

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Pendidikan

2.1.1 Pengertian Pendidikan

Menurut Sutrisno (2011) menyatakan pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Secara teoritis pendidikan adalah proses pembelajaran yang mempersiapkan individu untuk pekerjaan yang berbeda-beda pada masa yang akan datang. Dalam konsep pengembangan sumber daya manusia, Pendidikan dapat dikatakan berhasil bila tolak ukur dalam pelaksanaan kinerja yang dilaksanakan telah mencapai taraf profesionalisme. Hal itu dapat tercerminkan dalam kemampuan akademik pegawai meningkat, kemampuan pegawai dalam penguasaan tugas sehari-hari juga meningkat. Kemampuan tersebut harus dimiliki oleh setiap pegawai. Cara ukur pendidikan menggunakan pedoman wawancara dan observasi (Syuhairi, 2010)

Menurut Zainun dalam Sukoco (2010) pendidikan adalah untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja, dengan pengetahuan yang diperolehnya dari pendidikan yang diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan.

Menurut Heidjrachman dan Husnah (2012) pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalam peningkatan penguasaan teori dan keterampilan, memutuskan dan mencari solusi atas persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan di dalam mencapai tujuannya, baik itu persoalan dalam dunia pendidikan ataupun kehidupan sehari-hari.

Dengan demikian, berdasarkan teori diatas, penelity dapat menyimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu proses dimana setiap individu melakukan pengembangan kapasitas diri dari segi pengetahuan, kecakapan, keterampilan untuk menganalisis dan membuat solusi atas persolan-persoalan yang dihadapi.

2.1.2 Tujuan Pendidikan

Menurut Mulyasana (2011) tujuan pendidikan adalah sebagai penuntun, pembimbing, petunjuk arah bagi peserta didik agar mereka dapat tumbuh dewasa sesuai dengan potensi dan kosep diri yang sebenarnya, sehingga mereka dapat tumbuh, bersaing dan mempertahankan kehidupannya di masa depan yang penuh dengan tantangan dan perubahan.

2.1.3 Indikator-Indikator Pendidikan

1. Latar Belakang Pendidikan

Tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat pengembangan dari seorang pegawai, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Dengan kata lain pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja instansi. Latar belakang pendidikan bagi pegawai merupakan sebuah proses menhajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu sert sikap agar pegawai semakin terampil dalam melaksanakan tanggung jawabnya semakin baik, sesuai dengan standar.

2. Wawasan Pengetahuan

Bagian yang menyakut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku dalam waktu relative singkat dengan metode yang mengutamakan pada praktek daripada teori. Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh, mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rivai dan Sagala (2011), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Selanjutnya menurut Sofyandi, Herman, (2013). Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dalam pekerjaannya, efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Dari definisi diatas disimpulkan bahwa pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam lingkungan perusahaan. Karyawan baik yang baru ataupun yang sudah lama bekerja perlu mengikuti pelatihan karena daya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

2.2.2 Tujuan Pelatihan dan Manfaat Pelatihan

a) Tujuan Pelatihan

Tujuan umum pelatihan sebagai berikut :

1. untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif,
2. untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Sedangkan komponen-komponen pelatihan sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2011) terdiri dari :

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat di ukur
2. Para pelatih (*trainer*) harus ahlinya yang berkualitas memadai (profesional)
3. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak di capai

4. Metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Dalam pengembangan program pelatihan, agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis. Secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan. Mangkunegara (2011) menjelaskan bahwa tahapan-tahapan dalam pelatihan dan pengembangan meliputi :

1. mengidentifikasi kebutuhan pelatihan
2. menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan;
3. menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya;
4. menetapkan metode pelatihan;
5. mengadakan percobaan (*try out*) dan revisi; dan
6. mengimplementasikan dan mengevaluasi.

b) Manfaat Pelatihan

Beberapa manfaat nyata dari program pelatihan adalah (Simamora, 2012):

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu pembelajaran yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.

Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi. Menurut Manullang (2015), menyatakan manfaat pelatihan dapat menambah pengetahuan, menambah kemampuan dan merubah sikap. Dari definisi di atas dapat di simpulkan bahwa tujuan dan manfaat pelatihan adalah untuk dapat memperbaiki efektifitas kerja dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan

oleh perusahaan atau organisasi dan dapat menciptakan sumber daya manusia yang professional dalam menjalankan tugas, tanggung jawab dalam bidang masing-masing.

2.2.3 Sasaran Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2014), pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah, tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang diinginkan dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian pula dengan program pelatihan, hasil yang ingin dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Oleh karena itu sasaran pelatihan dikategorikan kedalam beberapa antara lain yaitu:

1. Kategori psikomotrik, meliputi pengontrolan otot-otot sehingga orang dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat, sasarannya adalah agar orang tersebut memiliki keterampilan fisik tertentu.
2. Kategori efektif, meliputi perasaan, nilai dan sikap. Sasaran pelatihan dalam kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai sikap tertentu.
3. Kategori kognitif, meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami dan menganalisis. Sasaran pelatihan pada kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir.

2.2.4 Indikator-Indikator Pelatihan.

Menurut Mangkunegara (2011) menyatakan indikator-indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Instruktur. Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instrukturpun harus benar benar baik untuk mengikuti pelatihan.
- b. Peserta. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

- c. Materi. Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihanpun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
- d. Metode. Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
- e. Tujuan. Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, satu hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta dapat memahami pelatihan tersebut.
- f. Sasaran Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

2.3 Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Jadi kesungguhan dan kecakapan karyawan dalam bekerja atas tugastugas yang telah dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja akan dihasilkan. Mangkunegara (2011) mengartikan prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimaksudkan adalah setiap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan membentuk kuantitas dan kualitas pada hasil kerjanya untuk mengetahui prestasi dalam pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2011) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan. Dengan aspek-aspek hasil kerja, pengetahuan pekerja, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu.

Maier dalam Wijoyo (2014) menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dan pekerjaannya. Yang artinya setiap individu ketika bekerja akan dikatakan berhasil ketika memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan. Dari beberapa definisi yang di telah kemukakan oleh beberapa para ahli mengenai pengertian dari prestasi kerja di atas, maka dalam penelitian digunakan definisi pretasi kerja dari Sutrisno (2011), dimana prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Aspek-aspek prestasi kerja adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

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

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja. Memberikan kejelasan kepada pegawai mengenai peran serta job description pekerjaan yang kan dia lakukan pada jabatan tertentu, agar pekerjaan yang ia lakukan menjadi terarah dan sesuai peranan pegawai.
3. Tingkat motivasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri pegawai untuk meakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai presasi kerja dengan predikat terpuji. Kombinasi ketiga faktor tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Menurut Byar dalam Sutrisno (2011), mengemukakan ada dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyalurkan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.
3. *Role* atau *task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dari beberapa faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja di atas peneliti memilih faktor prestasi kerja menurut Steers dalam Sutrisno, yang salah satu dari faktornya adalah tingkat motivasi kerja, dimana di dalam motivasi kerja kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Seperti yang kita fahami bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda.

Maslow dalam Wijoyo (2014), telah menyusun kebutuhan manusia dalam lima tingkatan yang akan dicapai menurut tingkat kepentingannya sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis Adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti sandang, pangan, papan. Organisasi membantu individu dengan menyediakan gaji yang baik, keuntungan serta kondisi kerja untuk memuaskan kebutuhannya.
2. Kebutuhan keamanan Kebutuhan ini masih sangat dekat dengan kebutuhan fisiologis. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari ancaman fisik. Termasuk juga kebutuhan dalam mengikuti peraturan secara struktural, peraturan dan tata tertib, undang-undang dan batasan-batasan tertentu.
3. Kebutuhan sosial dan kasih sayang Kebutuhan ini mencakup memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih rasa memiliki. Setiap orang ingin menjadi anggota kelompok sosial, ingin mempunyai teman, kekasih. Dalam pekerjaan kita jumpai kelompok informal yang merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan sosial seorang tenaga kerja.
4. Kebutuhan harga diri. Kebutuhan harga diri ini dapat mencakup dalam keinginan untuk dipuji dan keinginan untuk diakui prestasi kerjanya. Keinginan untuk didengar dan dihargai pandangannya. Rasa ingin dihormati dan dihargai untuk prestasi kerja yang telah ia lakukan. Pemuasan kebutuhan terhadap harga diri akan membawa kepada keakninan diri, kekuatan, dan kemampuan.

5. Kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang dirasakan dimiliki, kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara penuh. Kebutuhan ini menekankan kebebasan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (Munandar, 2004).

Dari lima *hierarki of needs* diatas peneliti memilih kebutuhan aktualisasi diri. Dikarenakan kebutuhan aktualisasi diri ini mencakup kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara penuh yang dapat diaplikasikan di perusahaan yang akan di teliti.

2.3.3 Penilaian Prestasi Kerja

Mangkunegara (2011) mengatakan bahwa penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Panggabean dalam Wijoyo (2014) penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali & evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodic. Proses penilaian prestasi di tunjukkan untuk memahami prestasi kerja seseorang.

Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Hasibuan (2007) untuk menentukan siapa yang melakukan penilaian merupakan suatu masalah pokok dalam proses penilaian karena penetapan penilaian erat sekali hubungannya dengan persoalan apakah hasil penilaian itu objektif atau tidak. Penetapan penilai (*appraiser*) yang qualified sangat sulit karena harus memiliki syarat-syarat penilai (*appraiser*) sebagai berikut :

1. Penilai harus jujur, adil, objektif, dan memiliki pengetahuan mendalam tentang unsur – unsur yang akan dinilai supaya penilaiannya sesuai dengan fakta yang ada.
2. Penilai hendaknya mendasarkan penilaiannya atas benar atau salah, baik atau buruk, terhadap unsur – unsur yang dinilai sehingga penilaiannya jujur, adil, dan objektif. Penilaian tidak boleh mendasarkan penilainya atas fisis rasa supaya penilaian bukan didasarkan atas suka atau tidak suka

3. Penilai harus mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap karyawan yang dinilainya agar hasilnya dapat dipertanggungjawabkan
4. Penilai harus memiliki kewenangan (*authority*) formal, agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik
5. Penilai harus memiliki keimanan agar dapat menilai dengan baik, jujur, dan adil.

Dalam persoalan siapa yang melakukan penilaian prestasi karyawan secara umum, dikenal penilai informal dan penilai formal (Hasibuan, 2007). Penilai Informal Penilai (tanpa *authority*) merupakan penilaian mengenai kualitas kerja dan pelayanan yang diberikan oleh masing-masing karyawan baik atau buruk, seperti masyarakat, konsumen, bahkan rekanan. Hasil penilaian mereka sangat objektif dan bisa untuk dipertimbangkan oleh penilai formal dalam menentukan kebijakan selanjutnya. Penilaian Formal Penilaian formal adalah seseorang atau komite yang mempunyai wewenang formal menilai bawahannya di dalam maupun di luar pekerjaan dan berhak menetapkan kebijakan selanjutnya terhadap setiap individu karyawan. Hasil penilaian formal dapat menentukan nasib setiap karyawan apakah dipindahkan secara vertical/horizontal, diberhentikan atau di promosikan jabatannya. Penilaian formal ini dibedakan atas penilai individual dan penilai kolektif.

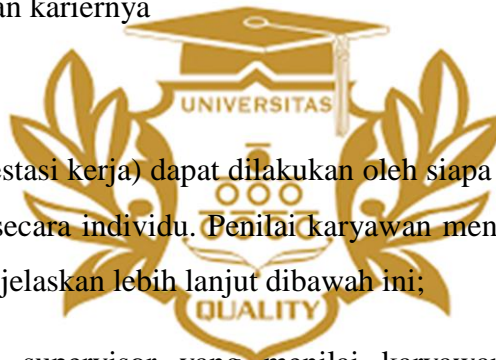
1. Penilai individual Adalah seorang atasan langsung secara individual menilai perilaku dan prestasi kerja setiap karyawan yang menjadi bawahannya, apakah baik, sedang atau kurang. Hasil penilaian kemudian diajukan kepada atasan langsung penilaian untuk disahkan/ditandatangani. Jika penilaian atasan masih tidak diterima, maka hasil penilaian harus diulang atas anjuran atasan langsung penilai tersebut.
2. Penilaian kolektif Penilaian kolektif adalah suatu tim/kolektif secara bersama-sama melakukan penilaian prestasi karyawan dan menetapkan kebijakan selanjutnya terhadap karyawan tersebut. Penilaian semacam ini terjadi karena ada organisasi yang mempunyai pimpinan kolektif/presidium atau atasan karyawan yang akan dinilai terdiri dari beberapa orang. Hasilnya akan lebih objektif sebab nilai akhir merupakan rata-rata dari penilai yang kolektif tersebut.

Penilaian prestasi kerja pegawai harus menggunakan prinsip-prinsip yang telah diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 agar para pejabat penilai dan yang dinilai berkomitmen kuat dan bisa menjadi pegawai yang baik untuk ke depannya (Susanti, 2014), yaitu

1. Objektif, sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh penilaian subyektif pribadi dari orang yang menilai atau yang dinilai
2. Terukur, dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif karena penilaian dilakukan dengan cara membandingkan sasaran yang telah dibuat dengan realisasi yang tercapai
3. Akuntabel, seluruh hasil penilaian prestasi kerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada orang yang berwenang karena data disimpan selama kurun waktu tertentu
4. Partisipatif, seluruh proses penilaian prestasi kerja dengan melibatkan secara aktif antara orang yang menilai dengan yang dinilai
5. Transparan, seluruh proses dan hasil penelitian prestasi kerja harus bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia. Bagi karyawan, penilaian prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan untuk potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan kariernya

2.3.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (prestasi kerja) dapat dilakukan oleh siapa pun yang mengetahui dengan baik kinerja dari karyawan secara individu. Penilai karyawan menurut Mathis & Jacson (2006) ada enam yang mana akan dijelaskan lebih lanjut dibawah ini;



1. *Supervisor* (para supervisor yang menilai karyawan mereka) Penilaian secara tradisional atas karyawan oleh supervisor didasarkan pada asumsi bahwa supervisor langsung adalah orang yang paling memenuhi syarat untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara realistis dan adil. Untuk mencapai tujuan ini, beberapa supervisor menyimpan catatan kinerja mengenai pencapaian karyawan mereka.
2. Karyawan menilai atasan Sejumlah organisasi di masa sekarang meminta para karyawan atau anggota kelompok untuk memberi nilai pada kinerja supervisor dan manajer. Praktik terbaru bahkan mengevaluasi dewan direksi perusahaan. Tanggung jawab dasar dari dewan untuk menetapkan tujuan dan mengarahkan pencapaian mereka menjadi alasan untuk mengevaluasi kinerja dari pada anggota dewan.
3. Menilai Tim/Rekan Kerja Penggunaan rekan kerja dan anggota tim sebagai penilai adalah jenis penilaian lainnya yang berpotensi baik untuk membantu ataupun sebaliknya. Penilaian ini berguna ketika para supervisor tidak memiliki kesempatan

- untuk mengamati kinerja setiap karyawan, tetapi tidak demikian halnya dengan anggota kelompok kerja lainnya. Tetapi, beberapa orang berpendapat bahwa penilaian kinerja jenis apa pun, termasuk penilaian oleh tim/rekan kerja, dapat mempengaruhi kerja tim dan usaha manajemen partisipatif secara negative.
4. Menilai diri sendiri Menilai diri sendiri dapat diterapkan dalam situasi-situasi tertentu. Sebagai alat pengembangan diri, hal ini memaksa para karyawan untuk memikirkan mengenai kekuatan dan kelemahan mereka dan menetapkan tujuan untuk peningkatan. Tetapi, para karyawan tidak dapat menilai diri sendiri sebagaimana supervisor menilai mereka, mereka dapat menggunakan standar yang sangat berbeda. Ini dapat menunjukkan bagaimana orang-orang cenderung lunak atau lebih menuntut ketika menilai diri mereka sendiri. Karyawan yang menilai diri sendiri tetap dapat menjadi sumber informasi kinerja yang berharga dan terpercaya.
 5. Penilai dari luar Penilaian juga dapat dilakukan oleh orang-orang dari luar yang dapat diundang untuk melakukan tunjauan kinerja. Pelanggan atau klien dari sebuah organisasi adalah sumber nyata untuk penilaian dari luar. Untuk tenaga penjualan atau pekerjaan jasa lainnya, para pelanggan dapat memberikan masukan yang sangat berguna pada perilaku kinerja dari tenaga penjualan. Satu perusahaan mengukur kepuasan layanan pelanggan untuk menentukan bonus bagi eksekutif pemasaran.
 6. Penilaian Umpan Balik 360° Penilaian kinerja ini memerlukan masukan dari beberapa tingkatan dalam perusahaan dan sumber-sumber dari luar. Dalam metode ini orang-orang dari seluruh tingkatan memberikan penilaian termasuk atasan, rekan kerja, bawahan, pelanggan internal dan eksternal dan juga diri sendiri. Metode umpan balik 360° menyediakan ukuran yang lebih objektif untuk menilai kinerja.

Tujuan dari umpan balik 360° adalah tidak untuk meningkatkan reliabilitas dengan mengumpulkan pandangan yang sama, tetapi lebih untuk menangkap berbagai evaluasi atas peran yang berbeda dari karyawan secara individual Dalam penelitian ini penulis menggunakan penilaian dari supervisor atau atasan langsung. Penilai karyawan oleh supervisor atau manajer mereka adalah metode yang paling umum. Atasan langsung mempunyai tanggung jawab utama untuk mengadakan penilaian dalam kebanyakan organisasi, meskipun atasan supervisor tersebut akan meninjau dan menyetujui penilaian tersebut.

2.3.5 Metode untuk Menilai Kinerja

Pengukuran Kinerja Untuk mengukur tingkat prestasi kerja atau pelaksanaan yang mengarah pada pencapaian sasaran ada 4 ukuran yang dapat digunakan menurut Mangkunegara (2011), yaitu:

1. Kualitas Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masingmasing.
3. Keandalan Keandalan kerja adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Sikap Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya. Adapun aspek-aspek psikologi yang termasuk didalamnya adalah:
 - a. Daya tahan kerja, adalah kemampuan individu untuk tetap mempertahankan produktivitasnya tanpa kehilangan motivasi untuk melakukan kegiatan kerja tersebut.
 - b. Kecepatan kerja, yaitu kemampuan individu untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan batas waktu tertentu.
 - c. Sistematika kerja, merupakan kemampuan individu untuk melakukan kegiatan atau menyelesaikan pekerjaannya secara sistematis.

2.3.6 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Serdamayanti (2010) menyatakan bahwa penilaian kerja meliputi:

- a. Meningkatkan prerstasi kerja
- b. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
- c. Memberi kesempatan kerja yang adil.
- d. Penilaian yang akurat dapat menjamin karyawan dalam memperoleh kesempatan menempati pekerjaan sesuai kemampuannya.
- e. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

- f. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- g. Penyesuaian kompensasi melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
- h. Keputusan promosi dan demosi
- h. Hasil penilaian kinerja dapat dipergunakan sebagai dasar pengambilannya keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
- i. Mendiagnosa kesalahan desain pekerjaan.
- j. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

2.4 Pengaruh Pendidikan terhadap prestasi kerja

Tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan sangat membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan. Melalui tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas. Tingkat pendidikan memiliki peran baik bagi perusahaan dalam mencapai keberhasilan untuk menganalisis data maupun dalam menerapkan *softskill*, misalnya, kemampuan dalam menerima intruksi sehingga akan dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.5 Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Program pelatihan yang berhasil adalah program pelatihan yang disusun secara cermat dan sesuai rencana berdasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh instansi yang bersangkutan untuk masa sekarang dan masa yang akan datang. Dalam upaya pengembangan formal yang teraplikasi dalam bentuk program pelatihan ini dilaksanakan oleh setiap perusahaan atau instansi mengacu pada peningkatan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai agar mampu menciptakan prestasi kerja yang baik dan mencapai hasil yang optimal. Program pelatihan juga merupakan salah satu metode pengembangan yang paling efektif dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia, hal ini berarti semakin menyadari bahwa perusahaan atau instansi tidak dapat lepas dari lingkungannya yang selalu berubah setiap saat, sehingga untuk mempertahankan organisasi yaitu dengan cara meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh program pelatihan terhadap prestasi karyawan menurut

Chusway (1997), bahwa program pelatihan adalah suatu proses terencana untuk mengubah sikap, pengetahuan atau tingkah laku keahlian melalui pengalaman, untuk mencapai kinerja yang efektif dalam kegiatan atau sejumlah kegiatan. Teori ini diperkuat oleh pernyataan Leonardi (2005) sebagai kajian penelitian terdahulu, yang menyatakan bahwa pelatihan memang merupakan salah satu solusi untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi kerja karyawan dan produktivitas perusahaan, serta memastikan bahwa penurunan kinerja atau pun masalah yang ada adalah disebabkan karena kurangnya pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap kerja, bukan oleh alasan-alasan lain yang tidak bisa diselesaikan melalui pelatihan. Dengan demikian jelas bahwa program pelatihan memiliki pengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, oleh karena itu dengan adanya program pelatihan diharapkan dapat menanggulangi penurunan kinerja pegawai yang diakibatkan oleh kekurang mampuan dalam memahami terhadap peralihan teknologi serta perubahan pengetahuan yang semakin ketat. Berdasarkan uraian dan pendapat para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa memiliki keterkaitan hubungan yang erat antara program pelatihan dalam prestasi kerja karyawan. Hal ini, menunjukkan bahwa apabila semakin baik dan sesuai rencana serta tujuan yang telah ditetapkan program pelatihan yang dilaksanakan kepada para pegawai, maka akan meningkatkan mutu kinerja pegawai. Karena dengan program pelatihan tersebut para pegawai memperoleh pengetahuan dan keahlian, dan ini merupakan bentuk kontribusi bagi pegawai terhadap instansi dan begitu pula sebaliknya

2.6 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Tenaga kerja yang dimiliki setiap perusahaan merupakan factor yang menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan tenaga kerja yang terampil dan dapat menghadapi tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan. Dengan kata lain perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik agar dapat bersaing dengan perusahaan sejenisnya.

Salah satu contoh untuk memenuhi keutuhan akan tenaga kerja yang memiliki prestasi kerja yang baik adalah dengan mengadakan pelatihan. Pelatihan merupakan cara yang paling utama dalam pengembangan tenaga kerja agar para karyawan tersebut dapat melaksanakan yang diberikan kepadanya sehingga prestasi karyawan tersebut akan meningkat, dan standar yang diharapkan perusahaan akan tercapai.

Berikut adalah pendapat dari Robinson yang dikutip oleh Atmodiwirio (2002:37) yang senada dengan pelatihan, yaitu” Pendidikan dan Pelatihan adalah proseskegiatan pembelajaran anatara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mencapai standar kerja yang diharapkan”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan mendapatkan program pelatihan maka karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya sehingga standar yang diharpkan perusahaan dapat tercapai.

Pelatihan diberikan baik untuk karyawan lama dan karyawan baru, sehigga titap2 karyawan dapat menigkatkan pengetahuannya. Melalui pelatihan, karyawan baru dapat menetahui apa yang menjadi tujuan dari perusahaan dan mengetahui apa kewajibanya dalam rangka mencapai tujuan tersebut. Sedangkan untukkaryawan lama mereka dapat menambah pengetahuan mereka dengan seiring kemajuan teknologi yang ada sehingga mereka siap menghadapi kemajuan jaman. Dan pada akhirnya karyawan tersebut diaharpakna mampu untuk meningkatkan prestasi kerjanya karena mereka sudah mengetahui secara pasti apa saja yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya agar perusahaan tercapai sehingga mereka akan memiliki prestasi kerja yang baik pula

Demikianlah bahwa program pelatihan yang diberikan perusahaan dapat menujung peningkatan prestasi kerja karyawan baik karyawan baru maupun karyawan lama, dan pada akhirnya diharapkan dapat menjawab pencapaian tujuan perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

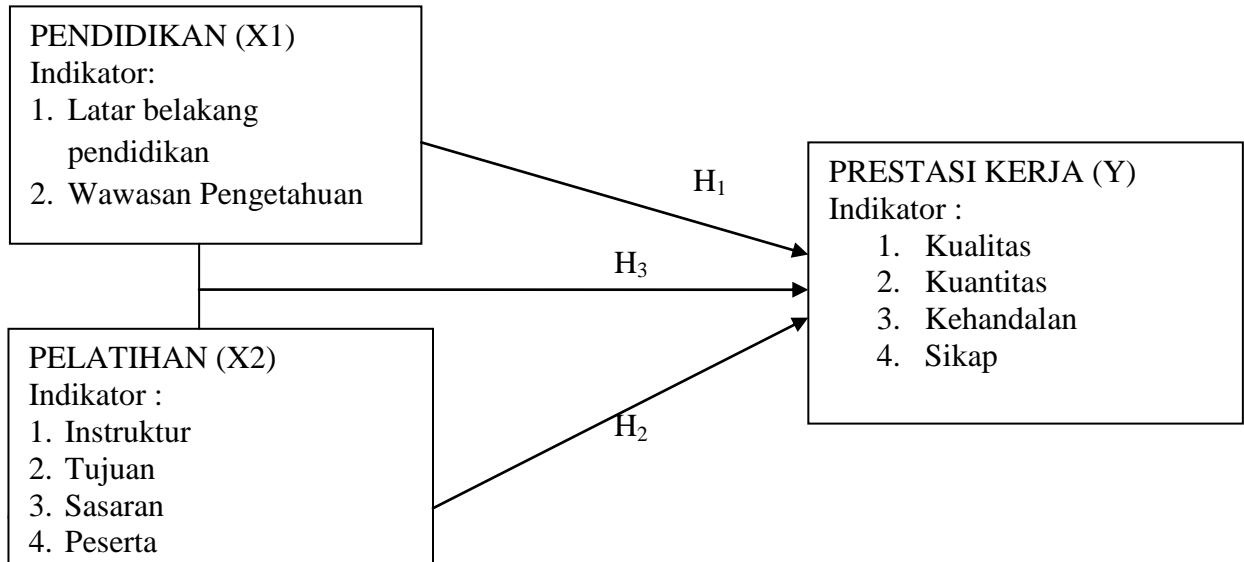
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Dahmiri Kharisma Sakta (2014)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawaidinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun	Analisis Regresi Linear Sederhana	adanya hubungan yang positif antara pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun

2	Tirza Pingkan Pojoh, Bernhard Tewel, Silcyljeova Moniharapon (2014)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN pada wilayah Suluttengo	Analisis Regresi Linear Berganda	menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan
3	Varid Martah (2017)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT ISMG FLOOR MILLS	Analisis Regresi Linear berganda	menunjukkan bahwa secara bersama – sama semua faktor berpengaruh positif dan signifikan. Ternyata Pendidikan formal sangat mempengaruhi prestasi kerja yang mana faktor ini tidak dimasukkan dalam penelitian sebelumnya.
4.	Paramita (2014)	Pengaruh pelatihan terhadap kemampuan yang berdampak pada kinerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN Persero Area Pelayanan dan Jaringan Malang)	analisis deskriptif dan analisis jalur	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan

2.8 Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran merupakan suatu urutan-urutan logis dari pemikiran peneliti untuk memecahkan suatu masalah dalam penelitian, yang dituangkan dalam bentuk bagan dengan penjelasannya. Dari kajian di atas dapat diambil suatu kerangka pemikiran pada penelitian ini yaitu:



Gambar 2.1
Kerangka berfikir



1.9 Hipotesis

Menurut sugiyono (2010), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat.

Dimana hipotesis ini adalah anggapan atau jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Jawaban sementara ini adalah dorongan untuk dapat mengadakan penelitian selanjutnya dan mengamplifikasikan sesuai dengan teori-teori yang meyakinkan tentang benar tidaknya suatu jawaban sementara itu.

Berdasarkan keterangan diatas, maka dapat diambil suatu hipotesis yaitu:

H_1 : Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara.

H_2 : Pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara.

H_3 : Pendidikan dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara