

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Peneliti Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Riska Dwi Febriana (2013) “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Karyawan Departemen Distribusi Wilayah II PT Petrokimia-Gresik”. Jumlah sampel yang di ambil 31 responden, dengan metode acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Penelitian ini Riska Dwi Febriana menggunakan variabel Pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Dalam menganalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda melalui uji t dapat dibuktikan bahwa variabel pendidikan (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, pelatihan (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan melalui uji f dapat dibuktikan bahwa variabel bebas pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama – sama meneliti pendidikan, pelatihan dan kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan cara penyebaran kuisioner.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah peneliti terdahulu dilakukan kepada karyawan bagian Distribusi PT Petrokimia – Gresik dan peneliti sekarang dilakukan di PT Central Sentosa Finance Cabang Mojokerto tahun 2015. Peneliti terdahulu meneliti tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dan peneliti sekarang meneliti tentang

pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan lain terdapat pada jumlah responden peneliti terdahulu berjumlah 31 responden dengan menggunakan tabel Krejcie-Morgan penentu jumlah sampel untuk mewakili populasi dengan tingkat kesalahan 5%, Dan sampel yang diperoleh memiliki tingkat kepercayaan 95% terhadap populasi. sedangkan yang sekarang 40 responden menggunakan tehknik *Simpel Random Sampling* yaitu *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memmemperhatikan strata yang ada dalam populasi itu penelitian yang dikembangkan Roscoe dalam Sugiyono (2006:101). Ukuran sampel didasarkan pada kesalahan sampel 5% penelitian ini sampel yang diambil adalah 40 karyawan bagian marketing dari tabel krejcie.

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No	Item	Peneliti terdahulu	Peneliti sekarang	Persamaan	Perbedaan
1	Judul	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Distribusi II PT. Petrokimia Gresik	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing PT. Central Sentosa Finance (BCA Group) Cabang Mojokerto		
	Variabel bebas (X)	Pendidikan (X1) Pelatihan (X2)	Pendidikan (X1) Pelatihan (X2) Pengalaman Kerja (X3)	Pendidikan (X1) Pelatihan (X2)	Pengalaman Kerja (X3)
	Variabel terikat (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	
	Lokasi penelitian	Gresik	Mojokerto		
	Jenis penelitian	Survei	Survei		
	Teknik analisis data	Regresi berganda	Regresi berganda	Regresi berganda	

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pendidikan

Menurut , Nasution (2000 ; 71) Pendidikan adalah suatu proses, teknis dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Menurut Mill (salah seorang failusuf Bangsa Inggris yang hidup sekitar tahun 1806-1873 M) mengatakan : “Pendidikan itu meliputi segala sesuatu yang dikerjakan oleh seorang untuk dirinya atau yang dikerjakan oleh orang lain untuk dia, dengan tujuan mendekatkan dia kepada tingkat kesempurnaan.”

Aristoteles (filosof terbesar dari Yunani 184 SM) mengatakan bahwa : “Pendidikan itu ialah menyiapkan akal untuk pengajaran, sebagaimana disiapkan tanah tempat persemaian benih. Dia mengatakan bahwa di dalam diri manusia ada dua kekuatan yaitu pemikiran kemanusiaannya dan syahwat kehewaniyahnya. Pendidikan itu adalah alat yang dapat membantu kekuatan pertama untuk mengalahkan kekuatan yang kedua.”

Muqaffa (seorang tokoh Bahasa Arab yang hidup tahun 106-1213 H pengarang kitab Kalilah dan Damimah) mengatakan bahwa : “Pendidikan itu ialah yang kita butuhkan untuk mendapatkan sesuatu yang akan menguatkan semua indra kita seperti makanan dan minuman, dengan yang lebih kita butuhkan untuk mencapai peradaban yang tinggi yang merupakan santapan akal dana rohani.”

Pendidikan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berfikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasangagasan para pegawai sehingga mereka dapat menunaikan

tugas kewajibannya 3 dengan sebaik-baiknya, sedangkan Pelatihan lebih mengembangkan keterampilan teknis sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaan sebaik-baiknya. Latihan berhubungan langsung dengan pengajaran tugas pekerjaan Widjaja, (1995 ; 75).

Badrun, dkk. (2005:85) mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan pikiran, maka kelima pendapat yang telah dikemukakan diharapkan dapat mewakili pendapat-pendapat lainnya. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapatlah dikatakan bahwa pendidikan itu adalah pemberian pengarahan dengan berbagai macam yang berpengaruh, yang sengaja kita pilih untuk membantu, sehingga sedikit demi sedikit, sampai kepada batasan kesempurnaan maksimal yang dapat dicapai, sehingga dia bahagia dalam kehidupannya. Sebagai individu dan dalam kehidupan kemasyarakatan (sosial) dan setiap tindakan yang keluar dari padanya menjadi lebih sempurna, lebih tepat dan lebih baik bagi masyarakat. Oleh karena itu pendidikan dapat pula dikatakan sebagai wujud proses yang dapat membantu pertumbuhan seluruh unsur kepribadian manusia secara seimbang ke arah yang positif.

Menurut Soekidjo (2003:58) pendidikan di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

2.2.1.1 Teori Pendidikan

Menurut Anwar (2005:67) teori pendidikan adalah suatu teori yang mengemukakan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan, misalnya mengenai kurikulum, kegiatan belajar, proses pengajaran, sistem belajar dan lain-lain.

Dalam hal ini kurikulum memiliki keterkaitan yang erat dengan teori pendidikan.

Ada empat macam teori pendidikan, seperti berikut ini :

1. Pendidikan Klasik

Teori pendidikan klasik berlandaskan pada filsafat klasik, yang memandang bahwa pendidikan berfungsi sebagai upaya memelihara, mengawetkan dan meneruskan warisan budaya. Teori pendidikan ini lebih menekankan peranan isi pendidikan dari pada prosesnya. Isi pendidikan atau bahan pengajaran diambil dari sari ilmu pengetahuan yang telah ditemukan dan dikembangkan oleh para ahli di bidangnya dan disusun secara logis dan sistematis. Misalnya teori fisika, biologi, matematika, bahasa, sejarah dan sebagainya

2. Pendidikan Pribadi

Teori pendidikan ini berasal dari sebuah asumsi bahwa anak telah memiliki potensi-potensi tertentu semenjak dia dilahirkan. Pendidikan yang didapat oleh anak selanjutnya harus disesuaikan dengan latar belakang dan minat si anak sebagai pelaku utama pendidikan. Guru hanya bersifat membimbing dan pendorong semangat belajar anak. Ada anak yang tidak suka belajar dalam kelas tapi sekali dia melihat guru sedang menerangkan pasti langsung terserap dalam otaknya. Tanpa perlu penjelasan terlalu dalam dia bisa menyerap semua pelajaran dengan

3. Teknologi dalam Pendidikan

Dalam proses pendidikan tentunya ada proses penyampaian informasi dari seorang guru kepada muridnya. Dalam hal ini teknologi berperan untuk meningkatkan kinerja para pendidik dalam menyampaikan informasi itu. Teori

pendidikan dalam teknologi lebih mengutamakan pembentukan dan penguasaan kompetensi atau kemampuan-kemampuan praktis. Jadi dalam teknologi pendidikan budaya lama dalam pendidikan itu sendiri akan berkembang atau berubah menjadi baru. Teknologi dalam pendidikan bertujuan untuk mengembangkan cara baru dalam proses pembelajaran sehingga anak akan terbatu dengan lebih cepat dalam mencapai tujuan pendidikan. Misalnya melalui, buku atau elektronik seperti newsletter atau email.

4. Pendidikan interaksional

Teori pendidikan interaksional adalah suatu konsep pendidikan yang memiliki latar belakang pemikiran manusia sebagai makhluk sosial yang senantiasa berinteraksi dan bekerja sama dengan manusia lainnya. Dalam pendidikan juga terdapat proses interaksi yang terjadi antara guru, anak didik dan lingkungan tempat pembelajaran itu terjadi. Pendidikan interaksional menjadi sumber utama untuk menghadapkan anak didik pada kurikulum yang bersifat tantangan, hambatan dan gangguan yang dihadapi oleh manusia. Anak akan bekerjasama mencari pemecahan masalah yang tepat bersama dengan anak lain dan lingkungannya. Berdasarkan teori pendidikan yang telah disebutkan diatas dapat menjadi acuan bagi kita sebagai orangtua untuk memilih pendidikan yang tepat bagi anak kita.

Beberapa teori mengenai pendidikan, sbb :

1. Teori Tabularasa (John Locke dan Francis Bacon)

Teori ini mengatakan bahwa anak yang baru dilahirkan itu dapat diumpamakan sebagai kertas putih yang belum ditulisi (*a sheet of white paper void of all characters*). Jadi, sejak lahir anak itu tidak mempunyai bakat dan pembawaan apa-apa. Anak dapat dibentuk sekehendak pendidiknya. Di sini kekuatan ada pada pendidik. Pendidikan dan lingkungan berkuasa atas pembentukan anak. Pendapat John Locke seperti di atas dapat disebut juga empirisme, yaitu suatu aliran atau paham yang berpendapat bahwa segala kecakapan dan pengetahuan manusia itu timbul dari pengalaman (empiri) yang masuk melalui alat indera. Kaum behavioris juga berpendapat senada dengan teori tabularasa itu. Behaviorisme tidak mengakui adanya pembawaan dan keturunan, atau sifat-sifat yang turun-temurun. Semua Pendidikan, menurut behaviorisme, adalah pembentukan kebiasaan, yaitu menurut kebiasaan-kebiasaan yang berlaku di dalam lingkungan seorang anak.

2. Teori Nativisme (Schopenhauer)

Lawan dari empirisme ialah nativisme. Nativus (latin) berarti karena kelahiran. Aliran nativisme berpendapat bahwa tiap-tiap anak sejak dilahirkan sudah mempunyai berbagai pembawaan yang akan berkembang sendiri menurut arahnya masing-masing. Pembawaan anak-anak itu ada baik dan ada yang buruk. Pendidikan tidak perlu dan tidak berkuasa apa-apa. Aliran Pendidikan yang menganut paham nativisme ini disebut aliran pesimisme. Sedangkan yang menganut empirisme dan teori tabularasa disebut aliran optimisme. Kedua teori tersebut ternyata berat sebelah. Kedua teori tersebut ada benarnya dan ada pula yang tidak benarnya. Maka dari itu, untuk

mengambil kebenaran dari keduanya, William Stern, ahli ilmu jiwa bangsa Jerman, telah memadukan kedua teori itu menjadi satu teori yang disebut teori konvergensi.

3. Teori Konvergensi (William Stern)

Menurut teori konvergensi hasil pendidikan anak dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu pembawaan dan lingkungan. Diakui bahwa anak lahir telah memiliki potensi yang berupa pembawaan. Namun pembawaan yang sifatnya potensial itu harus dikembangkan melalui pengaruh lingkungan, termasuk lingkungan pendidikan, oleh sebab itu tugas pendidik adalah menghantarkan perkembangan semaksimal mungkin potensi anak sehingga kelak menjadi orang yang berguna bagi diri, keluarga, masyarakat, nusa, dan bangsanya. Hak negara terhadap pengajaran dan pendidikan juga diterimanya dari Tuhan (bukan negara polisi atau totaliter), seperti hak orang tua terhadap anaknya. Tetapi, hak itu bukan karena kedudukannya sebagai orang tua, melainkan karena gezag atau kekuasaan yang menjadi milik negara untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan bangsanya, yang sudah menjadi tujuan negara itu sendiri.

2.2.1.2 Indikator Pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses, teknis dan metode belajar mmengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan sebelumnya, Nasution (2000 ; 71).

Dimana indikator dan item-itemnya adalah sebagai berikut:

1. Membina kemampuan pola pikir karyawan
2. Mengembangkan kemampuan berfikir para karyawan

3. Kemampuan mengeluarkan gagasan para karyawan

2.2.1.3 Teori Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang. Westerman dan Donoghue (1997:87) memberikan pengertian pelatihan sebagai pengembangan secara sistematis pola sikap/pengetahuan/ keahlian yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memadai.

Menurut Captureasia (2009:35) pelatihan adalah suatu proses belajar mengenai sebuah wacana pengetahuan dan keterampilan yang ditujukan untuk penerapan hasil belajar yang sesuai dengan tuntutan tertentu. Pelatihan yang baik memiliki ciri-ciri antara lain:

1. Mengembangkan pemahaman
2. Pengetahuan dan keterampilan
3. Diberikan secara instruksional
4. Obyeknya seseorang atau sekelompok orang
5. Prosesnya mempelajari dan mempraktekkan dengan menuruti prosedur sehingga menjadi kebiasaan dan
6. Hasilnya terlihat dengan adanya perubahan, tepatnya perbaikan cara kerja di tempat kerja.

Pelatihan adalah kegiatan-kegiatan yang didesain untuk memberikan kesempatan bagi peserta untuk mempelajari pengetahuan dan ketrampilan bagi

pekerjaan-pekerjaan mereka pada masa sekarang, Mondy dan Noe (2005:202) dalam "*Human Resource Management*".

Pattanayak (2002:143) mendefinisikan Pelatihan sebagai berikut: *Training maybe define as a plan programme designed to improve performance and to bring about measurable changes in knowledges, skill, attitude and social behaviour of employees of doing a partiular job.* Menurut Pattanayak bahwa pelatihan didefinisikan sebagai suatu program perencanaan yang didesain untuk memperbaiki kinerja dan untuk membawa perubahan – perubahan yang terukur dalam pengetahuan, ketrampilan, sikap dan prilaku sosial pada karyawan dalam melakukan pekerjaan tertentu. dipandang secara sempit maupun luas.

Marlia (2007:27) pelatihan adalah merupakan upaya untuk membangun sumber daya manusia. Pelaksanaan pelatihan di arahkan kepada peningkatan keterampilan , pengetahuan serta perubahan sikap atau perilaku kerja karyawan, melalui proses belajar yang diterapkan pada pelatihan diharapkan adanya perubahan pada peserta yaitu dari kurang tahu menjadi tahu dan kurang terampil menjadi terampil serta dari prilaku negatif menjadi positif dan sebagainya.

Menurut Sastrohadiwiryono (2002:199) pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hamper sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya yang membedakan karakteristik kedua kegiatan tersebut. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Sedangkan pelatihan merupakan proses

membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak.

2.2.1.4 Jenis-jenis pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson (2002:318) pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara. Beberapa pengelompokan yang umum meliputi:

1. Pelatihan keahlian

Bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk didalamnya pelatihan ketatalaksanaan.

2. Pelatihan kejuruan

Bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah dari pada pelatihan keahlian.

2.2.2.3 Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2006:14) antara lain :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja

6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan.
8. Menghindarkan keseragaman
9. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

2.2.2.4 Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan menurut Kaswan (2012:100) adalah sebagai berikut:

Manfaat dari segi organisasi:

1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi.
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara bawahan dan atasan.
3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat karena melibatkan karyawan yang bertanggung jawab.
4. Meningkatkan semangat kerja seluruh karyawan dalam organisasi.
5. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif.
6. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui gaya manajemen yang partisipatif.
7. Penyelesaian konflik yang fungsional sehingga tercipta rasa persatuan dan kekeluargaan.

2.2.2.5 Indikator Pelatihan

Menurut Captureasia (2009:35) pelatihan adalah suatu proses belajar mengenai sebuah wacana pengetahuan dan keterampilan yang ditujukan untuk penerapan hasil belajar yang sesuai dengan tuntutan tertentu.

Dimana indikator dan item-itemnya adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan keterampilan teknis
2. Meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus
3. Perencanaan yang didesain untuk memperbaiki kerja
4. Membawa perubahan – perubahan yang terukur dalam pengetahuan, sikap dan perilaku sosial dalam melakukan pekerjaan.

2.2.3 Pengalaman Kerja

Sastrohadiwiryo (2005: 163) pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang – kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu.

Nitisemito (2000 : 86) pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya. Pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang, tetapi hal tersebut juga tergantung pada pendidikan serta latihan. Pengalaman serta latihan ini akan diperoleh melalui suatu masa kerja. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan selain itu dengan pengalaman dan latihan kerja yang dilakukan oleh pegawai, maka pegawai akan lebih mudah dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan.

2.2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Handoko (2003: 241) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri pegawai potensial. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja tersebut adalah:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan dan pengalaman kerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat (*aptitude and interest*), untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.
6. Kesehatan, tenaga dan stamina, untuk melihat kemampuan fisik seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja Nitisemito (2000:61), menyebutkan bahwa ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja seseorang, diantaranya:

1. Keramah tamahan dalam dalam menghadapi pimpinan

Dengan mempunyai sikap tamah tamah, terampil dan cepat serta hasil kerja yang memuaskan akan memberi daya tarik tersendiri bagi atasan

2. Kelengkapan pengalaman kerja.

Dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan didalam suatu perusahaan.

Selain itu kelengkapan pengalaman kerja merupakan suatu sarana dalam usaha menambah penilaian dari pimpinan, sebab pegawai dapat meningkatkan karier dengan menarik hati atasan disamping bekerja dengan sebaik mungkin dan jauh dari masalah yang dapat memberatkan.

2.2.3.2 Tujuan Pengalaman Kerja

Tujuan pengalaman kerja Nitisemito (2000: 65), menyebutkan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Mendapatkan rekan kerja sebanyak mungkin dan Menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang
2. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul di kalangan tenaga kerja.

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu perusahaan. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang di bebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerja dan kinerja pun meningkat.

2.2.3.3 Indikator Pengalaman Kerja

Nitisemito (2000 : 86) pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya. Pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb). Memiliki indikator yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja
2. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

2.2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Rivai (2009 ; 14) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja menurut Mangkuprawira dan Vitayala (2007:89) merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Definisi lain mengenai kinerja menurut Nawawi (2006: 63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Prawirosentono yang dikutip oleh Usman (2009: 488), kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai

oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum. Menurut Mangkunegara (2000:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

2.2.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Nitisemito (2001:109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

2.2.4.2 Syarat Penilaian Kinerja

Rivai (2005 : 19-23) menyatakan syarat-syarat berkualitasnya penilaian kinerja adalah :

1. Potensi (Input)

Agar penilaian kinerja tidak bias dan dapat mempunyai sasaran sesuai yang dikehendaki oleh perusahaan, maka perlu ditetapkan, disepakati dan diketahui faktor-faktor yang akan dinilai sebelumnya sehingga setiap karyawan yang ada dalam perusahaan telah mengetahui dengan pasti faktor-faktor apa

yang akan dinilai, dengan demikian tercipta keamanan kerja. Faktor-faktor yang dinilai dan disepakati bersama haruslah memenuhi pertanyaan *what* (apa yang harus dinilai), *who* (siapa yang menilai dan dinilai), *why* (mengapa penilaian kinerja harus dilakukan), *when* (waktu pelaksanaan penilaian), *where* (lokasi penilaian kinerja), *how* (bagaimana penelitian dilakukan, dengan menggunakan metode seperti apa)

2. Pelaksanaan (Proses)

Pelaksanaan penilaian sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dengan menggunakan metode penilaian kinerja yang telah disepakati.

3. Hasil (*Output*)

Hasil penelitian merupakan manfaat, dampak, resiko, serta tindak lanjut dari rekomendasi penilaian. Selain itu perlu diketahui apakah hasil penilaian ini berhasil meningkatkan kualitas kerja, motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan karyawan, yang akhirnya akan merefleksi pada kinerja perusahaan

2.2.4.3 Metode Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa metode dalam mengukur prestasi kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Gomes (2003 ; 137-145), yaitu :

1. Metode Tradisional. Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja dan diterapkan secara tidak sistematis maupun sistematis. Yang termasuk kedalam metode tradisional adalah : *rating scale*, *employee comparison*, *check list*, *free form essay*, dan *critical incident*.
(a) *Rating scale*. Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan

banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya. (b) *Employee comparison*. Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya. Metode ini terdiri dari : (1) *Alternation ranking* : yaitu metode penilaian dengan cara mengurutkan peringkat (*ranking*) pegawai dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. (2) *Paired comparison* : yaitu metode penilaian dengan cara seorang pegawai dibandingkan dengan seluruh pegawai lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah pegawai yang relatif sedikit. (3) *Forced comparison (grading)* : metode ini sama dengan *paired comparison*, tetapi digunakan untuk jumlah pegawai yang relative banyak. (c) *Check list*. Metode ini hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia. (d) *Freeform essay*. Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/karyawan/pegawai yang sedang dinilainya. (e) *Critical incident* Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.

2. Metode Modern. Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi kerja. Yang termasuk kedalam metode modern ini adalah :

- a. *Assesment centre, Management By Objective (MBO=MBS), dan human asset accounting.*
- b. *Assesment centre.* Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dari dalam.
- c. *Management by objective (MBO = MBS).* Dalam metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarnya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.
- d. *Human asset accounting.* Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan atau dikenal dengan istilah "*Performance appraisal*", menurut pendapat Leon C.Megginson, sebagaimana dikutip Mangkunegara, Anwar Prabu adalah : "Suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan."

Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistimatis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu. Berdasarkan pendapat dua ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistimatis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai kinerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Disamping itu pula, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia

Menurut Handoko dan Hani (2006:76) mengatakan bahwa penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

1. Perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk meningkatkan prestasi
2. Penyesuaian-penyesuaian gaji, evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk gaji lainnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan, promosi dan mutasi biasanya didasarkan atas kinerja masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

4. Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan perlunya latihan. Demikian juga sebaliknya, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan pengembangan karier, umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing, kinerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. Melihat ketidak akuratan informasional, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen lain, seperti sistim informasi manajemen. Menggantungkan pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang tidak tepat.
8. Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Menjamin kesempatan yang adil, penilaian kinerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa deskriminasi.
10. Melihat tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga,

kesehatan dan masalah-masalah pribadi lainnya. Berdasarkan penilaian kinerja, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

2.2.4.4 Indikator Kinerja

Kinerja menurut Rivai (2009 ; 14) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Adapun indikator kinerja meliputi:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Sikap
4. Kepribadian

2.2.5 Hubungan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Soekidjo (2003;37) Pendidikan yang bersifat umum, pada dasarnya hanya mengakibatkan penguasaan pengetahuan tertentu, yang tidak dikaitkan dengan jabatan atau tugas tertentu. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu, Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pola pendidikan memberikan kemampuan kepada karyawan untuk :

1. Menyesuaikan dan menyederhanakan situasi yang kompleks.
2. Menganalisa masalah untuk menentukan penyebab yang kritis dalam unit kerja.
3. Memilih tindakan terbaik untuk memecahkan masalah.
4. Mengantisipasi masalah-masalah sehingga mereka dapat mencegah terjadinya masalah berikutnya.

Kecepatan dan kecermatan perlu selalu diperhatikan, ditingkatkan dan dipelihara oleh para karyawan, sehingga dari kombinasi tersebut dapat selalu berfungsi untuk terus memperbaiki kinerja agar semakin baik. Maka yang diuntungkan dari hal itu adalah pegawai itu sendiri, pimpinan dan perusahaan. Maka pendidikan adalah faktor membangun kinerja karyawan.

2.2.6 Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2009:219) Kebutuhan akan pelatihan kerja memiliki beberapa pengaruh terhadap karyawan salah satunya adalah peningkatan dan Pengembangan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya Menurut Rivai (2009), pelatihan adalah sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Hal-hal berikut ini adalah konsep pelatihan lebih lanjut, yaitu:

1. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

2. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya

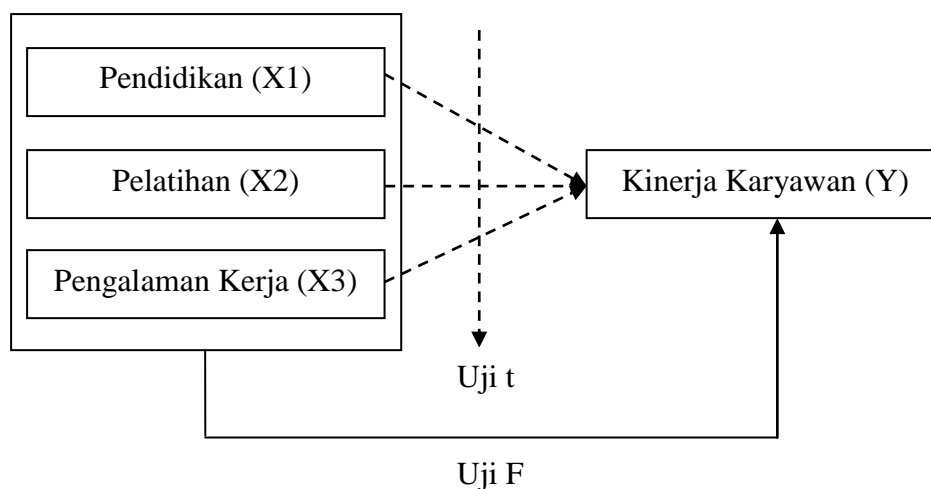
Maka dari paparan diatas terlihat jelas hubungan pelatihan terhadap kinerja, sebuah proses pelatihan akan menunjang keefektivitasan sebuah kinerja.

2.2.7 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut rofi (2012:35) pengalaman kerja merupakan suatu hal yang penting dalam setiap organisai, baik itu di dalam perusahaan maupun dalam sector informal. Karena dengan pengalaman kerja, maka seorang pegawai yang mempunyai pengalaman kerja yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerja atau kinerja perusahaan, sehingga semua pekerjaan dapat berjalan lancar.

2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala – gejala yang menjadi objek permasalahan, dengan pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan pengalaman kerja (X3) merupakan variabel bebas (*independent variabel*), sedangkan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat (*dependent variabel*). pada penelitian ini akan menguji atau mencari adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Keterangan :

Secara simultan : \longrightarrow
 Secara Signifikan : \dashrightarrow

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

2.4 Hipotesis

Dalam penelitian ini diajukan sebuah hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dikemukakan. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga adanya pengaruh secara signifikan pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT Central Santosa Finance Cabang Mojokerto?
2. Diduga adanya pengaruh secara signifikan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT Central Santosa Finance Cabang Mojokerto?
3. Diduga adanya pengaruh secara signifikan pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT Central Santosa Finance Cabang Mojokerto?

4. Diduga adanya pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT Central Santosa Finance Cabang Mojokerto?