

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teoritis**

##### **2.1.1 Pendidikan**

###### **2.1.1.1 Definisi Pendidikan**

Berdasarkan UU SISDIKNAS No.20 tahun 2003 pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Saputra (2020) yang menyatakan bahwa pendidikan mempunyai peranan penting dalam pemenuhan kebutuhan akan penguasaan pengetahuan dan kemampuan dasar yang sangat diperlukan.

Menurut Khairunnisa, L (2023) pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan. Pendidikan merupakan unsur paling penting didalam pekerjaan tingkat pendidikan seseorang akan menentukan didalam pelaksanaan tugas bagi seorang pegawai, Putri, Ratnasari (2019). Dewi (2020) menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu tahapan yang ditempuh seseorang dalam peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh.

Dari beberapa pengertian pendidikan menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan usaha yang terencana dan terstruktur untuk membantu individu mengembangkan potensi diri, baik secara spiritual, emosional, intelektual, maupun keterampilan, sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat. Pendidikan memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan akan penguasaan pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk kehidupan pribadi, masyarakat, bangsa, dan negara, serta berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan kinerja seseorang di tempat kerja.

### 2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Pendidikan

Pendidikan memiliki berbagai fungsi dan manfaat yang sangat penting bagi individu dan masyarakat. Berikut adalah beberapa fungsi dan manfaat pendidikan yaitu:

#### 1. Pengembangan Potensi

Pendidikan berfungsi untuk mengembangkan potensi individu, baik secara fisik maupun mental, sehingga dapat mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan di masa depan.

#### 2. Pembentukan Karakter

Pendidikan juga berperan dalam membentuk karakter dan moral peserta didik, membantu mereka menjadi individu yang bertanggung jawab dan berakhlak mulia.

#### 3. Pewarisan Budaya

Pendidikan berfungsi sebagai sarana untuk mewariskan nilai-nilai budaya dari generasi ke generasi, sehingga identitas budaya suatu bangsa tetap terjaga.

#### 4. Peningkatan Keterampilan

Melalui pendidikan, individu dapat memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk berkontribusi secara produktif dalam masyarakat.

#### 5. Adaptasi terhadap Perubahan

Pendidikan membantu individu untuk beradaptasi dengan perubahan zaman dan kemajuan teknologi, sehingga mereka dapat tetap relevan di dunia yang terus berubah.

Berikut beberapa manfaat pendidikan:

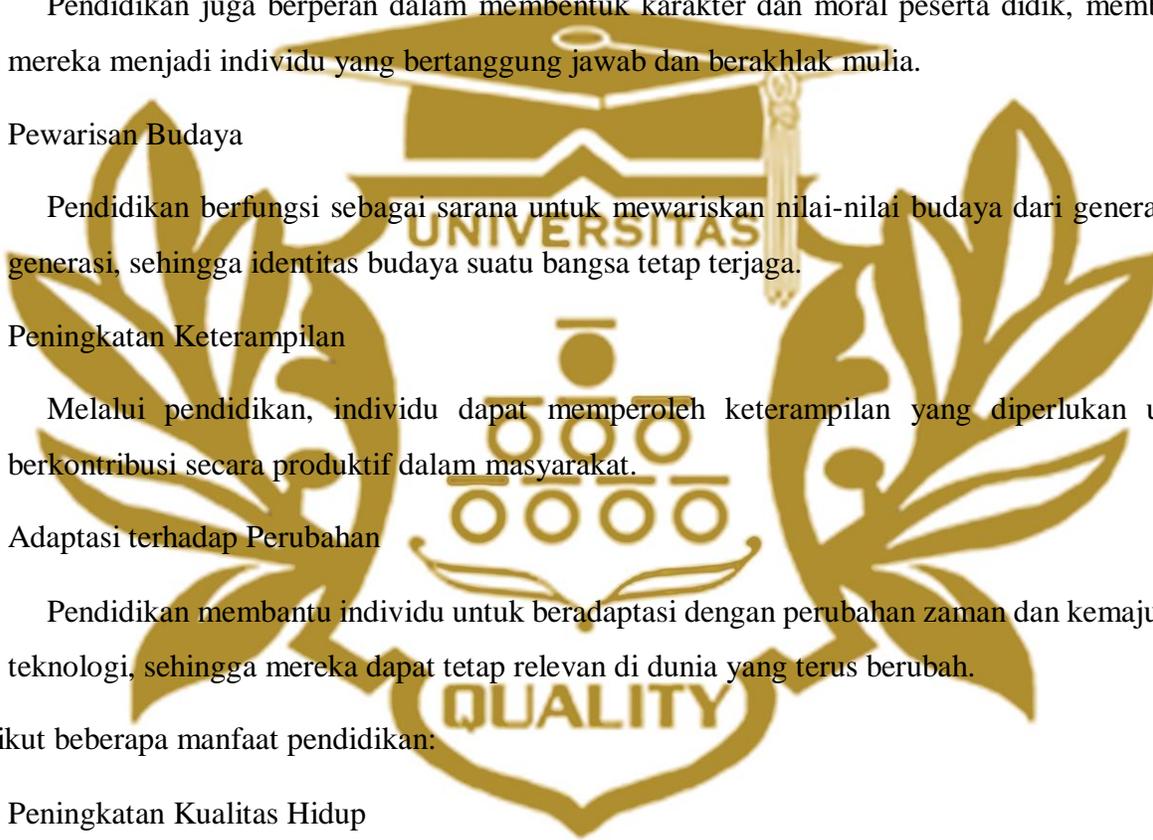
#### 1. Peningkatan Kualitas Hidup

Pendidikan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang memungkinkan individu untuk meningkatkan kualitas hidup mereka dan keluarga.

#### 2. Pengurangan Kemiskinan

Dengan pendidikan yang baik, individu memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, yang dapat membantu mengurangi kemiskinan.

#### 3. Partisipasi Sosial



Pendidikan mendorong individu untuk berpartisipasi aktif dalam masyarakat, baik dalam aspek sosial, politik, maupun ekonomi.

#### 4. Pembangunan Ekonomi

Pendidikan yang berkualitas berkontribusi pada pembangunan ekonomi suatu negara dengan menciptakan tenaga kerja yang terampil dan produktif.

#### 5. Kesadaran Moral dan Etika

Pendidikan membantu individu memahami nilai-nilai moral dan etika, sehingga mereka dapat membuat keputusan yang baik dalam kehidupan sehari-hari.

### 2.1.1.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan untuk dapat memperoleh kinerja yang baik. Menurut Husaini Usman (2011) dalam Hitalessy V.Roni menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan. Widi dalam Hendrayani (2020), menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa akan datang melalui organisasi ataupun tidak terorganisir. Dan menurut Notoatmodjo dalam Damingun (2018) mengemukakan bahwa pendidikan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan di Indonesia yang diselenggarakan secara terstruktur dan menjadi tanggung jawab Kemendiknas. Tingkat pendidikan dibagi kedalam empat jenjang, yaitu anak usia dini, dasar, menengah dan tinggi (Depdiknas RI, 2007). Menurut Mangkunegara (2003) dalam Yasin S.N (2021) 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. Dengan demikian Hariandja (2002) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Ada beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diantaranya: Beyhan (2008), penelitian

yang dilakukan di kepolisian Turki menunjukkan bahwa tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja polisi. Ishola (2018), penelitian yang dilakukan pada staf akuntansi keuangan di sebuah Universitas di Nigeria menunjukkan bahwa staf dengan pendidikan tinggi lebih baik dalam tugas akuntansi dibandingkan dengan mereka yang lebih rendah kualifikasinya.

#### **2.1.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan**

Menurut Hasbullah (2015) dalam Hanifa R dan Putri D (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan adalah:

1. Idiologi setiap manusia memiliki hak yang sama atas pendidikan dan pengetahuan.
2. Tingkat ekonomi berbanding lurus dengan tingkat pendidikan.
3. Pemahaman tentang pentingnya pendidikan.
4. Perkembangan pengetahuan yang selalu up to date untuk mengimbangi negara maju.
5. Alat pembangan individualitas seseorang agar dengan cara yang lebih berharga.

#### **2.1.1.5 Indikator-Indikator dalam Pendidikan**

Menurut Tirtarahardja (2005), indikator tingkat pendidikan terdiri dari 3 yaitu:

##### **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.

## 2.1.2 Teori Pelatihan

### 2.1.2.1 Definisi Pelatihan

Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Menurut Hardjanto (2012) dalam Pakpahan, E.S (2014), pelatihan adalah bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.

Menurut Agung Nugraha (2020) pelatihan merupakan proses yang sistematis dalam peningkatan keterampilan, mengembangkan pengetahuan serta mendapatkan perilaku yang dibutuhkan oleh suatu organisasi dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan. Yuniarsi (2008) dalam Basalamah, J (2018) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor dalam pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan tidak saja menambah pengetahuan karyawan, tetapi juga meningkatkan keterampilan yang mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja. Seperti yang dikatakan oleh Sutrisni (2019) bahwa pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam keterampilan dalam melakukan pekerjaan, mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat. Pentingnya program pelatihan dalam penyusunan pelatihan harus lebih di tekankan pada efisiensi dan efektivitas program pelatihan yang di lakukan. Jadi dapat dilakukan pelatihan dapat mengurangi dampak negative dan selain itu maka perusahaan dirancang untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan umpan balik antara karyawan dengan pimpinan perusahaan dalam penanganan kinerja.

### 2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari (Noe, 2020).

Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dari tugas terakhir, pelatihan merupakan suatu proses yang sudah terencana dalam mengubah sikap, pengetahuan ataupun

tingkah laku yang menghasilkan keahlian dengan pengalaman agar mencapai kinerja yang efektif, pelatihan bermanfaat dalam mengembangkan kemampuan individu dan organisasi di masa yang akan datang. Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan.

### 2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

#### 1. Pengelolaan Waktu

Pengelolaan waktu yang baik sangat penting dalam pelatihan. Instruktur harus memulai dan mengakhiri sesi tepat waktu, serta menghindari pembicaraan yang tidak relevan yang dapat mengganggu fokus peserta. Selain itu, penting untuk merangkum diskusi dengan efektif agar semua materi dapat tercakup dalam waktu yang telah ditentukan.

#### 2. Penggunaan Alat

Persiapan alat yang digunakan dalam pelatihan harus dilakukan sebelum sesi dimulai. Instruktur perlu memastikan bahwa semua peralatan berfungsi dengan baik dan siap digunakan. Jika terjadi masalah teknis, penting untuk memiliki rencana cadangan agar pelatihan tetap berjalan lancar.

#### 3. Pengetahuan Materi

Instruktur harus memiliki penguasaan yang baik terhadap materi yang akan disampaikan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan diri instruktur, tetapi juga membantu peserta dalam memahami dan mengaitkan materi yang diajarkan dengan pengalaman sebelumnya.

#### 4. Tim Pengajar

Kerjasama dalam tim pengajar sangat penting. Setiap anggota tim harus memiliki peran yang jelas, seperti fasilitator, pelatih, atau evaluator. Dengan pembagian tugas yang baik, pelatihan dapat berlangsung lebih efektif dan terorganisir.

#### 5. Keterlibatan Peserta

Keterlibatan aktif peserta dalam proses pelatihan juga merupakan faktor penting. Instruktur perlu menciptakan suasana yang mendukung partisipasi aktif, sehingga peserta merasa terlibat dan bertanggung jawab atas proses pembelajaran mereka.

#### 2.1.2.4 Indikator-Indikator dalam Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017) dalam Hanifa, R (2022), ada beberapa indikator keberhasilan suatu program pelatihan yang digunakan yaitu:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan yang digunakan untuk meningkatkan dan mengubah keterampilan, serta pengetahuan, sikap, dan perilaku untuk mencapai tujuan.
2. Peran Instruktur dalam menyediakan materi pelatihan, dimana instruktur harus memiliki keterampilan khusus yang mengharuskan mereka memiliki keterampilan konseptual, teknis dan moral.
3. Materi Pelatihan merupakan bagian dari setiap program atau kegiatan yang memperoleh dan menyimpan informasi, sehingga pemilihan materi pelatihan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelatihan.
4. Metode Pelatihan merupakan cara atau gaya yang digunakan instruktur dalam membaerikan materi pelatihan.
5. Peserta Pelatihan merupakan sekelompok orang yang hadir dalam kegiatan pelatihan.

#### 2.1.3 Kinerja

##### 2.1.3.1 Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016) dalam Nurzaman., dan Sunarsi, S. (2020) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Chotimah dan Fathurrohman (2014) Menurut Hanifa, R., dan Putri, D (2022) kinerja dapat diartikan sebagai hasil, prestasi, dan kemampuan untuk bekerja. Menurut Arta, Deddy (2023) kinerja merupakan konsep multi dimensional yang mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi(*accomplishment*).

Menurut Rivai (2012) dalam Nugraha, A., Firman, A., dan Asri (2020) kinerja adalah suatu perilaku nyata yang ditampilkan oleh seorang pegawai sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam suatu oragnisasi atau perusahaan.

Menurut Jumawan, J (2021) kinerja adalah kombinasi dari tiga faktor yang saling terkait: keterampilan, komitmen, dan sikap terhadap lingkungan eksternal. Tingkat kompetensi adalah

bahan mentah dan pengetahuan, keterampilan yang dibawa pegawai ke tempat kerja. Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (1999) dalam Wirtadipura, D (2022) kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

### 2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono dalam Wahyudi (2012) dalam Kamrida, A (2016) “salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah efisiensi. Efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.”

Menurut The Liang Gie (1981) dalam Kamrida, A (2016), ada 3 syarat-syarat yang harus dimiliki dalam diri seseorang pegawai untuk memungkinkannya bekerja efisien, yaitu:

- 1) Keinginan kerja.
- 2) Kemampuan bekerja.
- 3) Kemahiran bekerja

Sedangkan menurut Gultom, E.I.K dan Saragih, M (2019) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi melalui sistem manajemen kinerja yang efektif yang akan dipilih untuk disesuaikan harus tergantung pada kebutuhan dan tujuan masing-masing organisasi.

Menurut Ruky (2001) dalam Gultom, E.I.K dan Saragih, M (2019), program manajemen kinerja yang efektif hendaknya memenuhi syarat sebagai berikut :

1. *Relevance*, yaitu hal - hal atau faktor yang diukur adalah relevan, terkait dengan pekerjaannya apakah itu outputnya, proses atau inputnya.
2. *Sensitivity*, yaitu sistem yang digunakan harus cukup peka untuk membedakan antara pegawai yang berprestasi dan yang tidak berprestasi.
3. *Reliability*, sistem yang digunakan harus dapat diandalkan, percaya bahwa menggunakan tolak ukur yang efektif, akurat, konsisten dan stabil.

4. *Acceptibility*, yaitu sistem yang digunakan harus dapat dimengerti dan diterima oleh karyawan yang menjadi penilai maupun yang dinilai dan memfasilitasi komunikasi aktif dan konstruktif antar.

5. *Practicality*, yaitu semua instrumen atau formulir harus mudah digunakan oleh kedua belah pihak, tidak rumit, dan tidak berbelit - belit.

### 2.1.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Dessler (2010) dalam Yasin, S.N dan Ilyas, G.B (2021) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan.
4. Kepercayaan adalah tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya.
5. Ketersediaan adalah tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.
6. Kebebasan adalah sejauh mana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan *supervisor*.

### 2.1.3.4 Penilaian Kinerja

Hanifa, R dan Putri, D (2022) penilaian kinerja adalah salah satu proses menguji atau mengevaluasi pekerjaan seorang pegawai dengan kriteria tertentu. Menurut Sinambela (2017) dalam Hanifa, R dan Putri, D (2022), tujuan evaluasi kinerja pegawai adalah:

1. Memberi kesempatan pegawai untuk mengiktisarkan;
2. Kebutuhan pengembangan diidentifikasi dengan merencanakan pengembangan instansi;
3. Hasil dan refleksi dikomunikasikan kepada manajemen yang kompeten, memungkinkan mereka untuk mengevaluasi kegiatan mereka lebih maju dan objektif. Ini merupakan persiapan penting untuk tinjauan kinerja dan rencana peningkatan kinerja;

4. Memulai proses penilaian dan refleksi tahunan di seluruh organisasi untuk meningkatkan pengembangan mandiri untuk efektivitas kepemimpinan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

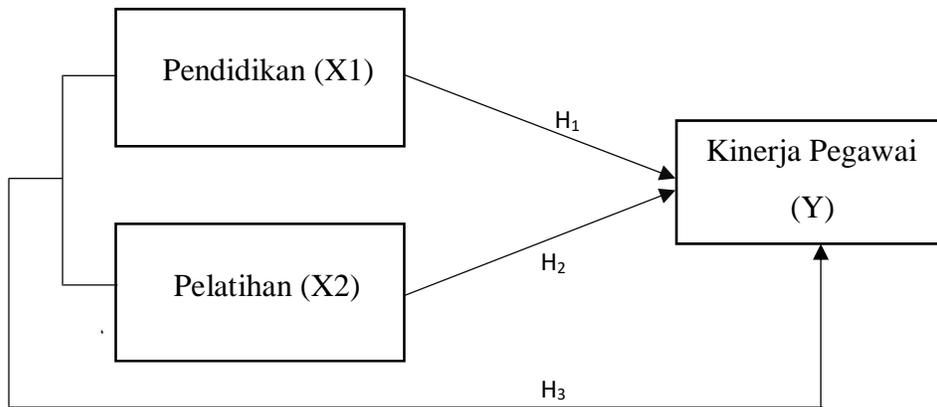
No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Khairunnisa, L., Kumalasari, F., dan Astaginy, N. (2023)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bombana	Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di komisili pemilu kabupaten bombana.
2	Pakpahan, E.S. (2014)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)	Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan pada variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Eliana, E. (2020)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya	Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

		Manusia (BPSDM) Aceh		
4	Juanna, A., Maruf, S., dan Ahmad, M. (2023)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo	Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Hanifa, R., dan Putri,D. (2022)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Selatan	Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Peneliti (2024)

### 2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang, kerangka teoritis dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan maka, peneliti membuat kerangka berpikir seperti berikut:



**Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir**

## 2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan spesifik tentang bagaimana suatu konsep atau variabel diukur atau diterapkan dalam sebuah penelitian.

**Tabel 2. 2 Definisi Operasional**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Pendidikan (X1)	Pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan, menurut Khairunnisa, L (2023).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenjang Pendidikan</li> <li>2. Kesesuaian Jurusan</li> <li>3. Kompetensi</li> </ol>	<i>Likert</i>

Pelatihan (X2)	Pelatihan merupakan proses yang sistematis dalam peningkatan keterampilan, mengembangkan pengetahuan serta mendapatkan perilaku yang dibutuhkan oleh suatu organisasi dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan, Agung Nugraha (2020).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan Sasaran</li> <li>2. Peran Instruktur</li> <li>3. Materi Pelatihan</li> <li>4. Metode Pelatihan</li> <li>5. Peserta Pelatihan</li> </ol>	<i>Likert</i>
Kinerja (Y)	Kinerja adalah kombinasi dari tiga faktor yang saling terkait: keterampilan, komitmen, dan sikap terhadap lingkungan eksternal, Jumawan, J (2021).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Produktivitas</li> <li>3. Pengetahuan</li> <li>4. Kepercayaan</li> <li>5. Ketersediaan</li> <li>6. Kebebasan</li> </ol>	<i>Likert</i>

Sumber: Peneliti (2024)

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis di atas maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. H<sub>1</sub> : Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. H<sub>2</sub> : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. H<sub>3</sub> : Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.