

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan suatu organisasi dengan melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Burhanuddin 2015).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya (Kaehler & Grundei, 2019). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pembinaan dan pengawasan kegiatan sumber pemeliharaan dan pelepasan untuk mencapai berbagai tujuan pribadi, organisasi dan masyarakat (Wajdi, 2017).

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Sedarmayanti (2017:9) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- c. Mengatasi Krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.

f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Sementara itu, teori lain menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah peningkatan efisiensi, peningkatan efektivitas, peningkatan produktivitas, rendahnya tingkat perpindahan kinerja, rendahnya tingkat absensi, tingginya kepuasan kerja karyawan, rendahnya *complain* dan pelanggan, meningkatnya bisnis perusahaan (Darodjat, 2014).

B. Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta secara aktif mengembangkan potensinya dirinya untuk memiliki keterampilan yang dibutuhkan.

Menurut Undang-undang (UU) No. 2 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam Triwiyanto (2014:113), “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk kehidupan berbangsa dan bernegara”.

Hardjana, Ahmadi (2016:34) juga berpendapat, “Pendidikan merupakan suatu proses penanaman pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik yang memungkinkan nantinya mereka mampu menjadi masyarakat yang bertanggung jawab”. Kemudian menurut Triwiyanto (2014:23-24), “Pendidikan adalah usaha menarik sesuatu di dalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, nonformal, dan informal di sekolah, dan luar sekolah yang berlangsung seumur hidup.”

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah proses pembelajaran terencana yang bertujuan untuk menumbuhkembangkan kemampuan manusia. Pendidikan dapat membentuk pola pikir individu sehingga mereka lebih selektif dan berpikir panjang sebelum mengambil tindakan. Hal ini dikarenakan pendidikan merupakan usaha untuk memperbaiki kualitas diri manusia,

sehingga diharapkan ke depannya karyawan lebih siap menghadapi pekerjaan yang diberikan.

2. Tujuan dan Fungsi Pendidikan

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam Triwiyanto (2014:115) pendidikan berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Adapun menurut Ahmadi (2016:52), “Fungsi pendidikan adalah sebagai instrumen penting yang diperlukan untuk membantu proses menumbuh kembangkan potensi, bakat, dan minat peserta didik secara efisien guna mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan”. Sedangkan tujuan pendidikan menurut Thomas Aquinas dalam Ahmadi (2016:46) adalah untuk menuntun kemampuan-kemampuan yang masih tidur menjadi lebih aktif tergantung pada kesadaran tiap individu.

3. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahap-tahap yang dimana sudah ditetapkan berdasarkan tingkat berkembangnya peserta didik, tujuan yang ingin dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Sebagai menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam Triwiyanto (2014:122), jenjang pendidikan di Indonesia terdiri dari:

a. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan ini berbentuk sekolah dasar (SD), serta sekolah menengah pertama (SMP), atau bentuk lain yang sederajat.

b. Pendidikan Menengah

Pendidikan ini merupakan lanjutan pendidikan dasar, yang terdiri dari pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah yang biasa disebutkan dengan sekolah menengah atas (SMA) dan sekolah menengah kejuruan (SMK), atau dalam bentuk lain yang setara/sederajat.

c. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang meliputi program pendidikan sarjana, magister, *doctor*, dan spesialis yang di berikan oleh perguruan tinggi.

Bersumber pada pengertian, tujuan dan indikator pendidikan, pendidikan sendiri sangat berguna dalam kehidupan untuk menjadi seorang yang ahli, karena pendidikan adalah alat untuk mercedaskan dan mengangkat derajat kehidupan bangsa dan negara.

C. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2012) Pelatihan merupakan suatu progres dalam mengajarkan keahlian dan pengetahuan tertentu beserta sikap agar setiap karyawan semakin berpengalaman dan dapat melaksanakan tanggung jawab dengan baik dan benar sesuai standar.

Menurut Rivai (2014) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan, antara lain:

- a. Materi yang diperlukan, Materi dapat disusun dari perkiraan yang dibutuhkan untuk tujuan pelatihan, kebutuhan untuk pelajaran keahlian khusus.
- b. Metode pelatihan, dapat digunakan dengan metode-metode pelatihan secara sistematis.
- c. Prinsip pembelajaran, bahan materi yang dapat dipakai berupa pelatihan yang dibelikan.
- d. Kesesuaian dan ketetapan fasilitas, fasilitas mampu meningkatkan keberhasilan dari terlaksananya program pelatihan.
- e. Keahlian peserta pelatihan.

2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Dessler (2016:285) menegaskan bahwa “Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan, baik pemberlajaran karyawan maupun kinerja organisasi”. Beberapa tujuan dari pelatihan SDM antara lain:

- a. Meningkatkan kualitas kerja
- b. Meningkatkan Produktifitas

- c. Meningkatkan Penghayatan Jiwa Dan Ideologi
- d. Meningkatkan Sikap Moral Dan Semangat Kerja
- e. Meningkatkan Kinerja
- f. Merangsang Karyawan Untuk Mечapai Prestasi Yang Maksimal
- g. Meningkatkan Kesadaran Keselamatan Dan Kesehatan (K3) Dalam Bekerja.
- h. Meningkatkan Perkembangan Pribadi
- i. Mengikuti Perkembangan Teknologi Termuktahir.

Sedangkan, Mangkuprawira (2014:136), manfaat pelatihan dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Memperbaiki pengembangan pengetahuan dan keterampilan
- b. Membantu dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
- c. Mengembangkan rasa tanggung jawa sejalan dengan kompetensi dan kemampuan dalam pengetahuan.

Berlandaskan teori yang sudah dijabarkan, dapat di ambil kesimpulan bahwa pelatihan penting untuk diberikan untuk dapat mengembangkan dan menambah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan adanya pelatihan-pelatihan, dapat diharapkan para karyawan mampu menempuh berbagai macam pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Dikarenakan pelatihan dapat berdampak terhadap keberhasilan perusahaan.

3. Indikator dan prinsip pelatihan.

Salah satu aspek pelatihan, dari pendapat Rae yang telah dikutip oleh Sofyandi (2013:120), adalah melalui jangka waktu pelatihan yang bisa dilihat dari berapa lama waktu materi pokok diberikan dan harus dipelajari. Sebelum melaksanakan pelatihan, baiknya untuk mengetahui prinsip-prinsip pelatihan yang telah digunakan terlebih dahulu. Werther dan Davis dalam Sofyandi (2013:115) menyatakan ada 5 prinsip pelatihan yang diuraikan seperti berikut:

- a. *Participation*, yang berarti selama pelaksanaan pelatihan setiap peserta diwajibkan untuk ikut aktif agar mampu menguasai dan mengetahui berbagai macam materi yang diberikan,
- b. *Repetition*, yang berarti selalu dilakukan berulang-ulang agar peserta lebih cepat dalam memahami dan mengingat semua materi yang telah diberikan,

- c. *Relevance*, yang berarti sesuatu yang harus saling berhubungan seperti contoh setiap peserta pelatihan terlebih dahulu diberi penjelasan secara teori umum tentang suatu pekerjaan sebelum mempelajari hal-hal yang menjurus ke pekerjaan sebenarnya,
- d. *Transference*, yang berarti program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan setiap peserta yang kedepannya akan dihadapi dalam pekerjaan sebelumnya,
- e. *Feedback*, yang berarti program pelatihan yang berlangsung selalu membutuhkan umpan balik agar dengan mudah mengukur sejauh mana keberhasilan program tersebut. Dengan adanya umpan balik, setiap peserta akan mendapatkan informasi tentang *output* yang dicapai untuk mengetahui hasil kerja.

Bersumberkan penjabaran diatas dapat diambil kesimpulan bahwa semakin sering melakukan pelatihan, maka semakin baik bagi para karyawan dalam kinerja.

D. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi pada dasarnya adalah sebuah hasrat, dorongan ataupun minat yang sangat besar dalam diri sendiri untuk mencapai keinginan, cita-cita, dan tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi mampu membuat suatu individu berusaha keras untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2014:141).

Motivasi juga diartikan sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketentuan individu dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Robbins, 2012:241). Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan (Sedarmayanti, 2013:65).

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sendiri ialah hasrat atau keinginan di dalam seseorang yang menyebabkan individu tersebut melakukan suatu tindakan untuk mencapainya. Motivasi ialah hal yang penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan perhatian terhadap sumber daya manusia lainnya berkaitan dengan motivasi tersebut. Maka dari itu, pentingnya tujuan dalam setiap motivasi seperti yang dijelaskan oleh sebagian besar ahli teori untuk mencapai tujuan.

Motivasi untuk seorang pekerja dalam bekerja biasanya merupakan hal yang sulit. Dalam motivasi terdapat 2 golongan faktor, yaitu faktor-faktor organisasional dan faktor-faktor individu. Faktor-faktor yang tergolong individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang termasuk pada faktor-faktor yang berasal dari organisasional meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*), (Gomes, 2013:181).

Teori lain yaitu teori dua faktor Herzberg dikutip dalam buku Ambar (2019:240) menjelaskan bahwa motivasi terbagi dalam dua kategori yaitu faktor ekstrinsik dan intrinsik. Pertama, terdapat kelompok kondisi ekstrinsik dalam konteks karyawan yang meliputi:

- a. Keamanan kerja,
- b. Kondisi kerja,
- c. Status,
- d. Prosedur
- e. Mutu hubungan personil.

Keberadaan kondisi ini terhadap kepuasan karyawan tidak selalu memotivasi mereka, tetapi ketidakteradaannya menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan.

Kedua, kelompok kondisi instrinsik yang meliputi:

- a. Pencapaian prestasi
- b. Pengakuan
- c. Tangung jawab
- d. Kemajuan karyawan itu sendiri
- e. Kemungkinan berkembang

Kondisi ini tidak berarti membuktikan jika terdapat motivasi yang kuat akan

menghasilkan kinerja yang baik.

E. Kinerja Kerja

1. Pengertian Kinerja Kerja

Menurut Abdullah (2013:331) kinerja kerja adalah hasil dari pekerja organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya dengan petunjuk, arahan yang diberikan pimpinan, kompetensi dan kemampuan karyawan dalam mengembangkannya dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2013:67) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut Swasto (2011:54) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Selanjutnya, Cascio dalam Uno dan Lamatenggo (2014:120) mendefinisikan bahwa kinerja merujuk pada keberhasilan karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Pendapat ini menjelaskan bahwa kinerja identik dengan hasil kerja seseorang.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan selaras dengan kualifikasi pekerjaan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, bisa diperoleh melalui program pelatihan. Jika kinerja yang dilakukan sudah menemui standar atau melampaui standar untuk suatu pekerjaan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja tersebut mengalami peningkatan yang artinya karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Bernandin dan Russel dalam Uno dan Lamatenggo (2014:127) berpendapat bahwa faktor yang diperlukan dari kinerja bermula dari kemampuan karyawan, baik berupa keterampilan ataupun pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

menurut Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2013:67-68), dijabarkan sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi atau kecerdasan intelektual (*Intellectual Quotient - IQ*) dan kemampuan *reality* (pengetahuan + keterampilan). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata, dengan pendidikan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian masing-masing.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri karyawan pada arah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3. Indikator Kinerja Karyawan

Setiap pekerjaan akan mempunyai standar tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Standart tersebut dijadikan dasar penilaian agar karyawan mengetahui bentuk kekurangan yang perlu diperbaiki sebagai acuan untuk meningkatkan hasil kerjanya secara optimal. Oleh karena itu, untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Cara pengukuran kinerja menurut Dharma (2003:355) dapat dilihat melalui dimensi sebagai berikut:

a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidak). Pengukuran kualitatif menunjukkan seberapa baik penyelesaian dari pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

F. Keterkaitan antar Variabel Penelitian

1. Hubungan antara Pendidikan dengan Kinerja Karyawan

Pendidikan dapat dinyatakan bahwa sebagai dasar yang harus dimiliki oleh seorang untuk melaksanakan tanggung jawab mereka agar sesuai dengan yang diharapkan. Sebab, pendidikan mencerminkan keahlian seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, apakah hasil kerja tersebut sesuai dengan kriteria yang ditetapkan perusahaan atau belum. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2015) menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendidikan dapat menambah wawasan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya sehingga akan berdampak terhadap hasil kerja yang dicapai. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka tingkat kinerja yang dicapai akan semakin tinggi.

2. Hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori yang telah diuraikan sebelumnya, pelatihan dilakukan untuk memperbaiki performa karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini dilakukan oleh Miranda (2018) dimana pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan sendiri dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan yang pada akhirnya dapat berdampak baik terhadap tingkat pencapaian kinerja karyawan.

3. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Motivasi adalah sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk dapat melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu tanpa adanya paksaan. Meningkatkan kemauan dan semangat dalam melangsungkan pekerjaan secara sukarela mampu menghasilkan pekerjaan yang baik, dan kemudian dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan, jika seseorang tidak mempunyai motivasi, maka pekerjaan yang dikerjakan tanpa prinsip tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal. Instansi yang memiliki karyawan dengan kemampuan yang baik dan berkualitas mampu mendapatkan kinerja karyawan yang berdampak pada perusahaan. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam bentuk kemampuan dan kualitas

akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

G. Hasil Penelitian yang Sesuai Sebagai Rujukan Penelitian

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Publikasi Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Miranda Diah Ratnasari	Jurnal 2018	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator kemampuan kerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik
2.	Elizar & Hasrudy Tanjung	Jurnal 2018	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.
3.	Debby Endayani Safitri	Jurnal 2019	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif
4	Ni Luh Putu Ria Adnyani & A.A.Sagung Kartika Dewi	Jurnal 2019	Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan	Hasil Penelitian ini menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karier, prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karier dan

No	Nama Peneliti	Publikasi Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
				pelaithan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier.
5.	Shonia Lingga Pratiwi & Hendry Cahyono	Jurnal 2018	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan	Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel antara pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia bank syariah mandiri lamongan. Penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan deskriptif.
6	Iskandar & Risman	Jurnal 2021	Pengaruh pendidikan dan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada dinas xyz provinsi risau	Menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi dan Kecil dan Usaha Menengah Provinsi Riau. Untuk mencapai tujuan tersebut dilakukan penelitian dengan menggunakan sampel sebanyak 100 orang, menggunakan Sensus. Metode analisis data menggunakan uji simultan dan uji parsial (analisis regresi linier berganda dengan SPSS Windows versi 17).
7.	Syarifuddin, Muhammad Idris, & Sylvia Sjarlis	Jurnal 2021	Pengaruh kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan lingkungan kerja Terhadap	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, pendidikan dan pelatihan, motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Mallusetasi

No	Nama Peneliti	Publikasi Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			Kinerja Karyawan Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten barrU	Kabupaten Barru. Variabel Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru. Variabel Kompensasi, pendidikan dan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru. Variabel Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru.
8.	Yulia Happy Kusumastuti	Skripsi 2018	Pengaruh pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi peserta didik pada lpk alfabank yogyakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kompetensi peserta didik. (2) Terdapat pengaruh motivasi terhadap kompetensi peserta didik. (3) Tidak terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kompetensi peserta didik. (4) Tidak terdapat pengaruh pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi peserta didik.
9.	Ahmad Basri Yohanes Susanto,	Jurnal 2020	Pengaruh pnedidikan, kompetensi, pelatihan, dan motivasi	Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan, kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap

No	Nama Peneliti	Publikasi Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Johan Kenedi		terhadap mutu peserta pelatihan pada upt blk ukm Kabupaten Musi Rawas	<p>mutu peserta pelatihan pada UPT BLK UKM Kabupaten Musi Rawas. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap mutu peserta pelatihan pada UPT BLK UKM Kabupaten Musi Rawas. Pengaruh kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap mutu peserta pelatihan pada UPT BLK UKM Kabupaten Musi Rawas terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap mutu peserta pelatihan pada UPT BLK UKM Kabupaten Musi Rawas. Pengaruh pendidikan, kompetensi dan pelatihan terhadap mutu peserta pelatihan pada UPT BLK UKM Kabupaten Musi Rawas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan, kompetensi dan pelatihan terhadap mutu peserta pelatihan pada UPT BLK UKM Kabupaten Musi Rawas</p>
10.	Eli Mulyani	Skripsi 2021	Pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Puskesmas

No	Nama Peneliti	Publikasi Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			di puskesmas kapanewon temon	Kapanewon Temon, pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kapanewon Temon, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kapanewon Temon.



H. Kerangka Analisis

Kerangka analisis yang baik dapat mengungkapkan secara teori hubungan antara suatu variabel dengan variabel yang lain. Kerangka analisis digunakan untuk memperlihatkan serta menjelaskan pengaruh antara variabel yang sedang diteliti. Kerangka analisis ini adalah kerangka hubungan antara suatu variabel dengan variabel yang lain dengan penelitian-penelitian yang ingin dilakukan dari masalah yang sedang diteliti.

Pada kerangka analisis ini menjelaskan adanya hubungan antara pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Tirtarahardja (2005:53) indikator pendidikan antara lain: jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, dan kompetensi. Selanjutnya, indikator pelatihan antara lain: tujuan pelatihan, metode pelatihan, materi pelatihan, kualifikasi peserta pelatihan, kualifikasi pelatih, dan waktu yang dilihat dari lamanya waktu pelatihan yang dilakukan (banyaknya waktu) (Mangkunegara, 2013:62). Untuk indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori Abraham H Maslow (2017) yang terdiri dari: fisiologis, keamanan, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Sedangkan untuk kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Lijan Poltak Sinambela (2018:527), yang meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Rangkaian hubungan dari variabel-variabel dengan masing-masing indikatornya dapat digambarkan melalui kerangka analisis penelitian sebagai berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Analisis

I. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari sebuah permasalahan dalam penelitian sampai dapat dibuktikan kebenarannya dengan menggunakan data yang sudah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2009:64), hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka analisis yang telah dijelaskan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Petrolink *Services* Indonesia.
- H2: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Petrolink *Services* Indonesia.
- H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Petrolink *Services* Indonesia.

