

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pendidikan Dan Pelatihan

2.1.1 Pendidikan

Pendidika berasal dari kata dasar didik, dan diberi awalan men, menjadi mendidik, yaitu kata kerja yang memelihara dan memberi latihan (ajaran). Pendidikan sebagai kata benda, yang berarti proses perubahan sikap atau tingkah laku seseorang atau organisasi dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan (W.J.S. Poewardaminto: 1985). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:263), Pendidikan berasal dari kata dasar didik (mendidik), yang artinya memelihara dan member latihan (ajaran pimpinan) mengenai akhlak serta kecerdasan pikiran. Sedangkan pendidikan mempunyai pengertian proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau organisasi sekelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pendidikan, pelatihan, proses perbuatan dan cara mendidik.

Menurut UU Sitem pendidikan No.20 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 1, definisi Pendidikan adalah suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk mendapatkan kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia dan keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Pendidikan adalah sebuah fenomena sosial, disitu terdapat suatu ikatan alamiah seseorang dengan yang lainnya, misalnya antar sesama manusia, manusia

dengan alam disekitarnya, dan juga antar makhluk hidup satu dengan lainnya. “Oleh karena itu pendidikan harus bersifat absolut dan komprehensif, tidak mengenal batasan waktu dan ruang” (Eko Ilham:2006). Sedangkan dalam Sistem Pendidikan Nasional, istilah pendidikan diartikan sebagai usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik yang melalui bimbingan, pengajaran, dan latihan sebagai peranannya dimasa yang akan datang.

2.1.2 Pelatihan

Ranupandoyo dan Husnan (2002:77), mendefinisikan pengertian Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut ”Pendidikan adalah salah satu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya penguasaan teori dan ketrampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan”. Sedangkan pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan dapat menerapkannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya”.

Sementara menurut Andrew E. Simula dalam Mangkunegara (2003:50), Pendidikan suatu proses jangka pendek yang dipegunakan dalam prosedur sistematis serta terorganisir. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan serta ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pengembangan proses jangka panjang yang menggunakan prosedur

sistematis dan terorganisasi yang pegawai menajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan-tujuan yang umum.

Notoatmodjo (1998:25) menyatakan bahwa “Pendidikan dan Pelatihan adalah suatu upaya untuk mengembangkan SDM, terutama untuk perkembangan manusia kemampuan intelektual dan kepribadian manusia”. Penggunaan istilah Pendidikan dan Pelatihan dalam suatu instansi atau organisasi biasanya disatukan menjadi Diklat (Pendidikan dan Pelatihan).

Pendidikan dan Pelatihan adalah suatu upaya untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk meningkatkan profesionalisme yang berkaitan dengan, keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2010:4), untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka Pendidikan dan Pelatihan yang paling penting diperlukan.

Menurut Ranupandojo dan Husman (2011:4) Pendidikan merupakan usaha kegiatan dalam meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Sedangkan Pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya didalam usaha untuk pencapaian tujuan.

2.1.3 Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Simamora (2010:29) menyebutkan terdapat banyak manfaat yang diperoleh dari diadakannya Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yaitu:

- a) Meningkatkan kualitas serta kuantitas prestasi kerja.
- b) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan.
- c) Menciptakan sikap loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- d) Memenuhi persyaratan perencanaan SDM.
- e) Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
- f) Membantu karyawan didalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

2.1.4 Prinsip-prinsip Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2011:49-52), menyatakan bahwa pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan dapat tercapai. Sebaiknya perlu didasarkan dalam prinsip-prinsip berikut:

1. Semua manusia dapat belajar, individu dari semua umur dengan kapasitas intelektual yang bermacam-macam mempunyai kemampuan dapat mempelajari perilaku-perilaku baru.
2. Seorang individu harus punya motivasi untuk aktualisasi diri sendiri, promosi, insentif berupa uang.
3. Belajar aktif bukan pasif, Pendidikan yang efektif menuntut aksi dan melibatkan semua peserta pelatihan dan pendidikan.
4. Peserta dapat memperoleh pengetahuan yang lebih cepat dengan bimbingan.
5. Materi yang sesuai harus diberikan. Pengajar harus memilih alat-alat dan materi yang cukup lengkap.
6. Waktu harus diberikan untuk dapat menyerap pelajaran.
7. Metode-metode belajar harus bervariasi.

8. Peserta harus memperoleh kepuasan belajar pendidikan harus memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan peserta.
9. Peserta jugamerlukan penguat dari perilaku yang tepat misalkan adiah-hadiah positif dan secara langsung menguatkan perilaku yang diinginkan.

2.1.5 Tahap-tahap Pendidikan dan Pelatihan

Tahap-tahap pelaksanaan tidak sama pada setiap lembaga, oleh karena itu perlu diterapkan suatu program pelatihan sebagaimana dikemukakan oleh Lynton dan Pareek dalam Swasta (2012:2) yaitu:

1. Menentukan kebutuhan pelatihan yang merupakan tahapan awal yang harus ditentukan apa yang paling mendesak dan paling relevan dibuthkan oleh peserta pelatihan termasuk didalamnya mempersiapkan instruktur.
2. Menata tujuan pelatihan dapat dijadikan dasar untuk menentukan langkah-langkah yang perlu dilakukan seorang instruktur yang selanjutnya dapat dijadikan tolak ukur untuk mengevaluasi keberhasilan program pelatihan.
3. Menyusun program pelatihan untuk menentukan tingkat capaian.
4. Melaksanakan pelatihan sebelum mulai diadakan pelatihan terlebih dahulu harus memili metode yang digunakan dalam pelatihan baru dilaksanakan setelah tahapan itu, kedua, ketiga benar-benar siap.
5. Evaluasi pelatihan bertujuan untuk melihat berhasil tidaknya suatu pelatihan secara efektif dan efisien

2.1.6 Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan

Notoadmojo (2010:67), menyatakan bahwa setelah berakhir program pendidikan dan pelatihan sebaiknya dilakukan evaluasi. Evaluasi ini mencakup didalam dua hal yaitu:

1. Evaluasi terhadap proses Pelatihan meliputi:
 - a. Organisasi penyelenggara misalnya: administrasi, akomodasi, konsumsi, ruangan, petugas dan sebagainya.
 - b. Penyampaian materi pelatihan misalnya: relevansi maupun pengajar.
2. Evaluasi terhadap hasil yang mencakup evaluasi sejauh mana materi yang disampaikan dapat dikuasai dan dimengerti oleh peserta pelatihan. Lebih jauh lagi apakah ada peningkatan pengetahuan sikap dan perilaku peserta pelatihan.
Cara melakukan evaluasi:
 - a. Formal, dengan menggunakan kuesioner yang perlu diisi oleh peserta pelatihan.
 - b. Informal, diskusi antara peserta dengan panitia.

2.1.7 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Hidayat (2017) yang berjudul “Pengaruh diklat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja” Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik adalah dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan. Menurut pendapat dari Robinson yang dikutip dalam Admodiwirio (2010:37), yang menyatakan tentang pendidikan dan pelatihan yaitu ”Pendidikan dan Pelatihan adalah proses kegiatan pembelajaran antara 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 Pendidikan dan Pelatihan maka karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya dengan standar yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

2.2 Motivasi

Kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan prestasi karyawan. Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang artinya dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu, 2005). Motivasi merupakan sebuah faktor yang hadirnya dapat menimbulkan kepuasan kerja, prestasi kerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Umar,1999). Dalam kehidupan berorganisasi termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin (Siagian, 2002).

Motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pemimpin, di mana pemimpin setiap hari berkontak langsung dengan Karyawan. Karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi, tugas pemimpin dalam hal ini ialah membuat lingkungan kerja yang lebih baik sedemikian rupa sehingga karyawan dalam organisasi termotivasi dengan sendirinya (Mas’ud, 2004). Untuk itu sangat perlu pemahaman motivasi yang baik untuk diri bawahan atau karyawan guna membantu dalam meningkatkan produktifitas kerjanya. Pada dasarnya motivasi seseorang

ditentukan oleh *intensitas* motifnya mengartikan motivasi yakni dorongan rangsangan, keinginan, dan kebutuhan (Cahyono dan Suharto, 2005).

Pendapat lain melihat motivasi sebagai daya pendorong seseorang yang mendorong untuk bertindak (Martoyo, 2000). Jadi dengan adanya motif dalam diri seseorang maka akan menimbulkan motivasi. Motivasi sendiri adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai pendorong karena adanya pengaruh dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu (Suranta, 2002). Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh mengarahkan, membangkitkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2005).

Selanjutnya motivasi itu merupakan faktor *psikologis* yang menunjukkan minat bakat individu terhadap rasa puas, pekerjaan dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2006).

Berdasarkan pengertian tentang motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya pengaruh dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas- tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Menurut Stoner (1978). beberapa teori tentang motivasi yang dikembangkan oleh para ahli yaitu teori motivasi seperti Taylor dan Mayo. Taylor beranggapan bahwa motivasi para pegawai dan para pimpinan harus memiliki sistem upah *insentif* dimana makin banyak mereka memproduksi, semakin banyak pula

mereka memperoleh upah. Menurut Taylor, pegawai itu pada hakikatnya malas hanya dengan janji *finansial* mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan. Tetapi perlu diingat bahwa kejadian ini hanya sementara terutama bila mana *efisiensi* naik, banyak pegawai terputus hubungan kerja, tinggal mencari kelangsungan kerja. Menurut Hasibuan (2007).

Motivasi kerja adalah cara mengarahkan potensi dan daya bawahan agar mereka ingin bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Dengan kata lain motivasi kerja yaitu pemberian daya penggerak yang menciptakan pengaruh kerja seseorang agar dapat bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya agar mencapai kepuasan. The Liang Gie dalam Martoyo (1986) mengemukakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan seorang manajer dalam memberi semangat, inspirasi dan dorongan kepada orang lain, dalam konsep ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan. S.P Hasibuan (2002) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah pendorong kerja yang tumbuh pada diri seseorang untuk berperilaku dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan”.

2.2.1 Bentuk dan Prinsip Motivasi

Banyak para ahli yang berpendapat mengenai bentuk dan prinsip dalam motivasi. Menurut Sarwato (1997) motivasi dapat dibedakan menjadi dua kelompok atau golongan yaitu motivasi negatif dan motivasi positif.

1. Motivasi positif yaitu proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mereka dapat menjalankan sesuatu yang kita inginkan. Dengan cara memberikan hadiah atau insentif.
2. Motivasi negatif yaitu proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mereka menjalankan sesuatu yang kita inginkan. Tetapi teknik dasar yang akan digunakan bisa melalui intimidasi yang bisa berupa ancaman dan teror.

Teori Motivasi Teori motivasi menurut Abraham Maslow dalam Robbins (2006). Mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan sebagai berikut :

1. Fisiologis, haus, rasa lapar perlindungan (perumahan dan pakaian), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
2. Keselamatan, keamanan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial, mencakup kasih sayang, di terima baik, rasa sayang dan persahabatan.
4. Penghargaan, mencakup faktor penghormatan diri seperti otonomi, harga diri dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuatu sesuai ambisinya.

Herzberg menjelaskan terdapat dua factor teori motivasi yaitu, Hygiene Factors yang meliputi kehidupan pribadi, gaji, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, kebijaksanaan, hubungan antar pribadi dan administrasi perusahaan atau motivasi eksternal. *Motivation Factors* yang dikaitkan dengan isi pekerjaan

mencakup pengakuan, keberhasilan, pekerjaan yang menantang, pertumbuhan dan peningkatan dalam pekerjaan atau motivasi internal (Koontz, 1990).

Teori Motivasi Klasik, teori motivasi ini diungkapkan Frederick Taylor yang menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima terlalu sedikit tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan (Griffin, 1998). Teori X dan Y. Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor. Mereka membedakan dua tipe pekerja yaitu X dan Y. Teori X, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya malas dan tidak mau bekerja sama. Teori Y, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya berorientasi kepada perkembangan, energik, memotivasi diri sendiri, dan tertarik untuk menjadi produktif (Griffin, 1998).

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh kekuatan *intrinsik* yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi mencerminkan reaksi individu terhadap diri tersebut. Adapun tujuan motivasi menurut Hasibuan yaitu :

1. Mendorong pengaruh dan semangat kerja bawahan.
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan morah.
3. Meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Menciptakan susana kerja dan hubungan kerja yang baik.

7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Banyak sekali pendapat menurut para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Salah satunya menurut Stoner (1996) menyebutkan faktor-faktor motivasi kerja dalam organisasi yaitu:

1. Karakteristik Individu yang berbeda;
2. Karakteristik pekerjaan yang berbeda;
3. Karakteristik organisasi.

Menurut Hasibuan (2002) juga berpendapat bahwa masih banyak mengenai tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu Upah, Situasi kerja, Kondisi kerja yang akan mendorong semangat kerja karyawan, Fasilitas kerja, Sikap manajemen terhadap karyawan, Sikap antar teman sejawat, Kebutuhan karyawan berprestasi, Pelatihan, Insentif, Promosi dan Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan.

2.2.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Ibnu Sina (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Samarinda” Husein Umar menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor utama yang mendukung prestasi kerja yaitu:

1. Sikap kerja.
2. Tingkat keterampilan.

3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan.
4. Manajemen Produktifitas.
5. Efisiensi Tenaga Kerja.

Berdasarkan tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja dengan berbagai ciri karismatik dan model karyawan. Ciri-ciri individu yang berprestasi menurut Husein (1999) Umar yang dikutip dalam Sedarmayanti, yaitu:

1. Tindakannya produktif.
2. Percaya diri.
3. Mempunyai rasa bertanggung jawab.
4. Memiliki rasa senang terhadap pekerjaannya.
5. Mempunyai pandangan ke depan.
6. Mampu menyelesaikan persoalan.
7. Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah.
8. Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

2.3 Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2009:94), menyatakan Prestasi kerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kesungguhan dan waktu.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas - tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang karyawan yang memiliki prestasi yang baik dan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan pasti akan memperoleh imbalan yang sesuai dari perusahaan. Dengan adanya imbalan yang akan

diperoleh karyawan dari hasil kerja yang mampu mencapai target berupa gaji dan *insentif*. Bagi perusahaan prestasi kerja karyawan adalah salah satu penentu keberhasilan organisasi dalam menjalankan bisnisnya.

Mangkunegara (2003:67) pengertian prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain Hasibuan (2002:94) bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan dan waktu. Ukuran terakhir keberhasilan departemen personalia adalah prestasi atau pelaksanaan kerja *performance* pegawai. Dalam kehidupan organisasi, penilaian prestasi kerja sangatlah perlu dilaksanakan.

Mangkuprawira (2002:223) berpendapat “penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan”. Senada dengan pendapat itu, Mathis dan Jackson (2002:81) juga menyatakan “bahwa penilaian kinerja merupakan proses evaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan ketika dibandingkan dengan suatu standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan karyawan”.

Dharma (1999:154) menyatakan bahwa pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan dengan banyak cara, tetapi hampir semua cara pengukuran mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan.

2. Kualitas, yaitu mutu tugas atau pekerjaan yang harus dihasilkan (baik tidaknya).
3. Ketetapan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan penyelesaian tugas dengan waktu yang ditetapkan.

2.3.1 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian Prestasi Kerja sangat penting dalam suatu organisasi dalam rangka pengembangan SDM. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan manajer dan memberikan pendapat kepada karyawan tentang kegiatan mereka. (Notoatmodjo, 1988). Penilaian kinerja "*performance appraisal*" memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi di perusahaan.

Menurut Handoko (2009:132), metode penilaian prestasi kerja terbagi dua metode yaitu:

1. Metode-metode penilaian berorientasi pada masa lalu, terdiri dari skala rata-rata (*Rating scale*), *checklist*, metode peristiwa kritis, metode peninjauan lapangan, tes dan observasi prestasi kerja, metode evaluasi kelompok.
2. Metode-metode yang berorientasi pada masa depan, terdiri dari: penilaian diri (*Self Appraisal*), Penilaian Psikologis (*Psychological Appraisal*), pendekatan *Management By Objectives* (MBO), teknik pusat penilaian

2.3.2 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja berarti mengevaluasi prestasi kerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya (Muamarizal, SE., M.Si, & Samsir SE., MM , 2015). Meskipun ide bahwa penilaian harus meningkatkan prestasi kerja karyawan bukanlah hal yang baru,

beberapa manajer melakukan sifat terintegrasi dari proses pelatihan karyawan, penepatan tujuan, penilaian dan pemberian penghargaan dengan lebih serius dari pada yang sering dilakukan di masa lalu.

Robbins & Judge (2008) mengatakan bahwa salah satu tujuan dari evaluasi prestasi kerja adalah untuk membantu manajemen dalam membuat keputusan-keputusan strategis berkaitan dengan sumber daya manusia. Evaluasi menyediakan masukan seperti promosi jabatan, mutasi, rotasi, pemberian sanksi dan penghargaan hingga kepada pemutusan hubungan kerja.

Menurut Handoko (2011) adalah untuk perbaikan prestasi kerja, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan, penyesuaian kompensasi, pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir untuk mengetahui penyimpangan dalam proses *staffing*, mendeteksi ketidakakuratan informasional, mendeteksi kesalahan-kesalahan dalam desain pekerjaan, menjawab tantangan eksternal organisasi dan memberikan kesempatan kerja yang adil.

Evaluasi prestasi juga dapat membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan pemberian bonus, upah dan bentuk kompensasi lainnya termasuk kebijakan mengenai transfer, promosi dan demosi biasanya didasarkan kepada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya.

Penilaian prestasi kerja yang buruk mungkin mengindikasikan adanya kesalahan dalam proses informasi analisis jabatan, perencanaan SDM, atau komponen lainnya yang kurang akurat serta menjadi pertanda adanya kesalahan dalam desain pekerjaan. Manfaat yang bisa diperoleh dari penilaian prestasi kerja (Nurmansyah, 2011).

1. Tujuan penilaian (*evaluative objectives*)

Tujuan ini menentukan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan untuk membuat kebijaksanaan yang menggunakan informasi ini sebagai pertimbangan untuk promosi. Teknik evaluatif diperbandingkan pada semua karyawan atau beberapa standar, maka keputusan itu dapat didasarkan pada catatan prestasi mereka masing-masing.

2. Tujuan pengembangan (*developmental objectives*)

Tujuan ini adalah untuk mengembangkan keahlian atau keterampilan karyawan dan motivasi serta umpan balik prestasi kerja. Hasil penilaian akan berpengaruh pada keputusan tentang kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan. Sementara Rivai & Sagala (2009) menuliskan bahwa penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk:

a. Mengetahui pengembangan yang meliputi:

1. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.
2. Umpan balik prestasi kerja.
3. Menentukan transfer dan penugasan.
4. Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan

b. Pengambilan keputusan administratif yang meliputi:

1. Keputusan untuk menentukan promosi, gaji, mempertahankan atau memberhentikan karyawan.
2. Pengakuan prestasi kerja karyawan.
3. Pemutusan hubungan kerja.
4. Mengidentifikasi karyawan yang buruk performanya.

c. Keperluan perusahaan yang meliputi:

1. Perencanaan SDM.
2. Menentukan kebutuhan pelatihan.
3. Evaluasi pencapaian tujuan perusahaan dan Informasi untuk identifikasi tujuan.
4. Evaluasi terhadap sistem SDM.
5. Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

d. Dokumentasi yang meliputi:

1. Kriteria untuk validasi penelitian.
2. Dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM.
3. Membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Payman J. Simanjuntak (1985;30) Prestasi kerja karyawan akan di pengaruhi oleh kualitas dan kemampuan kerja, pelatihan, pendidikan, etos kerja, motivasi, sikap mental, dan kemampuan fisik.

Menurut Timpe dalam Mangkunegara (2010:15), faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal merupakan faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, prestasi kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan yang tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai prestasi kerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Sedangkan menurut Anoraga (2010:56) pada umumnya orang menganggap bahwa gaji yang tinggi, pendapat yang tinggi akan mendorong seseorang karyawan untuk berprestasi serta mendorong karyawan untuk puas dengan pekerjaan serta lingkungan kerjanya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh safitri (2015) dengan judul“ Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja karyawan Padai Samarinda” hasil analisis menunjukkan bahwa melaksanakan pelatihan sangat baik dengan skor tingkat 227,8. tingkat kinerja karyawan yang sangat baik dengan skor nilai 226. Hasil analisis regresi menunjukkan training dan asuhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0.911. Koefisien determinasi nilai 0.644, menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan asuhan terhadap kinerja karyawan 64,4%.

Penelitian yang kedua dilakukam oleh Hariawati (2009) dengan judul” Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Mandom Indonesia TBK” hasil dari hasil perhitungan program SPSS, thitung sebesar 3,323 dan t-tabel sebesar 1,658 tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (α) sehingga t-hitung > t-tabel, maka H_0 ditolak, yang artinya bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Peneliti ketiga Hasmin, Nazir Harudi dan Gunawan (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng'. Penelitian menyimpulkan Motivasi, kompetensi, disiplin, Motivasi, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

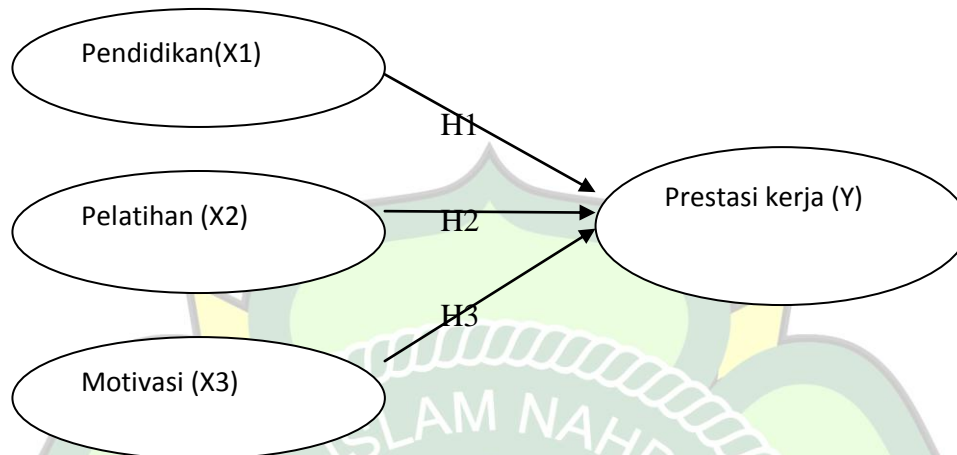
Penelitian yang keempat dilakukan oleh Eka Syafarullah Anugrah (2016) dengan judul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang Kabupaten Bintang" hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Ada Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang Kabupaten Bintang. Pengaruh yang diberikan oleh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 42,1% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian kelima berdasarkan Ardiansyah dkk (2014) "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Adira Quantum Multifinance Cabang Makassar" Tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Penelitian yang keenam hasil penelitian yang dikemukakan kedua peneliti tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Putra (2013) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan. Kausalitas lainnya berdasarkan penelitian terdahulu ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan Rofi (2012) bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

2.5 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan teori-teori yang mendukung diatas, maka penulis membuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

Pada kerangka pemikiran teoritis diatas dijelaskan bahwa pada penelitian ini berfokus pada permasalahan yang akan saya teliti berkaitan dengan masalah prestasi kerja sales pemasaran di CM JAYA MOTOR Pecangaan. Setelah melakukan kunjungan guna observasi, saya dapat menggali dan memperdalam informasi serta data bahwa tingkat prestasi kerja sales pemasaran masih kurang dengan cataan target yang di tentukan.

Berdasarkan uraian di atas saya tertarik untuk mengetahui adanya pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap sales pemasaran pada CM JAYA MOTOR Pecangaanyang ditulis dengan simbol hipotesis. Hipotesis Pendidikan H_1 , Hipotesis Pelatihan H_2 , dan Motivasi H_3 , ada hubungan terhadap Y Prestasi kerja.

2.6 Perumusan Hepotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

- a. H_1 = Diduga pendidikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.
- b. H_2 = Diduga pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.
- c. H_3 = Diduga Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

