

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.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Prestasi Kerja

2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut **Mangkunegara (2009,67)** menjelaskan bahwa prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Sementara **Benardin dan Russel dalam Sutrisno (2011,150)** mendefenisikan prestasi kerja adalah catatan tentang hasil- hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Selanjutnya **Handoko (2007,135)** mengungkapkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawan.

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut **Steers dalam Sutrisno (2011:151)** umumnya orang percaya bahwa prestasi individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu:

1. Kemampuan, perangai dan minat seseorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seseorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja

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.

Adapun menurut **Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011,151)** mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usah (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktifitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang memepengaruhi prestasi kerja adalah Kondisi fisik, Peralatan,Waktu, Material, Pendidikan, Super visi, Desain organisasi, Pelatihan, dan Keberuntungan.

2.1.3 Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut **Henni Indrayani Dkk (2013,98)** terdapat tujuh kegunaan dari adanya penilaian prestasi kerja antara lain:

- a. Peningkatan prestasi kerja
Membantu manajer untuk menetapkan cara – cara agar karyawan dapat bekerja lebih baik lagi dan bagi karywan dapat memperbaiki prestasi kerja mereka dimasa yang akan datang.
- b. Kesempatan kerja yang adil menjamin keputusan – keputusan penempatan karyawan dalam menduduki posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan secara adil.

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.

- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Dapat menentukan kebutuhan akan pelatihan karyawan dilihat dari rendahnya prestasi kerja karyawan yang diperoleh dari penilaian prestasi.

- d. Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian prestasi dapat diambil keputusan tentang kompensasi seperti kenaikan gaji / upah, bonus dan bentuk kompensasi yang lainnya.

- e. Keputusan promosi, mutasi dan demosi

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengambil keputusan tentang karyawan yang dapat di promosikan, mutasi atau demosi.

- f. Kesalahan – kesalahan desain pekerjaan

Hasil dari penilaian prestasi kerja dapat membantu manajer dalam mendiagnosis kesalahan – kesalahan dalam desain pekerjaan.

- g. Mentukan perencanaan dan pengembangan karir

Melalui penilaian prestasi dapat mengarahkan dan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam perencanaan karir.

2.1.4 Indikator Prestasi Kerja

Menurut **Sutrisno (2011,152)** indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas ataupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

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.

- b. Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif dalam melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.
- d. Kecekatan mental, yaitu tingkat kemampuan dan Tanggung jawab yaitu kesadaran akan tingkah laku atau perbuatan dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas.
- f. Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.2 Pendidikan dan Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. Pelatihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka dimana akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarannya. Sementara kegiatan pendidikan diberikan untuk memperoleh pengetahuan yang akan meningkatkan kinerja karyawan serta akan membantu organisasi mencapai sasaran. Adapun kegiatan pendidikan diberikan untuk membantu karyawan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

mengembangkan kapasitas mereka dan bekerja dengan lebih baik dimasa datang.

Menurut **Sumarsono (2009,92-93)** Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM, pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja dengan demikian meningkatkan prestasi kerja. Peran pendidikan dalam memberikan bimbingan, pengajaran dan latihan . disatu sisi lain organisasi yang memperkerjakan, sedangkan disisi lain karyawan yang menjalankan roda organisasi mulai dari karyawan manajerial sampai dengan kegiatan yang bersifat teknis operasional. Organisasi mengharapkan dan bahkan menuntut kinerja dan produktivitas tinggi. **Soedarmayanti (2006,39)**.

Menurut **Rivai (2006,226)** pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Sedangkan menurut **Kaswan (2013,2)** pendidikan dan pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

2.2.2 Sasaran dan Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Sasaran atau tujuan pendidikan dan pelatihan menurut **Sutrisno (2011,69)** adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas kerja

Pelatihan dapat meningkatkan performance pada posisi jabatan yang sekarang. Jikalau *level of performance* nya naik atau meningkat,

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.

maka berakibat pada peningkatan produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.

2. Meningkatkan mutu kerja

Ini berarti peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.

3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM

Pendidikan dan Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang.

4. Meningkatkan moral kerja

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat , maka moral kerja juga akan meningkat.

5. Menjaga kesehatan dan keselamatan

Suatu pendidikan dan pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan – kecelakaan akibat kerja. Selain dari pada itu lingkungan kerja juga akan meningkat.

6. Menunjang pertumbuhan pribadi.

Dimaksudkan bahwa program pendidikan dan pelatihan yang tepat sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu laman dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja , jelas dengan mengikuti

program pelatihan akan lebih meningkatkan dalam bidang keperibadian, intelktual, dan keterampilan

2.2.3 Faedah Pendidikan dan Pelatihan

Proctor dan Thorton dalam Marihot Manulang (2006,68)

telah memberi daftar tentang faedah nyata dari pendidikan dan pelatihan sebagai berikut:

- a. Menaikkan rasa puas pegawai
- b. Pengurangan pemborosan
- c. Mengurangi ketidak hadiran dan turn over pegawai
- d. Memperbaiki metode system kerja
- e. Menaikkan tingkat penghasilan
- f. Mengurangi biaya – biaya lembur
- g. Megurangi biaya – biaya pemeliharaan mesin
- h. Mengurangi keluhan – keluhan pegawai
- i. Mengurangi kecelakaan – kecelakaan
- j. Memperbaiki komunikasi
- k. Meningkatkan pengetahuan serbaguna pegawai
- l. Memperbaiki moral pegawai dan menimbulkan kerja sama yang baik

2.2.4 Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Menurut **Mangkunegara (2006,46)** indikator pendidikan dan pelatihan adalah 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.

- a. Instruktur
Tenaga kependidikan yang bertugas dan berfungsi melaksanakan pendidikan dan pelatihan.
- b. Peserta
Karyawan yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui program pendidikan dan pelatihan.
- c. Materi
Pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dikuasai oleh peserta pendidikan dan pelatihan dalam rangka memenuhi perusahaan yang telah menetapkan.
- d. Metode
Cara kerja dari instruktur untuk dapat memahami objek yang akan disampaikan kepada peserta pendidikan dan pelatihan.
- e. Tujuan
Langkah pertama dalam membuat perencanaan sehingga dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat mencapai sasaran yang diinginkan.
- f. Sasaran
Hal yang ingin dicapai melalui tindakan – tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2.5 Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan merupakan faktor yang akan menentukan tercapai atau tidaknya suatu

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.

tujuan perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai dibutuhkan karyawan yang terampil dan dapat menghadapi tantangan yang baik dari dalam maupun dari luar.

Dengan kata lain perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik agar dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya. Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik adalah dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan cara yang paling utama dalam pengembangan karyawan agar karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga prestasi karyawan tersebut dapat meningkat, dan standar yang diharapkan perusahaan akan tercapai

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana karyawan dapat memperoleh mempelajari sikap, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga akan tercapai prestasi kerja yang maksimal. **Yuniarsih dan Suwanto (2011,133).**

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan mendapatkan program pendidikan dan pelatihan maka karyawan akan dapat mencapai tujuan perusahaan. Pendidikan dan pelatihan sebaiknya diberikan kepada karyawan baru maupun karyawan lama sehingga ilmu pengetahuan yang mereka dapatkan terus berkembang.

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.

Menurut **Siagian (2007)** memang benar pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan melaksanakan tugas baru dimasa depan. Sedangkan menurut **Rivai (2006,226)** pelatihan adalah sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori. Maka perusahaan wajib memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawannya demi pencapaian tujuan perusahaan yang maksimal.

2.2.6 Jenis-jenis pendidikan dan Pelatihan

Menurut **Akrani dalam Sutrisno (2011,213)** ada empat jenis pendidikan dan pelatihan yang berbeda yaitu sebagai berikut :

1. *Induction training* (pelatihan induksi)

Bertujuan mengenalkan organisasi kepada karyawan yang baru diangkat. ini merupakan pelatihan yang singkat dan informative yang diberikan segera setelah bergabung dengan organisasi tersebut. Tujuannya memberikan informasi “selayang pandang” kepada pegawai.

2. *Job training* (pelatihan pekerjaan)

Berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah memberi informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara sistematis, tepat, efisien, dan akhirnya dengan percaya diri.

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.

3. *Training for promotion* (pelatihan untuk promosi)

Adalah pelatihan yang diberikan setelah Promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi. Tujuannya adalah memberikan kesempatan pada pegawai melakukan penyesuaian diri dengan tugas pekerjaan di level yang lebih tinggi.

4. *Refresher training* (pelatihan penyegaran)

Ialah memepertahankan keterampilan profesional, informasi dan pengalaman seseorang menduduki posisi eksekutif penting.

5. *Training for managerial development* (pelatihan untuk pengembangan manajerial)

Diberikan kepada manajer agar meningkatkan efisiensinya dengan demikian memungkinkan mereka menerima mereka menerima posisi yang lebih tinggi. Perusahaan harus menyediakan semua jenis pelatihan.

Pelatihan dikatakan berhasil jika sasaran yang diinginkan tercapai, yaitu dengan meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas –tugasnya.

2.3 Konsep Islam

2.3.1 Pendidikan dan Pelatihan dalam Pandangan Islam

Manusia adalah hamba Allah SWT yang dianugerahkan kelengkapan potensi psikis berupa akal, kesadaran, kemauan dan perasaan agar ia mampu berkreaitivitas dan berimajinasi dalam kehidupannya dengan berlandaskan pada iman dan moralitas yang tinggi yang sangat

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.

berguna bagi kemanusiaan manusia. Kondisi fitrah manusia sedemikian tidak dapat hidup subur dan terarah dengan baik jika tidak dipelihara dan dikembangkan oleh manusia itu sendiri melalui penyiapan berbagai perangkat pendukung lahirnya moral potensial itu menjadi perilaku moral aktual. Ayat yang dapat dirujuk untuk menunjuk pentingnya proses panjang dalam mengisi kemanusiaan adalah firman Allah SWT dalam Al - Qura'an surah Al - Nahl ayat 78..

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ
وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya: *“dan Allah mengeluarkan kamu (manusia) dari perut ibu mu belum mengetahui sesuatu apa pun. Dan dia menciptakan bagi kamu pendengaran, penglihatan dan hati agar kamu bersyukur”.*

Ayat diatas memberikan pemahaman bahwa manusia tidak akan mendapat menjadi manusia yang utuh yang memiliki ilmu pengetahuan yang berguna bagi kebutuhan kehidupannya, jika ia belum mampu memaksimalkan fungsi instrument – instrument jasmani dan rohaninya. Hanya dengan cara demikian seseorang menjadi lebih baik dan memiliki nilai – nilai kemausiaan sebagai lambing dari dirinya. Dalam konteks ini Allah berfirman dalam surah Al- Zumar ayat 9

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.

أَمَّنْ هُوَ قَنِيتٌ ءَأَنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٢٨﴾

Artinya: “(apakah kamu orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah pada waktu malam dengan sujud dan berdiri, karena takut pada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat tuhan? katakanlah, “apakah sama orang-orang yang tidak mengetahui?” sebenarnya hanya orang-orang yang berakal sehat yang dapat menerima pelajaran”.

Begitu pula dalam surah Fathir ayat 28, hal yang sedemikian itu memerlukan pengkodisian yang terarah dan tertata rapi, sehingga dua potensi manusia itu dapat berkembang dan terbina untuk melahirkan berbagai pengetahuan yang akan membentuk pemikirannya yang selanjutnya akan menjadi sikap diri yang menunjuk pada jati diri manusia itu sendiri. Upaya pengaturan kondisi inilah yang disebut dengan pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan dalam hal ini dapat dilihat dari berbagai tindakan pengupayaan manusia sejatinya, disengaja, terarah, dan tertata sedemikian rupa menuju pembentuk manusia-manusia yang ideal bagi kehidupannya.

Secara umum pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku karyawan, kemudian mengaplikasikannya dalam pekerjaan sehari-hari. dalam khazanah pengetahuan Islam, secara formal tidak ditemukan secara pasti pola pelatihan atau pembinaan karyawan pada zaman Rasulullah. 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.

sejarah Islam, sejak zaman jahiliyah telah ada pengambilan budak sebagai buruh, pembantu atau pekerja walaupun setelah zaman Islam perbudakan mulai dikurangi.

Hal ini menandakan adanya tradisi pendidikan dan pelatihan dan pembinaan dalam Islam. Ketika Islam datang Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikan.

Berdasarkan Al-Qur'an surat jumu'ah 62:2 yang menyatakan “ dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf (ummy) seorang rasul diantara mereka, yang membacakan ayat-ayatnya kepada mereka, menyucikan mereka dan mengajarkan mereka kitab dan hikmah. Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam keadaan kesesatan yang nyata”. Potensi insani yang memiliki jiwa, rasa dan pikiran memengaruhi kualitas kehendak dan kekuasaan dalam mengaktualkan potensi tersebut. Oleh karena itu pelatihan perlu dilakukan secara berulang – ulang.” Dan sesungguhnya dalam alquran ini kami telah ulangi – ulangi (peringatan – peringatan) agar mereka selalu ingat”(Qs al isra 17:14). Alquran mengisyaratkan harus adanya proses pengulangan (*up grading*) dan pematapan hasil pembinaan.

2.3.2 Prestasi Kerja dalam Pandangan Islam

Mengukur prestasi seseorang dari prestasi kerjanya adalah standarisasi penilaian Islam yang Islami, karena Islam memang mengajarkan bahwa penghargaan tidak berdasarkan keturunan tetapi mal

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.

atau kerja. Realita ini yang membedakan antar masa prai slam dengan masa Islam itu sendiri. Seperti diketahui penghargaan kepada masa manusia berdasarkan keturunan dan dizaman Islam dengan hasil kerja. Sebagai panduan dasar keberIslaman, secara tegas AL-qur'an menerangkan hal tersebut seperti dalam firman Allah swt :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿٤٠﴾

Artinya: (39) Dan bahwa manusia yang hanya memperoleh yang telah diusahakannya.(40) dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan kepadanya.(An-najm:39-40)

Ini adalah dasar etos kerja Islam, bahwa umat Islam mendekati Allah swt melalui kerja, dan karena agama Islam disebut agama stis (*ethical religion*).. Jadi dasarnya adalah pertama kerja, dan kedua keikhlasan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dengan pendidikan dan pelatihan yang mengarah pada hubungan dengan tuntutan dan kebutuhan, serta keahlian yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Sehingga dimasa yang akan datang akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Kegiatan pendidikan sendiri dapat membangun serta menumbuhkan kreativitas, meningkatkan kecakapan, dan keahlian karyawan yang bersangkutan dengan peningkatan prestasi kerja baik dari segi kecakapan, maupun kualitas kerja yang lebih baik.

Telah kita ketahui bersama bahwa sumber daya manusia merupakan peran utama dalam peningkatan prestasi kerja. Dalam penyelenggaraan

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 dan pelatihan bagi karyawan memerlukan pengorbanan. Dengan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan diharapkan akan terlaksananya dengan baik dan lebih cepat pekerjaan yang dijalani baik didalam maupun diluar perusahaan.

Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan merupakan masalah yang pernah diteliti oleh :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Sandhy Hapsaridin	2013	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi dan Kinerja Terhadap Pertimbangan dalam Pengangkatan Jabatan Struktural pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah.	Berdasarkan hasil penelitian variabel pendidikan dan pelatihan, kompetensi, Kinerja secara parsial (individu) berpengaruh secara signifikan terhadap pertimbangan pengangkatan jabatan struktural pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah.
2	Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami	2013	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan(Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang)	Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) APJ Malang.
3	Dewi Kasmita	2016	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan	Berdasarkan hasil regresi linier berganda diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan serta penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir

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	Hasil Penelitian
			Karir Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Lima Pekanbaru	karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Lima Pekanbaru.
4	Agung rahmat	2016	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV.Scale Teknologi Indonesia	Variable Pelatihan dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan CV.Scale Teknologi Indonesia.
5	Muhammad yani	2013	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Social Dan Tenaga Kerja Kota Tanjung Pinang	Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variable pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai.adapun variable yang mempengaruhi prestasi pegawai tersebut merupakan variael lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

2.5 Kerangka Pemikiran

Untuk mendapatkan gambaran umum terhadap pokok permasalahan penelitian dengan aspek yang akan diteliti, maka peneliti perlu menentukan kerangka berpikir secara tepat, guna menemukan realitas atau bukti empiris dilapangan. Hal ini dimungkinkan, karena ada kemungkinan dalam proses penelaah permasalahan yang diteliti ditemukan model berpikir berbeda dengan kesimpulan peneliti. Kerangka berfikir merupakan penjelasan secara deskriptif naratif yang menggambarkan keterkaitan antara konsep-konsep kunci yang secara terpadu merupakan potret fokus permasalahan.

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.

Kerangka berfikir dalam penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variable atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas satu variable atau lebih secara mandiri maka yang perlu dilakukan oleh peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing – masing variable yang diteliti. Selanjutnya dirumuskan kedalam bentuk gambar seperti berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Keterangan :

- X : Variable bebas (pendidikan dan pelatihan)
- Y : Variable terikat (prestasi kerja)
- (Ha) : Pendidikan Dan Pelatihan berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Pada PT.Tunggal Perkasa Plantations di Kabupaten Indragiri Hulu.

Oleh karena itu peneliti menggunakan aspek pendidikan dan pelatihan sebagai aspek pendukung dalam pengembangan tenaga kerja atau karyawan. Kongkiritnya data pendidikan dan pelatihan bersifat konsisten, sehingga apabila diklarifikasikan tentu memiliki kestabilan data, sedangkan data prestasi kerja oleh kondisi yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dari variable pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional adalah petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur variable.

Tabel 2.2 Defenisi Dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variable Penelitian	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Prestasi kerja(Y)	Prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara(2009,67)	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan 3. Inisiatif 4. Kecekatan mental 5. Sikap 6. Disiplin dan absensi. Sutrisno(2009,152)	Likert
2.	Pendidikan dan Pelatihan (X)	Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Simamora (2006,273)	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran Mangkunegara(2006,46)	Likert

2.6 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. **Arikunto (2006,64)**.

Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum berdasarkan fakta yang empiris yang

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.

diperoleh melalui pengumpulan data. Maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha: Pendidikan Dan Pelatihan berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Pada PT.Tunggal Perkasa Plantations Di Kabupaten Indragiri Hulu.

Ho: Pendidikan Dan Pelatihan tidak berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Pada PT.Tunggal Perkasa Plantations Di Kabupaten Indragiri Hulu.

