar yang bisa digunakan sebagai pedoman tentang cara-cara belajar yang paling efektif bagi para karyawan. Disamping itu perlu menyadari perbedaan individual, karena pada hakekatnya para karyawan mempunyai kemampuan, sifat dan sebagainya yang berbeda satu dengan lainnya.

2.4 Pengalaman Kerja

2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (**Muhibbang, 2014: 72**). Dari pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, semakin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah.

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.

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2015: 26), “Pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Karena semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman bekerja dalam suatu perusahaan maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Ahmadi (2004: 57) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Waktu
Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

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.

- b. Frekuensi
- c. Jenis Tugas
- d. Penerapan
- e. Hasil

Semakin banyak melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

Jenis Tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugasnya tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Menurut **Foster (2012: 43)** ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

a. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk



- 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.

memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.4.3 Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi karyawan karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan.

Syukur (2014: 83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan.

2.4.4 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut **Foster (2012: 43)** ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman atau tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja, yaitu:

a. Lama Waktu / Masa Kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.



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 milik UIN Suska Riau

b. Tingkat Pengetahuan Dan Keterampilan Yang Dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan Terhadap Pekerjaan Dan Peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.4.5 Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan cepat tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah menyelesaikan suatu pekerjaan dan semakin kurang



berpengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan karyawan, dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.5 Pandangan Islam Tentang Penelitian

2.5.1 Kinerja Dalam Pandangan Islam

Islam adalah agama yang mengatur tatanan hidup dengan sempurna, baik kehidupan individu maupun masyarakat. Sesungguhnya, bahwa islam itu merupakan aturan yang sempurna dan menyeluruh. Dengan islam, Allah SWT menghormati dan memuliakan manusia agar hidup berbahagia dimuka bumi.

Salah satunya yaitu manusia harus bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan cita-citanya. Dorongan kerja keras dalam ajaran islam termasuk dalam system moral dalam islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an :

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: *Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.*

(Q.S. Al-Ankabut Ayat 69)

Dari ayat diatas dapat dijelaskan bahwa kesungguhan dalam bekerja, digambarkan bagaimana berjalan diatas punggung bukit. Sikap kerja seorang muslim dalam menempuh hidup dengan kekuatan dan kemampuan yang tangguh tidak boleh lemah, hendaklah dengan kesungguhan hati sebagai sikap hidup.


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.

2.5.2 Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Pandangan Islam

Allah SWT menganjurkan kita untuk menuntut ilmu dengan bersungguh-sungguh, sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-qur'an :

كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِنْكُمْ يَتْلُو عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ
وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ

Artinya: Sebagaimana (Kami telah menyempurnakan nikmat Kami kepadamu) Kami telah mengutus kepadamu Rasul diantara kamu yang membacakan ayat-ayat Kami kepada kamu dan mensucikan kamu dan mengajarkan kepadamu Al Kitab dan Al-Hikmah, serta mengajarkan kepada kamu apa yang belum kamu ketahui. (Q.S. Al-Baqarah ayat 151)

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۗ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا ۗ
وَاللِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ ۗ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ
عَلِيمًا

Artinya: Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.

(Q.S. An-Nisa Ayat 32)

Dari ayat diatas dapat dijelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan ilmu terhadap diri sendiri. Agar organisasi bisa berkembang dan mengikuti kemajuan zaman, maka organisasi harus melakukan suatu perubahan salah satunya yaitu dengan



cara adanya pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dan tentunya ditujukan dengan niat ibadah kepada Allah SWT. Pendidikan dan pelatihan merupakan pembelajaran dan pembekalan yang sangat penting setiap individu dalam melaksanakan pekerjaannya dibidang masing-masing. Maka pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan didalam perusahaan.

2.5.3 Pengalaman Kerja Dalam Pandangan Islam

وَيُسَبِّحُ الرَّعْدُ بِحَمْدِهِ وَالْمَلَائِكَةُ مِنْ خِيفَتِهِ وَيُرْسِلُ الصَّوَاعِقَ
فَيُصِيبُ بِهَا مَنْ يَشَاءُ وَهُمْ يُجَادِلُونَ فِي اللَّهِ وَهُوَ شَدِيدُ الْمِحَالِ

Artinya: *Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya berkelir, dimuka dan dibelakangnya. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Allah. (Q.S. Ar-Ra'ad Ayat 13)*

Maksud dari ayat tersebut adalah, Allah SWT menyuruh setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan diri sendiri serta bersikap proaktif, yaitu sikap yang ingin mengubah keadaan yang ada, atau membuat suasana lebih kondusif. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari

kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan. Suatu kinerja yang baik dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang. Melainkan melalui usaha dan kerja keras yang dibarengi idealism dan optimism yang tinggi. Bekerja keras bagi manusia merupakan keharusan dan panggilan hidup manusia. Jika kita berusaha dengan baik serta diiringi dengan hati yang ikhlas karena Allah SWT maka hal itu termasuk ibadah dan perbuatan yang berpahala.

2.6 Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian-penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Karena dengan adanya penelitian sebelumnya maka penulis saat ini dapat terbantu dalam penulisan penelitian yang akan dihadapi.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Uswatun Chasanah (2015)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pindad (Persero) Turen Malang	Pelatihan (X), Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan uji analisis yg dilakukan terhadap hasil data ditemukan bahwa hasil dari penelitian pelatihan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena	Tidak meneliti pengaruh pengalaman kerja karyawan	Meneliti tentang variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
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.

				setelah diadakan pelatihan, hasil kerja karyawan meningkat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan perusahaan.		
2.	Vellina Tambunan (2013)	Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pada PT. Pura Barutama, Kudus	Pendidikan (X1), Upah (X2), Insentif (X3), Jaminan Sosial (X4), Pengalaman Kerja (X5), Kinerja Tenaga Kerja (Y)	Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa dari lima variabel independent hanya ada tiga variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja yakni upah, insentif dan pengalaman kerja, sedangkan variabel pendidikan dan jaminan sosial tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja.	Tidak meneliti pengaruh pelatihan karyawan	Meneliti tentang variabel pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan
3.	Khoirul Efendi Lubis (2014)	Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada Kantor Direksi	Motivasi (X1), Pengalaman Kerja (X2), Kinerja Tenaga Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada kantor Direksi PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.	Tidak meneliti pengaruh pendidikan dan pelatihan karyawan	Meneliti tentang variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

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.

		PT.Perkebanan Nusantara III (Persero) Medan				
4.	Nano Ismanto (2014)	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya	Pengalaman Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y)	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal tersebut diketahui melalui signifikansi koefisien regresi yang lebih kecil 0,05. Persamaan yang diperoleh adalah $Y = 0,210X1 + 0,336X2 + 6,343$.	Tidak meneliti pengaruh pendidikan dan pelatihan karyawan	Meneliti tentang variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan
5.	Safitri Indriyani (2015)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture	Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh pelatihan kerja dengan koefisien beta (β) sebesar 0,263 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan	Tidak meneliti pendidikan dan pengalaman kerja karyawan	Meneliti tentang variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan

				disiplin kerja (β) 0,284 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.		
--	--	--	--	--	--	--

2.7 Keterkaitan Antar Variabel

2.7.1 Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Salah satu benefit yang dapat diperoleh dari pelaksanaan penilaian kinerja adalah informasi yang penting untuk merancang dan memprogramkan pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan. Pendidikan dan pelatihan dapat membantu para karyawan dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya dimasa mendatang. Para ahli manajemen mengakui pendidikan dan pelatihan strategis signifikan menumbuhkan keberhasilan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan (**Sinambela: 2012**).

2.7.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, keterampilan dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik.


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.

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang terciptanya kinerja yang optimal. Hal ini akan berkebalikan jika karyawan pengalaman kerjanya kurang maka untuk mencapai kinerja yang optimal akan sulit (**Robbins: 2006**).

2.7.3 Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Telah diuraikan bahwa secara sendiri-sendiri variabel pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja dengan demikian jika variabel ini dihubungkan secara bersama-sama terhadap kinerja maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana jika pendidikan dan pelatihan sering dilakukan dan pengalaman kerjanya baik maka akan meningkatkan kinerja yang lebih baik pula.

2.8 Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Variabel independent. Variabel independent dari penelitian ini adalah variabel bebas yaitu: Pendidikan dan Pelatihan (X_1) Dan Pengalaman Kerja (X_2).
2. Variabel dependent. Variabel dependent dari penelitian ini adalah variabel terikat yaitu: Kinerja (Y).

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.

2.9 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.2
Konsep Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Penelitian
1	Pendidikan Dan Pelatihan (X1)	Pendidikan dan Pelatihan (X1) adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. (Kaswan: 2013)	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran (Mangkunegara, 2015)	Skala Ordinal
2	Pengalaman Kerja (X2)	Pengalaman Kerja (X2) adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Muhibbang, 2014: 72)	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Foster, 2012:43)	Skala Ordinal

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.

3	Kinerja (Y)	Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mulyadi (2015)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab Mangkunegara (2013)	Skala Ordinal
---	-------------	--	--	---------------

2.10 Kerangka Pemikiran Penelitian

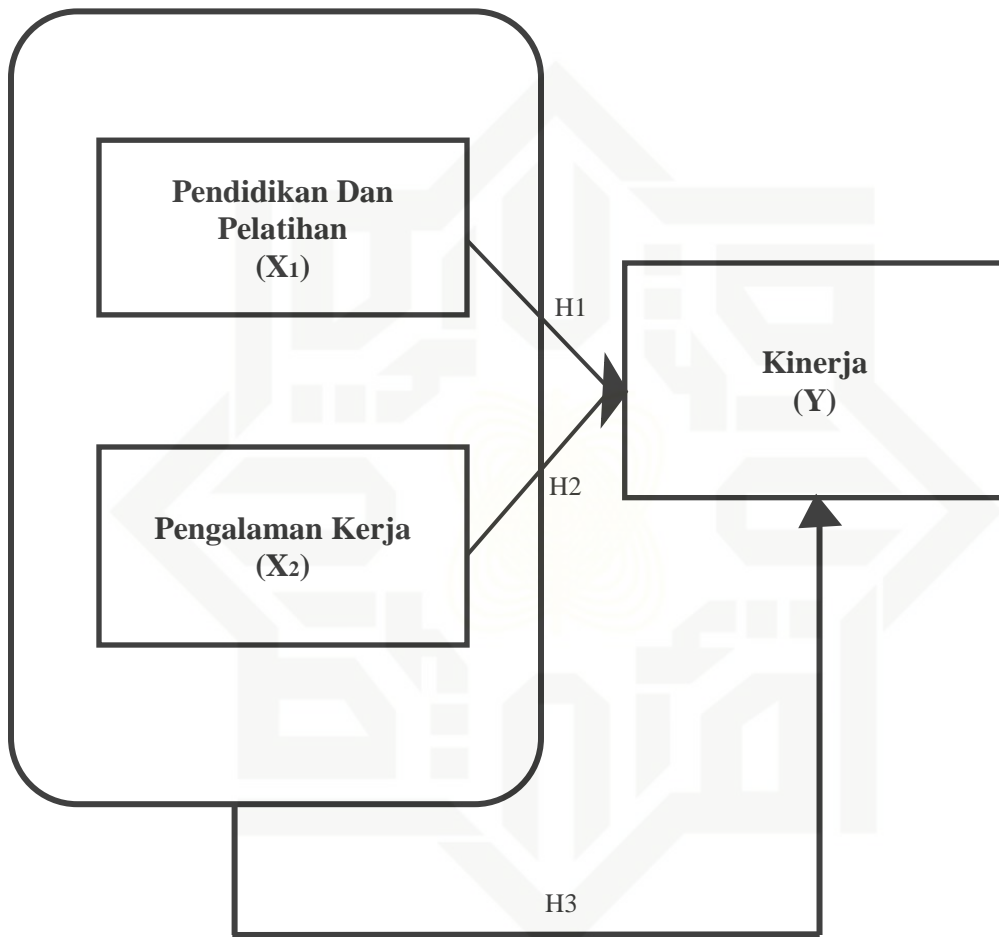
Kerangka pemikiran merupakan penjelasan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti (**Sugiono, 2011**). Pada umumnya perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaannya. Ada banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja tersebut. Diantaranya dapat melalui pendidikan dan pelatihan, dan pengalaman kerja.

Hubungan antara pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja terhadap kinerja saling berpengaruh. Hal ini sejalan dengan pemikiran dari **Sudiro (2014)**, yang menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan adalah melalui program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara terencana dan sistematis. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja. Dimana jika pendidikan dan pelatihan sering dilakukan dan pengalaman kerjanya baik maka akan 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.

kinerja yang lebih baik pula sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Secara skematis, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian
 “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (X1) Serta Pengalaman Kerja (X2)
 Terhadap Kinerja (Y)”**

Sumber : Sudiro (2014), Kaswan (2016)

Keterangan:

- H_1 = Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja
 H_2 = Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja
 H_3 = Pengaruh pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja

2.11 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka di atas maka dapat ditarik hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan, yaitu sebagai berikut:

1. Diduga Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Company (ACC) di Pekanbaru.
2. Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Company (ACC) di Pekanbaru.
3. Diduga Pendidikan dan Pelatihan serta Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Company (ACC) di Pekanbaru.

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.