

Hak Cipta Diindungi 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.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Telaah Pustaka

Menurut **Yani(2012:1)** yang dikutip oleh **Mulyadi(2015:2)** Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah dapat diartikan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut **Mangkunegara(2013:2)** yang dikutip oleh **Mulyadi(2015:2)** Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah, suatu pengelolaan dan pendayagunaan Sumber Daya yang ada pada individu.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengembangan. Dengan demikian, manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif. **Rivai(2011:2)**

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut pegawai (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia

Hak Cipta Diindungi 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.

sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output). Pegawai baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian akan dilatih sehingga menjadi pegawai yang terampil dan ahli apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi pegawai yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen SDM **Rivai.(2011:1)**

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaannya begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan. Mengatur pegawai adalah sulit dan kompleks, karena mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. pegawai tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal dan gedung. **Hasibuan(2008:10)**

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). **Bangun(2012:230)**

Hak Cipta Diindungi 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.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja pegawainya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktifitas.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang diperoleh pegawai dengan standar pekerjaan. Bila kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan yang dapat dikatakan kinerja seseorang kinerja seorang pegawai termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pegawai yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Kinerja (prestasi kerja) dapat didefinisikan, hasil kerja yang dicapai pekerja atau pegawai secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. **Muyadi(2015:63)**

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu yang dilakukan oleh pekerja kasar atau *blue collar worker*. **Wirawan(2009:5)**

Hak Cipta Diindungi 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.

2.2.2 Indikator Kinerja

Mulyadi(2015:63) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara umum adalah:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut **Bangun(2012:234)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.

b. Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai dengan ketentuan.

c. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki kualitas yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan yang lainnya.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran pegawai selama dalam delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.

e. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antarpegawai sangat dibutuhkan.

Menurut **Wirawan(2009:6)** Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai.

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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. Faktor-faktor Lingkungan Internal Organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi.

b. Faktor Lingkungan eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya masyarakat juga merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai.

c. Faktor Internal Pegawai

Yaitu, faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi serta faktor fisik dan kejiwaan. Sementara itu faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan menentukan kinerja pegawai.

Menurut **Bangun(2012:235)** terdapat 3 jenis kriteria dalam penilaian kinerja, antara lain kriteria berdasarkan sifat perilaku, perilaku dan hasil :

1. Kriteria Berdasarkan Sifat

Berpusat pada karakteristik pribadi setiap karyawan. Jenis kriteria ini terpusat pada bagaimana kepribadian setiap karyawan dalam

Hak Cipta Diindungi 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.

mengidentifikasi dan melaksanakan suatu jenis pekerjaan. Loyalitas, pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat dari hasil pekerjaannya. Instrumen-instrumen yang dibuat untuk menilai kinerja hanya berkaitan dengan karakteristik karyawan, bukan mengarah pada pencapaian tujuan atas pekerjaannya. Sebaiknya, penilaian kinerja harus dikaitkan dengan pekerjaan.

2. Kriteria Berdasarkan Prilaku

Ini mengarah pada suatu bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan dengan baik. Sebagai contoh, apakah para pelayan toko dapat menyenangkan pelanggannya. Oleh karena itu perlu membuat daftar perilaku sebagai pedoman yang harus dilaksanakan karyawan, dan perilaku-perilaku itu diukur oleh pembeli misterius.

3. Kriteria Berdasarkan Hasil

Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan hasil pekerjaan mereka, dimana pekerjaan tersebut mudah diukur dan jelas. Pengukuran dilakukan berdasarkan hasil yang dapat diterapkan. Mereka hanya bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan tidak bertanggung jawab atas yang lain.

2.3 Pendidikan dan Pelatihan

2.3.1 Definisi Pendidikan dan Pelatihan

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah menentukan bentuk pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk pegawai yang

mampu, dan menempatkannya dalam lingkungan kerja yang produktif dan memberikan balas jasa, gaji atau prestasi.

Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan atau suatu tugas baru, belum tentu mampu mengerjakan itu dengan baik. Untuk itu perlu diadakan pendidikan dan pelatihan kerja dan apa saja yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan tersebut, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan baik untuk pegawai baru agar dapat menjalankan tugas-tugas pendidikan dan pelatihan maka diharapkan minat perhatian pegawai yang akan ditanganinya akan mengembangkan potensi yang ada dalam diri mereka dan menghasilkan input yang cukup besar bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya secara efektif dan efisien.

Ada beberapa pengertian pendidikan menurut para ahli:

1. Menurut **Instruksi Presiden** yang dikutip oleh **Hasibuan(2011:69)** pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniyah, yang berlangsung seumur hidup baik didalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.
2. Pendidikan didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. **Notoadmojo(2009:16)**

Hak Cipta Diindungi 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.

Disamping pendidikan, pelatihan juga sangat diperlukan dalam pengembangan kinerja pegawai, beberapa pengertian pelatihan menurut beberapa ahli:

1. Pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja pegawai untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan **Bangun(2012:202)**.
2. Pelatihan 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. **Kaswan(2013:2)**
3. Pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang. **Notoatmojo(2009: 16)**.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pembinaan, peningkatan kemampuan, dan keterampilan individu melalui praktek dan pengalaman serta dilakukan dengan landasan teori guna meningkatkan kemampuan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori untuk mengubah tingkah laku pegawai sehingga dapat meningkatkan kerja saat ini dan kinerja masa yang akan datang. **Rivai(2006:226)**

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

Dalam kaitan dengan penelitian ini pendidikan dan pelatihan (*trainng*) yang dimaksud adalah kegiatan yang dilakukan untuk menambah pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya selama bekerja dalam perusahaan.

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu saraa bagi tenaga kerja untuk dapat memahami tugas, meningkatkan keterampilan, kecakapan serta sikap yang dibutuhkan perusahaan, dengan demikian pelatihan dan pendidikan merupakan suatu proses belajar dengan menggunakan prosedur yang sistematis agar tenaga kerja dapat pengetahuan yang dibutuhkan.

2.3.2 Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan pendidikan dan pelatihan pada hakekatnya menyangkut hal-hal sebagai berikut :

1. Meningkatkan Produktifitas Kerja

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan maka kinerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik karena *technical skill, human skill* dan manajerial skill pegawai semakin baik.

2. Pelayanan

Pendidikan dan pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada konsumennya, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi konsumen.

3. Efisiensi

Hak Cipta Diindungi 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.

Pendidikan pelatihan pegawai akan bertujuan akan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga,waktu,bahan baku, dan mengurangi arusnya mesin-mesin.Pemborosan berkurang,biaya produktif relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

4. Kecelakaan

Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan pegawai,sehinga biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan akan berkurang dan kecekaan karena *error* tidak akan terjadi.

5. Kerusakan

Pendidikan dan pelatihan pegawai juga bertujuan untuk mengurangi adanya kerusakan barang,karena semakin ahli dalam melaksanakan kegiatannya.

6. Konseptual

Dengan adanya pelatihan dan pendidikan manajer akan semakin cakap dalam pengambilan keputusan yang lebih baik,karena *technical skill,human skill*,dan manajerial skillnya lebih baik.

7. Moral

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan maka moral dari para pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaanya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikannya dengan baik.

8. Karier

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan ini maka kesempatan untuk menigkatkan karier pegawai akan semakin besar karena

keahlian,keterampilan dan prestasi kerjanya akan lebih baik.Promosi ilmiah biasanya didasarkan pada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

9. Kepemimpinan

Kepemimpinan seseorang akan lebih baik,human relationnya lebih luwes,motivasinya lebih terarah sehingga kerjasamanya vertikal dan horizontal semakin harmonis.

10. Balas Jasa

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan maka balas jasa(gaji,upah,insentif dan benefit) pegawai akan meningkatkan karena prestasi kerjanya semakin meningkat.

Menurut **Nitisemito** dikutip dari **Yuniarsih dan Suswanto(2008:135)**

mengemukakan tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah:

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

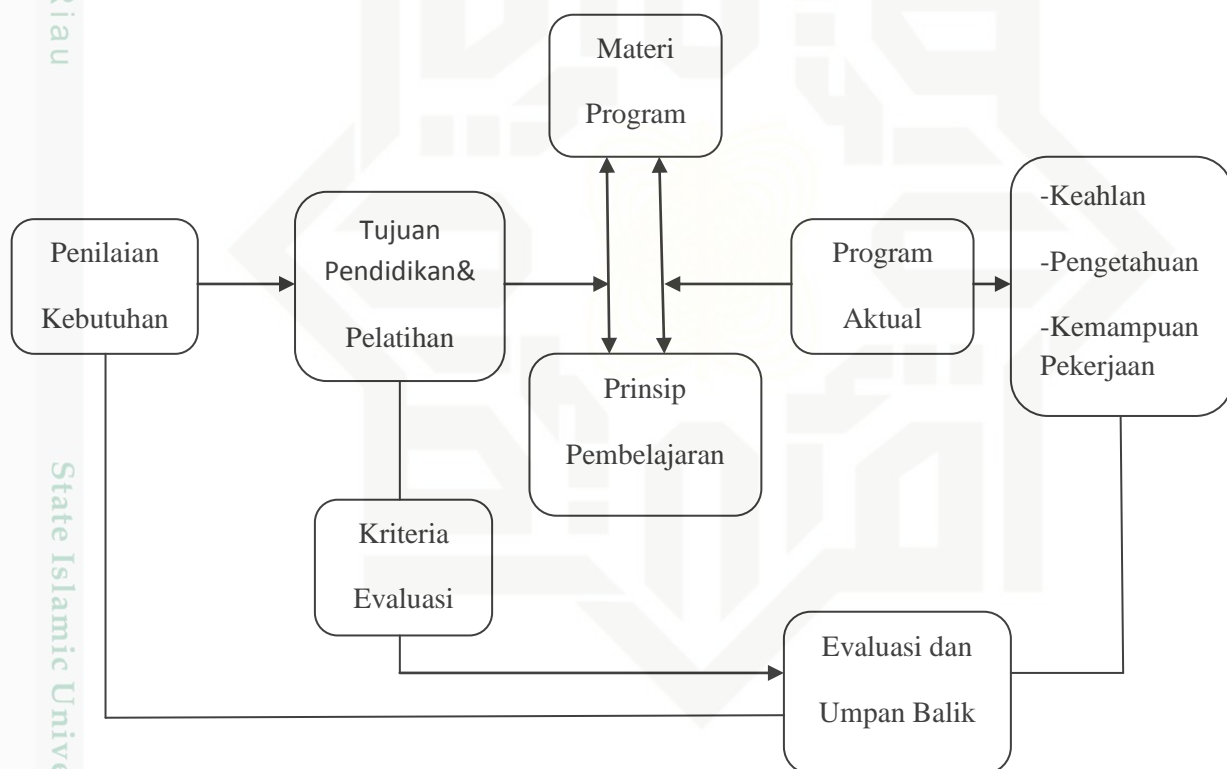
Menurut **Proctor** dan **Thorton** dalam **Manulang(2006:83)** manfaat pendidikan dan pelatihan baik itu bagi perusahaan maupun bagi tenaga kerjanya adalah meningkatkan rasa kepuasan pegawai,pengurangan pemborosan,mengurangi kehadiran dan *turn over* pegawai,menaikkan tingkat penghasilan,mengurangi biaya lembur,mengurangi biaya-biaya pemeliharaan,mengurangi keluhan-keluhan pegawai,mengurangi tingkat

Hak Cipta Diindungi 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.

kecelakaan, memperbaiki komunikasi, meningkatkan pengetahuan, memperbaiki moral pegawai dan terciptanya kerjasama yang baik.

Pemberian pendidikan dan pelatihan dibutuhkan suatu standar pelaksanaan agar pencapaian sasaran dari perusahaan dapat dilakukan dengan benar yaitu, dengan isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan dan sasaran pelatihan, kemudian prinsip belajar juga dapat sebagai pedoman tentang cara belajar yang paling efektif dan efisien. **Handoko(2003:109)**



Gambar 1 : Langkah-langkah Pendidikan dan Pelatihan

Paradima Gambar

Langkah-langkah pendidikan dan pelatihan dilihat dari gambar diatas diuraikan sebagai berikut:

- Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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 Kebutuhan

Penilaian kebutuhan adalah suatu diagnosa untuk menentukan masalah yang dihadapi saat ini dengan tantangan dimasa mendatang yang harus dipenuhi oleh program pelatihan dan pengembangan

2. Tujuan pendidikan dan pelatihan

Tujuan pendidikan dan pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut bisa dicapai

3. Materi Program

Disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan penelitian

4. Prinsip Pembelajaran

2.3.3 Indikator Pendidikan dan Pelatihan

a. Kesempatan mengikuti diklat

Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti diklat.

b. Pelatihan yang menunjang karir

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang bisa menunjang karir pegawai yang bisa mengembangkan karirnya.

c. Materi diklat

Hak Cipta Diindungi 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.

Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan,kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus,menyajikan pengetahuan yang diperlukan.

d. Waktu pelaksanaan

Waktu dalam pelaksanaan diklat harus disesuaikan dengan pedoman diklat yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

e. Metode diklat

Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

f. Trainer/Struktur Diklat

Memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para pegawai yang akan dikembangkan.

2.3.4 Metode Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

Banyak metode program pelaksanaan pendidikan dan pelatihan namun metode tergantung pada tujuannya.Apabila tidak disadari tujuan kebutuhan pekerjaan maka program ini akan sia-sia.

Menurut **Kaswan(2013:180)**metode pelatihan dapat dikelompokkan dalam tiga cara yaitu:presentasi informasi,metode simulasi dan pelatihan *on-the job(OJT)*:

1. Teknik presentasi informasi meliputi ceramah/kuliah, konferensi/diskusi, kursus korespondensi, video/*compact disk* (CD), pembelajaran jarak jauh, multimedia interaktif (CD/DVD), internet dan intranet,intelligent tutoring dan perkembangan organisasi yang sistematis dan berjangka panjang.

Hak Cipta Diindungi 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. Metode simulasi meliputi studi kasus, bermain peran, *behavior modeling* (pemodelan perilaku), simulasi interaktif untuk tim virtual/maya, teknik in-basket, simulasi bisnis.
3. Metode *on-the job training* meliputi pelatihan orientasi, magang, *on-the job training*, *near-the job training* (menggunakan peralatan yang mirip tetapi jauh dari pekerjaan itu sendiri), rotasi pekerjaan, penugasan komite (dewan eksekutif junior).

Pendidikan dan pelatihan adalah sarana bagi tenaga kerja untuk dapat memahami tugas, meningkatkan keterampilan, kecakapan serta sikap yang dibutuhkan perusahaan, dengan demikian pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses belajar dengan menggunakan prosedur yang sistematis serta terorganisir agar tenaga kerja mendapat pengetahuan yang dibutuhkan secara teoritis dan konseptual agar pencapaian sasaran perusahaan dapat terlaksana dengan baik. **Mondy(2008:129).**

Terdapat hubungan langsung dan tidak langsung antara pelatihan dengan strategi dan sasaran bisnis. Pelatihan dapat membantu pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan dan menjalankan perusahaannya, yang secara langsung akan mempengaruhi bisnis yang dilakukannya. Memberikan kepada peluang kepada pegawai untuk belajar dan berkembang dapat menciptakan lingkungan pekerjaan yang positif, yang mendukung strategi bisnis dengan menarik pegawai berbakat serta memotivasi dan mempertahankan pegawai yang ada pada saat ini. **Sinambela(2012:207).**

Hak Cipta Diindungi 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.

2.4 Pengalaman Kerja

2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. **Muhibbang(2014)**

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. Menurut Kamus Bahasa Indonesia **Depdiknas(2005:26)**, “Pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”.

Dari uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa 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 trampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun menurut hukum (*law of exercise*) diungkapkan bahwa dalam *law of exercise* atau *the law disuse* (hukum penggunaan) dinyatakan bahwa “Hubungan antara stimulus dan respon akan bertambah kuat atau erat bila sering digunakan (*use*) atau sering dilatih (*exercise*) dan akan berkurang,

bahkan lenyap sama sekali jika jarang digunakan atau tidak pernah sama sekali”.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut **Muhibbang(2014)**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 memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.Sedangkan ketrampilan 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 tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

Dari uraian diatas dapat diketahui, bahwa seorang yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan

Hak Cipta Diindungi 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.

sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu: lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau ketrampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan ketrampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

2.4.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut **Foster(2001:43)** 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.

- c. 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.

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

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

2.5 Pandangan Islam Mengenai Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Dalam perspektif Islam, pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu keharusan. Artinya, Islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam Islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam tafsir Al Qurthubi Juz 11 hal 321:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَرِفَ الضَّعِيفَ الْمُتَعَفِّفَ وَيَبْغَضُ السَّائِلَ الْمُلْجِفَ

Artinya :*“Sesungguhnya Allah mencintai seorang beriman yang sekalipun lemah, tetapi ia produktif dan selalu menjaga harga dirinya (tidak mau meminta-minta) dan Allah membenci tukang peminta-minta yang pemaksa”*.

Bahkan Rosulullah SAW sangat menganjurkan terkumpulnya harta yang baik, halal di tangan orang-orang yang baik. Dan tentu hal tersebut tidak akan terwujud jika mereka tidak produktif:

فَقَالَ يَا عُمَرُ وَ نَعِمًا بِالْمَالِ الصَّالِحِ لِلْمَرْءِ الصَّالِحِ

“Berkata Rasulullah SAW, Wahai Umar, sesungguhnya sebaik-baik harta yang baik adalah yang dimiliki oleh orang yang sholeh”(HR. Ahmad.).

Ini menunjukkan bahwa seorang muslim bukan saja harus professional dalam mencari nafkah, tetapi juga harus menghindari kecurangan. Bahkan setiap energi yang didapatnya dari makanan yang haram, akan menghambat diterimanya sholat dan jika dia tidak bertobat maka akhir kehidupannya akan sangat mengerikan:

وَالَّذِي نَفْسُ مُحَمَّدٍ بِيَدِهِ إِنَّ الْعَبْدَ لَيَقْذِفُ اللَّقْمَةَ الْحَرَامَ فِي جَوْفِهِ مَا يُتَقَبَّلُ مِنْهُ
عَمَلٌ أَرْبَعِينَ يَوْمًا وَ أَيُّمًا عَبْدٌ نَبَتَ لَحْمُهُ مِنْ سُحْتٍ فَالنَّارُ أَوْلَى بِهِ

Artinya : “Demi jiwa Muhammad yang ada dalam genggamannya, barangsiapa yang memasukkan satu suapan dari yang haram ke dalam mulutnya dari barang yang haram, maka tidak akan diterima amal-amalnya selama empat puluh hari, dan bagian manapun dari seorang hamba yang tumbuh dagingnya dari barang yang haram, maka api nerakalah yang paling berhak membakarnya.”(H.R Ath Thabrani dalam kitab Ashoghir).

2.6 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	NAMA/TAHUN	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	Martha Monzhor a Siagian (2010)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan	Pendidikan (X1), Pelatihan(X2), Kinerja Pegawai (Y)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang.Hal ini terbukti dari hasil perhitungan koefisien korelasi <i>product moment</i> sebesar 5,6.

Hak Cipta Diindungi 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.

No.	NAMA/TAHUN	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
2.	Riza Rezita (2015)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan(DIKLAT) terhadap kinerja pegawai pada badan perpustakaan dan arsip daerah(BPAD) Daerah Istimewa Yogyakarta.	Pendidikan dan pelatihan(X1), kinerja(Y)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang.
3.	Djatmiko Novianto (2011)	Analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT.Perusahaan Perkebunan London Sumatera Indonesia Tbk Medan.	Pendidikan dan pelatihan(X1) Kinerja pegawai (Y)	Pendidikan dan pelatihan serempak berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PP .Lonsum Indonesia Tbk Medan.
4.	Flavia Da Costa Henriques (2014)	Pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada institut nasional administrasi publik	Tingkat Pendidikan dan pelatihan(X1), Kinerja pegawai(Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

Perbedaan dengan penelitian saya terletak pada latar belakang penelitian yang dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau, yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau”. Permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini adalah tentang pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai apakah dapat diterima dan dipahami dan kemudian pengalaman kerja bisa mempengaruhi kinerja pegawai yang ada pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau yang diberikan kepada pegawai. Yang diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keahlian, sikap dan tanggung jawab yang lebih kepada setiap pekerjaan.

2.7 Kerangka Pemikiran

Kinerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki kinerja pegawai yang tinggi. Meningkatkan kinerja melalui orang berarti menciptakan iklim kebersamaan dalam perusahaan.

Penelitian ini terdiri dari tiga (3) variabel yaitu pendidikan dan pelatihan (X1), pengalaman kerja (X2), dan kinerja (Y).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap kinerja

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu yang dilakukan oleh pekerja kasar atau *blue collar worker*. **Wirawan(2009:5)**

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori untuk mengubah tingkah laku pegawai sehingga dapat meningkatkan kerja saat ini dan kinerja masa yang akan datang. **Rivai(2006:226)**

2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai

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

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. **Muhibbang: 2014).**

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang terciptanya kinerja yang optimal. Hal ini akan berkebalikan jika pegawai

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

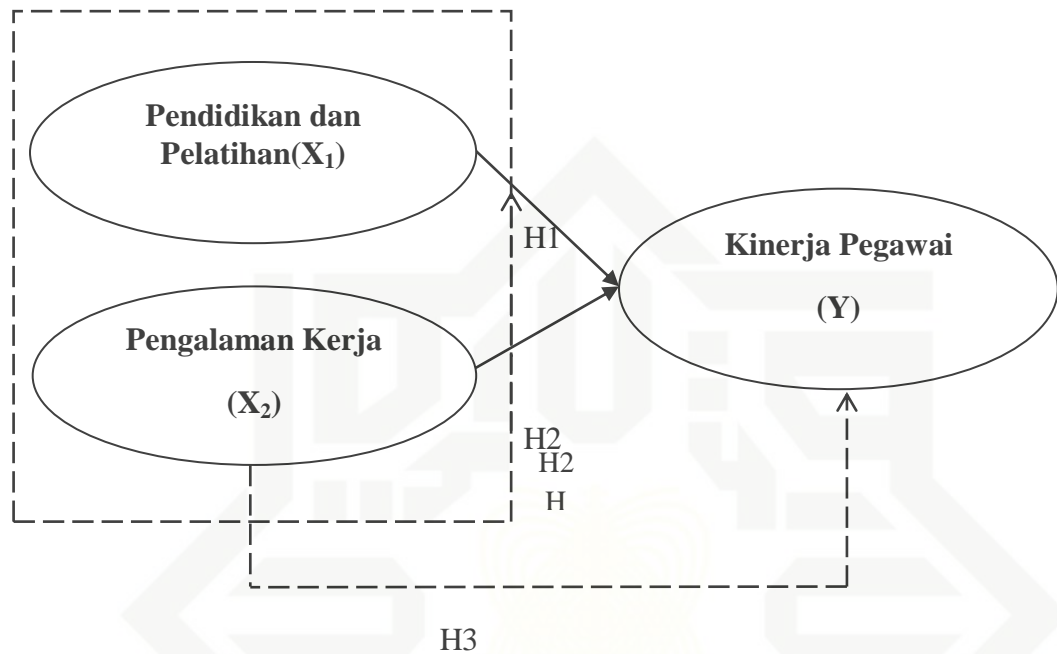
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 kerjanya kurang maka untuk mencapai kinerja yang optimal akan sulit.

3. Pengaruh pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

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 serta pengalaman kerjanya baik maka akan meningkatkan kinerja yang lebih baik pula.

Berdasarkan kajian teoritis dan kajian penelitian terdahulu, maka paradigma digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 : Kerangka Pemikiran Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber : Hasibuan, 2013

Keterangan:

H1 = Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja

H2 = Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja

H3 = Pengaruh pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja terhadap kinerja

X1 = Pendidikan dan pelatihan

X2 = Pengalaman Kerja

Y = Kinerja

- Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

2.8 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 bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau.
2. Diduga bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau.
3. Diduga bahwa Pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau.

2.9 Konsep Operasional Variabel

Variabel adalah objek penelitian atau sesuatu yang menjadi titik perhatian. Adapun dalam penelitian ini sebagai variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y), sedangkan variabel bebas adalah pendidikan dan pelatihan (X1), pengalaman kerja (X2).

1. Kinerja

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance. Istilah performance sering di Indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori untuk mengubah tingkah laku pegawai sehingga dapat meningkatkan kerja saat ini dan kinerja masa yang akan datang.

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pengalaman kerja adalah lama waktu/lama kerja, tingkat

Hak Cipta Diindungi 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.

pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

2.10 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori untuk mengubah tingkah laku pegawai sehingga dapat meningkatkan kerja saat ini dan kinerja masa yang akan datang. Rivai(2006:226)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa 2. Berbudi pekerti luhur 3. Berkepribadian mandiri 4. Maju 5. Tangguh 6. Cerdas 7. Kreatif 8. Terampil 9. Berdisiplin 10. Beretos kerja 11. Profesional 12. Bertanggung jawab dan 13. Produktif. 14. Kebutuhan pelatihan 15. Perancangan 	Skala Likert
Pengalaman Kerja (X2)	Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Muhibbang(2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama waktu / masa kerja. 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. 	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja (<i>peformance</i>) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (<i>job requirement</i>). Bangun(2012:231)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Pekerjaan 2. Kuantitas Pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerja Sama 	Skala Likert