

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Tinjauan Penelitian Sebelumnya

Mendukung permasalahan terhadap bahasan, peneliti berusaha malacak berbagai *literature* dan penelitian terdahulu (*prior research*) yang masih relevan terhadap masalah yang menjadi obyek penelitian saat ini. Selain itu yang menjadi syarat mutlak bahwa dalam penelitian ilmiah menolak yang namanya plagiarisme atau mencontek secara utuh hasil karya tulisan orang lain. Oleh karena itu, untuk memenuhi kode etik dalam penelitian ilmiah maka sangat diperlukan eksplorasi terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan. Tujuannya adalah untuk menegaskan penelitian, posisi penelitian dan sebagai teori pendukung guna menyusun konsep berpikir dalam penelitian.

Berdasarkan hasil eksplorasi terhadap penelitian-penelitian terdahulu, peneliti ini menemukan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Meskipun terdapat keterkaitan pembahasan, penelitian ini masih sangat berbeda dengan penelitian terdahulu. Adapun beberapa penelitian terdahulu tersebut yaitu:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Item	Peneliti		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
1	Judul	<b>Wardani (2016).</b> Pengaruh Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir Riau.	<b>Ayun Fadlilah (2022)</b> Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Mitra Usaha Ideal Jawa		

			Timur		
	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	kinerja	-
	Variabel Bebas	Gaji dan motivasi	Tingkat pendidikan, Pelatihan, dan Gaji	Gaji	Tingkat pendidikan, Pelatihan,
	Teknik Analisa	<i>structural equation modeling</i>	Regresi Linier Berganda	-	Regresi Linier Berganda
	Hasil	secara parsial variabel Gaji memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan	-	-	-
2.	Judul	<b>Mandang, dkk (2017).</b> Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado	<b>Ayun Fadlilah (2022)</b> Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Mitra Usaha Ideal Jawa Timur	-	-
	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	kinerja	-
	Variabel Bebas	Tingkat Pendidikan dan Pelatihan	Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Gaji	Tingkat Pendidikan, Pelatihan	Gaji
	Jenis Penelitian	penelitian asosiatif	penelitian kuantitatif kausalitas.	-	penelitian kuantitatif kausalitas.
	Hasil	Tingkat Pendidikan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan	-	-	
3.	Judul	<b>Pramika,dan Sari (2017)</b> Pengaruh Komunikasi Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Finansia Multi <i>Finance</i> Palembang	<b>Ayun Fadlilah (2022)</b> Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam	-	-

			Pembiayaan Syariah Mitra Usaha Ideal Jawa Timur		
	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	-
	Variabel Bebas	Komunikasi dan Gaji	Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Gaji	Gaji	Tingkat Pendidikan, dan Pelatihan
	Jenis Penelitian	Deskriptif Asosiatif	Kuantitatif Kausalitas	-	Kuantitatif Kausalitas
	Hasil	Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	-	-	-

***Data Sekunder (diolah) 2022***

Dari tabel 2.1 Pengaruh Gaji dan motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir Riau, Oleh Wardani (2016). Adapun perbedaan terhadap penelitian ini ialah dari segi analisis data menggunakan *structural equation modeling* sedangkan peneliti menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaji memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen (Gaji) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan) Pada Kinerja Guru Pada SMA Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir Riau.

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BankRakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado oleh Mandang, dkk (2017). Perbedaan penelitian berikut adalah Jenis penelitian dalam studi ini adalah penelitian asosiatif yaitu mengukur asosiasi antara dua variabel atau lebih sedangkan dalam penelitian sekarang menggunakan kuantitatif kausalitas. Adapun persamaannya ialah sama-sama menggunakan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian tersebut Tingkat Pendidikan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang

Manado. Tingkat Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Manado

Pengaruh Komunikasi Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Finansia Multi Finance Palembang oleh Pramika, dan Sari (2017). Perbedaan penelitian berikut adalah Jenis penelitian dalam studi ini adalah penelitian deskriptif asosiatif yaitu mengukur asosiasi antara dua variabel atau lebih sedangkan dalam penelitian sekarang menggunakan kuantitatif kausalitas. Adapun persamaannya ialah sama-sama menggunakan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian tersebut Gaji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Finansia Multi Finance Palembang

## **2.2. Landasan Teori**

### **1. Tingkat Pendidikan**

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 tanggal 13 September 1974, Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peran penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

### **a. Pengertian Tingkat Pendidikan**

Menurut Marimin (2014) menyatakan tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan - tujuan umum. Pendapat lain menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

Pendidikan merupakan salah satu faktor pendukung dalam suatu perusahaan yang mana menciptakan sumber daya manusia yang lebih baik dan berkualitas. Menurut Hammid dan Wekke (2021:145) Pendidikan adalah suatu usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik agar berperan aktif dan positif dalam hidupnya sekarang dan di masa mendatang. Pendidikan menjadi hal yang paling sering menjadi sorotan, karena lewat pendidikanlah sesuatu perubahan dimulai.

### **b. Tujuan Pendidikan**

Menurut Darmadi (2019:16-17) Tujuan Pendidikan Nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab, *Intelligence plus character that is the goal of true education* (Martin Luther King Jerman). Semua orang pasti setuju jika pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk



membantu seseorang mencapai kedewasaan dan kesuksesannya, meskipun sebenarnya pendidikan bukanlah satu-satunya hal yang menentukan keberhasilan tersebut. Kepandaian tanpa pembentukan karakter yang baik hanya akan menghasilkan sebuah ijazah, namun tidak menghasilkan generasi yang berbudi luhur.

Sesungguhnya tujuan pendidikan itu wajib mengandung tiga hal utama yaitu pertama *Autonomy* yaitu memberi kesadaran, pengetahuan dan kemampuan mandiri, dan hidup bersama dalam kehidupan yang lebih baik. Kedua *Equity* (keadilan), berarti bahwa tujuan pendidikan tersebut harus memberi kesempatan kesempatan kepada seluruh warga masyarakat untuk dapat berpartisipasi dalam kehidupan berbudaya dan kehidupan ekonomi, dengan memberinya pendidikan dasar yang sama. Ketiga, *Survival* yang berarti bahwa dengan pendidikan akan menjamin pewarisan kebudayaan dari satu generasi kepada generasi berikutnya.

### **c. Fungsi Pendidikan**

Menurut Widiansyah (2017 : 209), berpendapat bahwa pendidikan memberikan sumbangan yang berarti dalam kenaikan tingkatkehidupan,kualitas manusia dan pendapatan nasional, terutama dalam hal-hal berikut:

1. Proses belajar mengajar menjamin masyarakat yang terbuka (yaitu masyarakat yang senantiasa bersedia untuk mempertimbangkan gagasan-gagasan dan harapan-harapan baru serta menerima sikap dan proses baru tanpa harus mengorbankan dirinya).
2. Sistem pendidikan menyiapkan landasan yang tepat bagi

pembangunan dan hasil-hasil riset (jaminan melekat untuk pertumbuhan masyarakat modern yang berkesinambungan). Investasi pendidikan dapat mempertahankan keutuhan dan secara konstan menambah persediaan pengetahuan dan penemuan metode serta teknik baru yang berkelanjutan.

3. Apabila dalam setiap sektor ekonomi kita dapatkan segala faktor yang dibutuhkan masyarakat kecuali tenaga kerja yang terampil, maka investasi dalam sektor pendidikan akan menaikkan pendapatan perkapita dalam sektor tersebut, kecuali bila struktur sosial yang hidup dalam masyarakat tersebut tidak menguntungkan.
4. Sistem pendidikan menciptakan dan mempertahankan penawaran keterampilan manusia di pasar tenaga kerja yang luwes, selain itu juga mampu mengakomodasi dan beradaptasi dalam hubungannya dengan perubahan kebutuhan akan tenaga kerja dan masyarakat teknologi modern yang sedang berubah.

#### **d. Tolok Ukur atau Indikator Pendidikan**

Menurut Wiryawan dan Rahmawati (2020), indikator tingkat pendidikan terdiri dari :

1. Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

2. Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih

dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

### 3. Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Menurut Wiryawan dan Rahmawati (2020) Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari:

1. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
2. Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.

Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

## 2. Pelatihan

### a. Pengertian pelatihan



Dessler (2010:280). Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya, sedangkan menurut Ratnasari dan Putri (2019), "pelatihan dan pengembangan (*training and development*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi". Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keterampilan, sikap, disiplin dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut.

Pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Pelatihan merupakan tanda dari manajemen yang bagus, memiliki karyawan yang berpotensi tinggi tidaklah menjamin bahwa mereka akan berhasil. mereka harus mengetahui apa yang manajer ingin lakukan dan bagaimana manajer ingin melakukannya. bila tidak, mereka akan melakukan pekerjaan dengan cara mereka, bukan dengan cara yang diinginkan manajer atau mereka akan berimprovisasi, atau yang lebih buruk, mereka akan melakukan hal tidak produktif.

#### **b. Tujuan pelatihan**

Menurut Santoso (2021) Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kinerja, dan perilaku individu, kelompok maupun organisasi oleh karena itu kegiatan pelatihan harus dirancang sedemikian rupa agar benar-benar memberikan manfaat sesuai dengan

tujuan pelaksanaannya. Tujuan pelatihan yaitu agar peserta pelatihan baik kelompok atau organisasi maupun perseorangan dapat menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dilatihkan dalam program pelatihan sehingga dapat diaplikasikan baik untuk jangka waktu pendek maupun jangka waktu yang lama, tujuan pelatihan bisa juga suatu pernyataan tentang pengetahuan keterampilan. dan sikap/perilaku yang diharapkan dapat dicapai atau dikuasai oleh peserta pelatihan ketika pelatihan telah selesai. Pada saat ini umumnya tujuan pelatihan dibuat dalam *standard* kompetensi, karena biasanya pelatihan bertujuan untuk pemenuhan suatu kompetensi tertentu. Kadangkala suatu pelatihan disiapkan untuk pemenuhan suatu jenis kompetensi, suatu level kompetensi, atau kompetensi bidang tertentu. Alat *pretest* biasanya digunakan untuk mengetahui pada level kompetensi mana posisi kemampuan peserta pelatihan, sehingga tujuan pelatihan untuk pemenuhan level kompetensi ditentukan untuk pemenuhan level kompetensi berikutnya.

Menurut Priatna dan Limakrisna (2021) menyatakan tujuan pelatihan adalah :

1. Agar pengetahuan dan keterampilan karyawan semakin meningkat
2. Agar keahlian karyawan berkembang sehingga karyawan tersebut dapat bekerja secara efisien dan efektif.
3. Agar sikap karyawan berubah dan terbentuk menjadi semakin baik.
4. Agar semangat, kesenangan, dan kemauan kerja karyawan semakin meningkat.

5. Agar pengawasan terhadap karyawan semakin mudah dilakukan

Pada saat ini umumnya tujuan pelatihan dibuat dalam standard kompetensi, karena biasanya pelatihan bertujuan untuk pemenuhan suatu kompetensi tertentu. Kadangkala suatu pelatihan disiapkan untuk pemenuhan suatu jenis kompetensi, suatu level kompetensi, atau kompetensi bidang tertentu. Alat pretest biasanya digunakan untuk mengetahui pada level kompetensi mana posisi kemampuan peserta pelatihan, sehingga tujuan pelatihan untuk pemenuhan level kompetensi ditentukan untuk pemenuhan level kompetensi berikutnya.

### c. Jenis Pelatihan

Menurut Santoso (2021) dalam bukunya mengemukakan dari segi materi, pelatihan dapat di golongkan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu

1. Pelatihan Wacana (*Knowledge Based Training*) adalah sebuah pelatihan mengenai sebuah wacana baru yang harus disosialisasikan kepada peserta pelatihan dengan tujuan wacana baru tersebut dapat meningkatkan pencapaian tujuan seseorang, kelompok organisasi atau lembaga.

2. Pelatihan Keterampilan (*Skill Based Training*)

Adalah sebuah pelatihan mengenai pengenalan atau pendalaman keterampilan seseorang, kelompok, organisasi atau lembaga baik secara teknis (*Hard-Skill*) maupun bersifat non teknis yang lebih bersifat pada pengembangan pribadi (*Soft-Skill*).

3. *Hard Skill*

Hard skill bersifat sangat teknis, maka cukup mudah dipelajari

berdasarkan panduan, dan mudah diukur hasil pelaksanaannya.

Pengukuran bersifat kuantitatif untuk dapat melihat hasil pelatihan.

#### **d. Tolok Ukur (Indikator) Pelatihan**

Pelatihan dikatakan berhasil jika sasaran yang di inginkan telah tercapai, yaitu dengan meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Adapun yang menjadi tolok ukur pelatihan menurut James D dan Wendy.(2016) menggunakan 5 indikator untuk mengukur variabel pelatihan kerja, meliputi:

1. Dari peatihan kerja, merupakan reaksi karyawan terhadap konten atau isi pelatihan kerja yang diberikan, kualitas pelatihan, dan pembiayaan pelatihan.
2. Hasil pembelajaran, merupakan hasil yang di dapat karyawan dalam kompetensi kognitif dan kemampuan teknik setelah mengikuti pelatihan.
3. Perubahan kebiasaan, merupakan perubahan kebiasaan karyawan dalam hal komitmen dan pertanggung jawaban kerja setelah mengikuti pelatihan.
4. Dampak organisasional, merupakan dampak pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dan hubungannya dengan kinerja perusahaan.
5. *Return on investment*, merupakan sejumlah uang yang digunakan oleh perusahaan untuk menyelenggarakan pelatihan tersebut, sebagai bentuk dari investasi jangka panjang bagi.

### **3. Gaji**

### **a. Pengertian gaji**

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pengertian gaji dan gaji menurut Al Fajar dan Heru (2013:95) adalah “pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka”, Sedangkan menurut Suwatno dkk (2013:232) merupakan “pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya”. Kemudian Menurut Mulyadi (2013:373), menyatakan bahwa “pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan”.

Kesimpulannya gaji merupakan pembayaran atas jasa yang dilakukan oleh karyawan sebagai pengganti atas pekerjaannya di perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya

### **b. Tujuan penggajian**

Menurut Hasibuan (2013: 25) tujuan penggajian, antara lain :

1. Ikatan kerja sama, maksudnya adalah dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas - tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati dan waktu pembayaran dan jumlahnya harus sesuai dengan perjanjian.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan



egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif. Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya Stabilitas karyawan dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
5. Disiplin, atas pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan - peraturan yang berlaku.
6. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya dan kewajibannya.
7. Pengaruh pemerintah, Jika program gaji sesuai dengan undang - undang yang berlaku seperti batas gaji.

### **c. Fungsi penggajian**

Menurut Komaruddin (2013;56) fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu :

1. Menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi
2. Mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi
3. Memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang

#### **d. Indikator Gaji**

Menurut Siagian (2008:262). Penggajian perlu mendapat perhatian dari organisasi adanya jaminan bahwa suatu organisasi mampu memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan. Variabel gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator:

1. Keadilan internal, para pegawai yang melaksanakan tugas-tugas yang sejenis, dalam faktor-faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula, inilah yang dinamakan “keadilan internal”
2. Keadilan eksternal, para pegawai dalam satu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam satu wilayah kerja yang sama, sehingga disebut dengan “keadilan eksternal”
3. Taraf hidup yang layak, gaji yang diterima oleh pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar.
4. Mampu memenuhi kebutuhan, dengan gaji diterima oleh pegawai merupakan suatu kebutuhan dasar personal.
5. Menimbulkan rasa semangat bekerja, dengan gaji yang diterima mampu memberikan suatu dorongan bagi setiap pegawai.
6. Kesejahteraan, jaminan dihari tua yang akan diberikan kepada karyawan atau kesejahteraan bisa juga diberikan dalam bentuk asuransi atau jaminan kesehatan.

Besar kecilnya gaji atau gaji yang dibayarkan kepada para pekerja yang melakukan kegiatan tertentu, dengan demikian diharapkan bahwa

sistem penggajian yang diberlakukan banyak organisasi akan mencerminkan segi keadilan dalam sistem tersebut yang pada gilirannya akan menumbuhkan kinerja karyawan yang tinggi dikalangan para pekerja.

#### 4. Kinerja

##### a. Pengertian Kinerja

*Performance* dalam bahasa Inggris dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi. Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana juga proses kerja berlangsung.

Menurut Wibowo (2014:7) "Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses".

Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya" sedangkan menurut Fahmi (2016:226) mendefinisikan "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu".

Adapun menurut Kasmir (2016:182) "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun.

Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan”. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian.

### **b. Faktor yang memengaruhi kinerja**

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri. Sejalan dengan itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia menurut Wildan dan Saadah (2021:50) meliputi:

1. 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 keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja
2. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor internal organisasi antara lain teknologi, sistem kompensasi, iklim kinerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi Faktor lingkungan eksternal organisasi.
3. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi,

misalnya krisis ekonomi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan, secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki 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.
2. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.



4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

### c. Indikator kinerja

Adapun indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut Wibowo (2014:85) untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian *standart*, target, dan waktu yang tersedia. Indikator kinerja atau *performance* indikator kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measure*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

#### 1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Bahwa tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Demi mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.

#### 2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan dicapai dan kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan oleh kesepakatan bersama antara atasan dan bawahan.

#### 3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, dan pencapaian tujuan. Umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat

dilakukan perbaikan kinerja.

#### 4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penting penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

#### 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

#### 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan mendatang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

#### 7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu

dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Sedangkan Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja. Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja. Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas. Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja. Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif . Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian. Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan. Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran. Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas. Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

### **2.3. Hubungan Antar variabel dan Hipotesis**

#### **1. Hubungan Antar Variabel**

##### **a. Hubungan antara Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja**

Hubungan tingkat pendidikan dengan kinerja Nawafil (2018:106) mengungkapkan untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berkinerja terlebih dahulu tentunya melalui pendidikan yang baik, artinya ketika suatu perusahaan ingin mendapatkan sumberdaya manusia yang baik dan berkinerja haruslah memperhatikan tingkat pendidikan nya. Hal ini sejalan dengan penelitian Wirawan dkk (2019) tentang pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya ditambahkan bahwa bahwa tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah faktor untuk membangun kinerja karyawan. Disamping itu tentunya ada faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi terhadap kondisi tenaga kerja.

Melalui pendidikan tidak hanya membekali dengan materi pelajaran dan *skill* saja, tetapi juga menanamkan nilai-nilai dan etika yang juga tidak kalah berperan penting untuk diterapkan dalam dunia kerja. Terjadinya pertumbuhan ekonomi tidak hanya didukung oleh modal yang besar saja, tetapi juga sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga akan membuat



pertumbuhan ekonomi menjadi semakin baik melalui sumber daya manusia yang handal.

#### **b. Hubungan Antara Pelatihan terhadap kinerja**

Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan Kasmir (2016: 198) mengungkapkan pendapatnya bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Demikian pula dengan pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahliannya. Sedangkan tujuan kinerja adalah untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya. Sedangkan tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Mandang, dkk (2017) tentang pengaruh Tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kerja karyawan. Demikian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pelatihan kerja seseorang sudah terlatih bakatnya sehingga dalam bekerja ia lebih dapat mengembangkan bakat yang dimilikinya tersebut sesuai dengan kemampuannya yaitu jika hasil penilaian pelatihan yang didapatkan selama masa pelatihan bagus, maka perusahaan akan terkena dampak baiknya seperti meningkatnya kinerja karyawan dan akan tercapainya visi dan misi perusahaan. Begitu juga dengan sebaliknya.

#### **c. Hubungan Antara Gaji Terhadap Kinerja**

Pengaruh Gaji terhadap Kinerja mengacu kepada Butar dkk (2021:111) Kompensasi adalah gaji yang diterima karyawan, termasuk kompensasi finansial dan non finansial. Pada saat yang sama, kinerja adalah hasil dari karyawan yang melakukan aktivitas fungsional tertentu. Oleh karena itu, besarnya kompensasi yang diterima secara langsung maupun tidak langsung akan memengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan. Kompensasi yang besar diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya. Juga menambahkan menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik Kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Menurut Santikawati dan Suprasto (2016) semakin tinggi tingkat gaji maka akan membuat kinerja semakin meningkat. Menurut Wardani (2016) Setiap orang yang memperoleh gaji tinggi, hidupnya akan sejahtera. Orang akan bekerja dengan penuh antusias jika pekerjaannya mampu menyejahterakan hidupnya. Sebaliknya, orang yang tidak sejahtera atau serba kekurangan akan bekerja tanpa gairah. Sejalan dengan penelitian Subianto (2016) menyatakan bahwa secara parsial gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat dalam literatur kompensasi, ternyata ditemukan bukti yang kuat bahwa insentif individu, tingkat gaji dan bonus akan membuat kinerja yang semakin baik bagi karyawan.

Jadi kesimpulannya Gaji secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan dan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## 2. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang mungkin benar atau salah. Hipotesis ditolak apabila faktanya menyangkal dan diterima apabila faktanya membenarkan. Jadi hipotesis adalah dugaan sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya

(H<sub>0</sub>) : Diduga tidak adanya hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y)

H<sub>1</sub> : Diduga tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

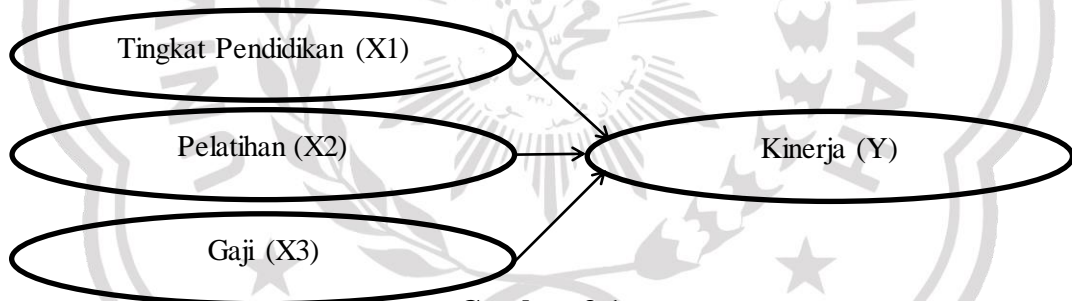
H<sub>2</sub> : Diduga pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

H<sub>3</sub> : Diduga gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

### 2.4. Kerangka Penelitian

Pada umumnya semakin tinggi tingkat pendidikan akan lebih mudah bagi pegawai untuk melaksanakan fungsi-fungsinya pada suatu perusahaan, selain daripada itu pengalaman dan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama mengenyam pendidikan akan dijadikan dasar untuk melaksanakan tugas dan fungsinya. Pegawai yang memiliki pendidikan yang tinggi diharapkan mampu menjalankan fungsi manajemen dengan baik dan mampu mengaplikasikan teknologi untuk mendukung kemudahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, tidak hanya dari pendidikan formal namun pendidikan non formal seperti pelatihan akan memicu kinerja dan untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan perlu memberikan

gaji kepada pegawainya agar termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan dengan meningkatnya kinerja pegawai tentu akan menciptakan hasil kerja secara kuantitas, kualitas pemanfaatan waktu dan kerja sama yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Kinerja kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan itu. Dengan demikian tingkat pendidikan, pelatihan dan pemberian gaji, merupakan faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka keterkaitan antara Tingkat Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Gaji (X3) dengan kinerja (Y), dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut :



**Gambar 3.1**  
**Kerangka Konseptual**