

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2007).

Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Sulistiyani dan Rosidah, 2009).

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian (Veithzal, 2009).

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Yuli, 2005).

Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain: adanya yang menciptakan *Human Resources*, ada yang mengartikan sebagai *man power management* serta ada yang menyertakan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description* (pembagian tugas dan tanggung jawab), *job specification* (spesifikasi pekerjaan), *job requitment* (syarat pekerjaan), dan *job evaluation* (evaluasi pekerjaan).

2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asa *the ringht man in the right place and the right man in the right job* (menempatkan karyawan pada tempat dan kedudukan yang tepat).
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian produktivitas karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat di pahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan.

Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Pengertian Pendidikan

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 dan masyarakat.

Menurut Sikula (2003) 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. Pendidikan terdiri dari pendidikan formal dan informal. Pendidikan formal biasanya memiliki jenjang tertentu dan terdapat bukti berupa ijazah. Sedangkan pendidikan informal bersifat jangka pendek dan khusus. Tingkat pendidikan formal merupakan salah satu variabel independen pada penelitian ini. Pembentukan sumber daya manusia yang baik juga dipengaruhi oleh latar belakang Pendidikan Indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat pendidikan formal adalah lama pendidikan yang telah ditempuh oleh auditor.

2.1.3. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan pada hakekatnya menyangkut hal-hal sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja.

Dengan pendidikan produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik karena technical skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik.

2. Mengurangi tingkat kecelakaan karyawan.

3. Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin.

4. Mempunyai kesempatan untuk meningkatkan karier bagi setiap karyawan.

5. Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin.

6. Konseptual.

2.1.4. Jenis-Jenis Pendidikan

Menurut Simamora (2004) pendidikan dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

1. Pendidikan umum Yaitu pendidikan yang dilaksanakan didalam dan diluar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.

2. Pendidikan kejuruan Yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

2.1.5. Indikator Tingkat Pendidikan Kerja (Eduard L Peswarisa, 2008)

- a. Penempatan pegawai disesuaikan dengan latar belakang pendidikan karyawan
- b. Penempatan pegawai disesuaikan dengan wawasan pengetahuan tentang pekerjaan
- c. Pengetahuan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan
- d. Pengetahuan yang dapat di aplikasikan kedalam pekerjaan

2.1.6. Pengertian keterampilan kerja

Keterampilan merupakan suatu keahlian yang dimiliki pegawai dalam bekerja. Tingkat kemampuan seseorang tidak bisa di ketahui karena kemampuan berasal dari diri sendiri, didalam bekerja diperlukan keterampilan, keuletan dan kemampuan berfikir yang luas.

Pengertian keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil *training* dan pengalaman yang didapat.

Menurut Nadler Pengertian keterampilan (*skill*) adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas.

Menurut Gordon Keterampilan adalah kemampuan pekerjaan secara mudah dan cermat. Pengertian ini biasanya cenderung pada aktifitas Psikomotor.

Menurut Singer dikutip oleh Amung Keterampilan adalah derajat keberhasilan yang konsisten dalam mencapai suatu tujuan dengan efektif.

Menurut Robbins Keterampilan (*skill*) berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*).

2.1.7. Kategori keterampilan

Pada dasarnya keterampilan dikategorikan menjadi 4, yaitu:

1. *Basic literacy skill*

Keahlian dasar merupakan keahlian seseorang yang pastidan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang, seperti membaca, menulis dan mendengar.

2. *Technical skill*

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki, seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan komputer.

3. *Interpersonal skill*

Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.

4. *Problem solving*

Menyelesaikan masalah adalah proses aktifitas untuk menajamkan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.

2.1.8. Pengembangan keterampilan kerja

Untuk meningkatkan kemampuan kerja, disamping dilakukan melalui pendidikan formal, dapat juga dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan. Tujuan dari pelatihan pada umumnya untuk meningkatkan ketrampilan kerja, peningkatan penguasaan alat dan metode-metode baru. Latihan kerja menekankan pada peningkatan kemampuan profesional, sehingga latihan adalah suplemen dari pendidikan. Sasaran dari pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Nilai-nilai pengembangan bakat, kreatifitas, inovasi, keterampilan dan motivasi kerja biasanya ditumbuhkan di lingkungan pendidikan dan dikembangkan dalam proses latihan kerja.

Dengan demikian keterampilan kerja seseorang dapat dikembangkan melalui proses pelatihan tugas/pekerjaan. Keterampilan kerja karyawan dalam konteks ini dapat diukur dengan beberapa indikator seperti berikut:

1. Kemampuan menentukan cara menyelesaikan tugas/pekerjaan

2. Kemampuan menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/pekerjaan
3. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik
4. Kemampuan menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan
5. Kemampuan menentukan ukuran kualitas tugas/pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan.
6. Kemampuan memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan

2.1.9. Indikator Ketrampilan Kerja (Eduard L Peswarisa, 2008)

- a. Keterampilan hubungan kemanusiaan
- b. Keterampilan konseptual
- c. Keterampilan teknis yang disesuaikan dalam pekerjaan dan tugas
- d. Keterampilan bekerja sesama karyawan

2.1.10. Pengertian Sikap kerja

Sikap kinerja atau penilaian prestasi karyawan yang dikemukakan Leon C. Menggison (1981) dalam Mangkunegara (2000) adalah sebagai berikut: "penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya". Selanjutnya Andrew E. Sikula (1981:2005) yang dikutip oleh Mangkunegara (2000:69) mengemukakan bahwa "penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau

penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang)".

Selanjutnya Menurut Siswanto (2001) penilaian kinerja adalah: "suatu kegiatan yang dilakukan oleh Manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian / deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun." Anderson dan Clancy (1991) sendiri mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai: "*Feedback from the accountant to management that provides information about how well the actions represent the plans; it also identifies where managers may need to make corrections or adjustments in future planning and controlling activities*" sedangkan Anthony, Banker, Kaplan, dan Young (1997) mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai: "*the activity of measuring the performance of an activity or the value chain*".

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Menurut Broto (2009) menjelaskan bahwa komponen sikap terdiri dari kepercayaan, ide, dan konsep terhadap suatu obyek. Berdasarkan komponen tersebut, maka komponen sikap dapat dikembangkan menjadi komponen sikap kerja, yaitu :

- a. Kepercayaan terhadap kerja
- b. Kehidupan atau evaluasi emosional terhadap kerja
- c. Kecenderungan untuk bekerja

Melalui sikap kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka diharapkan karyawan lebih menikmati pekerjaan yang dia miliki sehingga mereka mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan pencapaian kerja yang maksimal.

2.1.11. Indikator Sikap Kerja (Broto, 2009)

- a. Kepercayaan terhadap kerja
- b. Sikap dalam bekerja
- c. Kecenderungan untuk bekerja
- d. Kehidupan atau evaluasi emosional terhadap kerja

2.1.12. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mungkunegara, 2000). Sedangkan menurut Dharma (1985) “Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan orang atau sekelompok orang-orang. Menurut

Siswanto prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Siswanto, 1989). Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil atau pencapaian kinerja yang dilakukan oleh karyawan selama melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.1.13. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Sesuai dengan pendapat Keith Davis, Mangkunegara (200: 67) mengembangkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). 1. Faktor kemampuan (ability) Karyawan yang memiliki kemampuan yang memadai dan sesuai dengan pekerjaannya, maka akan terampil dalam melakukan kinerjanya sehingga mampu memperoleh prestasi kerja yang baik. Sehingga penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (penempatan the right man in the right place the right man on the right on the job) penting bagi perusahaan. 2. Faktor motivasi (motivator) Motivasi dalam Prabu Mangkunegara adalah kondisi yang menggerakkan diri manusia yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Prabu Mangkunegara (2000:68) motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Sikap merupakan kondisi mental yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2.1.14. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Untuk lebih menjamin keberhasilan dalam penilaian prestasi kerja sebelumnya harus diterapkan dulu suatu standar dalam mengukur prestasi kerja. Menurut Dharma (1985) cara pengukuran atau pelaksanaan standar mempertimbangkan tiga hal, yaitu:

- a. Kuantitas – Jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksana kegiatan
- b. Kualitas – Mutu yang dihasilkan. Pengukuran ini berkaitan dengan bentuk keluaran dan mencerminkan seberapa baik penyelesaiannya.
- c. Ketepatan Waktu. Sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ini menentukan ketepatan waktu menyelesaikan tugas.

Adapun tujuan pengukuran prestasi kerja secara rinci dikemukakan oleh Dharma (1985:49) yaitu: a). Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat prestasi kerja mereka b). Berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai informasi yang dapat digunakan para pegawai dalam mengarahkan usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu.

2.1.15. Indikator prestasi kerja (Dharma, 1985)

Prestasi kerja yaitu hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya, adapun indikator prestasi kerja sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja
- b. Kualitas hasil kerja
- c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan karena dapat dipakai sebagai bahan acuan dan pertimbangan serta informasi dalam penelitian. Berikut daftar penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

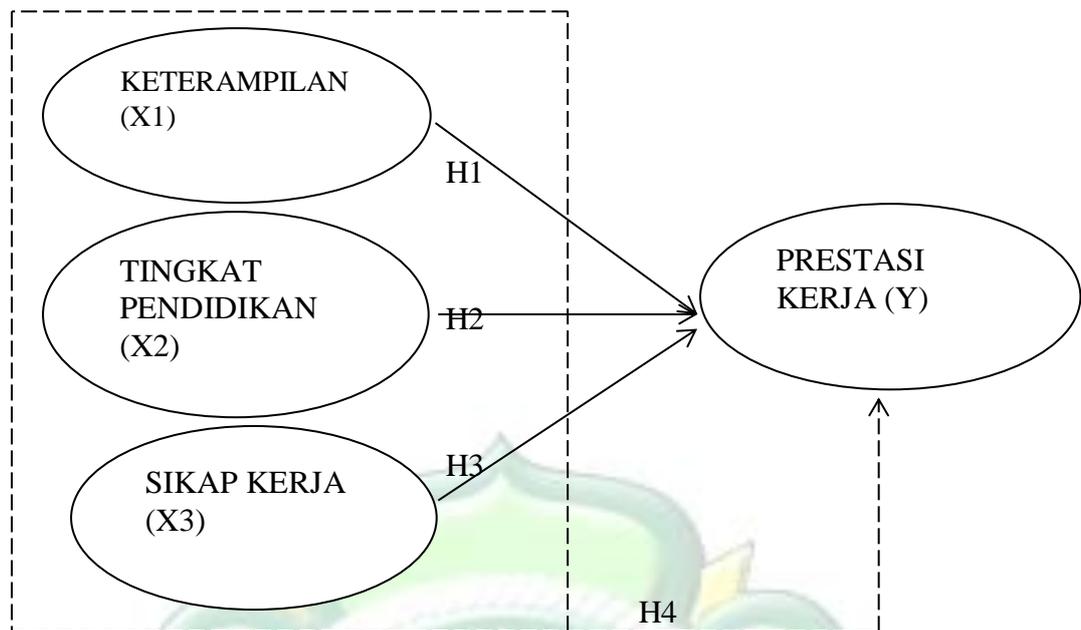
No.	Referensi/Judul Jurnal	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa tengah Enny Rachmawati 2012	Variabel Independen: 1. motivasi kerja 2. kemampuan kerja 3. gaya kepemimpinan Variabel Dependen: - kinerja karyawan	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi, kemampuan dan gaya kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. United Tractors, Tbk Samarinda), Frans Farlen 2011	Variabel Independen: 1. motivasi kerja 2. kemampuan Variabel dependen: - kinerja karyawan	Regresi Linier Berganda	Faktor motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap positif terhadap kinerja karyawan.
3	Pengaruh Keterampilan Kerja, Kepemimpinan Kerja Dan Evaluasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja	Variabel Independen: 1. keterampilan 2. kepemimpinan	Regresi Linier Berganda	Faktor keterampilan, kepemimpinan, evaluasi kerja

	Karyawan (Pt. Chaeron Pokpand Semarang) Dwi Nofitasari 2012	3. evaluasi Variabel dependen: - Prestasi kerja		berpengaruh positif terhadap prestasi kerja
4	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar, Yanti Sriwulan Polak 2012	Variabel independen 1. tingkat pendidikan 2. keterampilan 3. sikap kerja Variabel dependen - prestasi kerja.	Regresi Linier Berganda	Tingkat pendidikan keterampilan kerja dan sikap kerja berpengaruh positif
5	Perbaikan Struktur Gaji Dasar Karyawan Berdasarkan Hasil Analisa Dan Evaluasi Jabatan Ronald Sukwadi 2014	Variabel independen: 1. analisa jabatan 2. evaluasi jabatan Variabel dependen: - struktur gaji	Regresi Linier Berganda	Semua variabelnya berpengaruh positif
6	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Ketrampilan Kerja Dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Restu Guru Promosindo Arifa N 2020	Variabel independen 1. tingkat pendidikan 2. keterampilan 3. sikap kerja Variabel dependen - prestasi kerja.	Regresi Linier Berganda	Semua variabelnya berpengaruh positif secara simultan dan secara parsial tidak berpengaruh
7	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt Bpr Nusamba Brondong Lamongan Martha Laila (2016)	Variabel independen 1. tingkat pendidikan 2. keterampilan 3. sikap kerja Variabel dependen - prestasi kerja.	Regresi Linier Berganda	Semua variabelnya berpengaruh positif

Sumber :Ronald Sukwadi (2014) yanti sriwulan polak (2012) frans (2011) Enny Rachmawati 2012 Arifia nurrili (2020) kusma maringan (2016) Martha laila (2016)

2.3. Kerangka Penelitian Teoritis

Model penelitian yang akan di kembangkan pada penelitian ini mengacu pada latar belakang, rumusan masalah, dan telaah pustaka yang telah di uraikan pada bab dua diatas.



Sumber : Martha laila 2016

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan bagan diatas dapat dijelaskan bahwa beberapa faktor mengenai peningkatan keterampilan kerja pendidikan dan sikap kerja guna meningkatkan prestasi kerja.

2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang belum dibuktikan mengenai faktor atau fenomena yang menjadi minat peneliti (Naresh K. Maholtra, 2005). Hipotesis ini dimaksudkan untuk memberi arah bagi analisis penelitian.

2.4.1. Hubungan keterampilan kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Keterampilan menunjukkan kesanggupan atau kecakapan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Keterampilan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur

prestasi kerja karyawan, maksudnya dapat mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

Prestasi kerja (kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mungkunegara, 2000). Sedangkan menurut Dharma (1985) “Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan orang atau sekelompok orang-orang. Menurut Siswanto prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Siswanto, 1989).

Arifia Nurriqi, 2020 yang menyatakan bahwa variabel keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Keterampilan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan, keterampilan menunjukkan kesanggupan atau kecakapan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan.

Martha laila, 2016 yang menyatakan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Karna suatu prestasi kerja didapatkan dengan dimilikinya suatu keterampilan dalam bekerja dengan ketrampilan yang baik dapat menumbuhkan atau meningkatkan prestasi dalam bekerja.

H1: Keterampilan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

2.4.2. Hubungan pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan

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 dan masyarakat.

Menurut Sikula (2003) 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. Pendidikan terdiri dari pendidikan formal dan informal.

Menurut Dharma (1985) “Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan orang atau sekelompok orang-orang. Menurut Siswanto prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Siswanto, 1989). Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil atau pencapaian kinerja yang dilakukan oleh karyawan selama melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

H2: Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

2.4.3. Hubungan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Sikap kinerja atau penilaian prestasi karyawan yang dikemukakan Leon C. Menggison (1981:310) dalam Mangkunegara (2000:69) adalah sebagai berikut: "penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya". Selanjutnya Menurut Siswanto (2001) penilaian kinerja adalah: "suatu kegiatan yang dilakukan oleh Manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian / deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.

Sesuai dengan pendapat Keith Davis, Mangkunegara (2000) mengembangkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan (*ability*) Karyawan yang memiliki kemampuan yang memadai dan sesuai dengan pekerjaannya, maka akan terampil dalam melakukan kinerjanya sehingga mampu memperoleh prestasi kerja yang baik. Sehingga penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (*penempatan the right man in the right place the right man on the right on the job*) penting bagi perusahaan.

2. Faktor motivasi (*motivator*) Motivasi dalam Prabu Mangkunegara adalah kondisi yang menggerakkan diri manusia yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Prabu Mangkunegara (2000)

motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Sikap merupakan kondisi mental yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

H3: Sikap kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

2.4.4. Hubungan ketrampilan kerja, Pendidikan dan sikap kerjasecara Bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

Individu memiliki karakter yang berbeda-beda. Begitupun dalam perusahaan, memiliki karakteristik karyawan yang berebeda, mulai dari segi kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki. Hal ini sangatlah berpengaruh terhadap penempatan kerja, baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Penilaian prestasi kerja terhadap karyawan yang dilakukan oleh atasannya tidak akan pernah berhasil dalam waktu yang singkat. Oleh karena itu, penempatan karyawan pada posisi yang tepat, yang sesuai dengan kemampuan, sikap yang dimiliki sangat penting bagi suatu perusahaan guna pencapaian prestasi kerja karyawan yang maksimal.

Prestasi kerja (kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan mtugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mungkunegara, 2000). Sedangkan menurut Dharma (1985) “Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan orang atau sekelompok orang-orang. Menurut Siswanto

prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya(Siswanto, 1989).

H4: Keterampilan kerja, pendidikan dan sikap kerja secara Bersama sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

