

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pendidikan

2.1.1 Pengertian Pendidikan

Andrew E. Sikula (2012) Menyatakan bahwa “Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. ”

Flippo (2002), pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Ruky (2006) menyatakan, pendidikan/belajar adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka.

Hasibuan (2009) menyatakan dalam tulisannya bahwa Pendidikan adalah sebuah proses untuk meningkatkan atau memperbaiki keahlian secara keseluruhan. Suradinata (2003) mengemukakan bahwa program pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya.

Pandi Afandi (2018) menyatakan bahwa pendidikan adalah segala usaha untuk pembinaan kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia indonesia, jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila.

Ranupandojo dan Husman (2011) pendidikan merupakan usaha kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan.

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, ahlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

Hasibuan (2011) menyatakan bahwa pendidikan adalah hubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh. Arah pembangunan SDM di Indonesia ditujukan pada pengembangan kualitas SDM secara komprehensif meliputi aspek kepribadian dan sikap mental, penguasaan ilmu dan teknologi, serta profesionalisme dan kompetensi yang ke semuanya dijiwai oleh nilai-nilai religius sesuai dengan agamanya.

1.1.3 Tujuan Pendidikan

Tirtarahardja (2005) mengungkapkan tujuan pendidikan yaitu sebagai berikut:

- a. Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila.
- b. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
- c. Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.
- d. Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang
- e. Studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus.

2.1.4 Manfaat Pendidikan

Pandi Afandi (2018) manfaat pendidikan adalah :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja 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.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2001) adalah sebagai berikut :

- a. Ideologi Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.
- b. Sosial Ekonomi Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.
- c. Sosial Budaya Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.
- d. Perkembangan IPTEK, Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.
- e. Psikologi Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

2.1.5 Indikator Pendidikan

Tirtarahardja (2005), indikator tingkat pendidikan terdiri dari :

1. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

2. 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 adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

2.1 Pelatihan Kerja

2.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pandi Afandi (2018) menyatakan pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dikembangkan haruslah yang spesifik dan latihan harus diarahkan pada perubahan perilaku yang telah diidentifikasi.

Simamora (2006), berpendapat bahwa pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Handoko (2010), latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi.

Payaman Simanjuntak (2005), mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kualitas kerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Latihan adalah suatu proses, belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja pegawai Soekidjo (2009). Robert n Jackson (2002) menyatakan pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai tujuan organisasi melalui tahap penilaian, implementasi dan evaluasi.

Departemen Pendidikan Nasional (2009) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pentingnya pelatihan adalah untuk meningkatkan kompetensi dan dipertahankannya SDM yang kompeten.

Robert M. Noe (2005) pelatihan diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.

Rivai (2014) menyatakan bahwa 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.

Handoko (2010), latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi. Simanjuntak (2005), mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

2.2.2 Tujuan Pelatihan Kerja

Mangkunegara (2007) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan.
- h. Menghindarkan keseragaman
- i. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

2.2.3 Manfaat Pelatihan Kerja

Veithzal Rivai dan E.J Sagala (2011) manfaat pelatihan terbagi menjadi tiga bagian :

1. Manfaat untuk karyawan.

Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang efektif, Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan, membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri dan rasa percaya diri, membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi dan konflik, memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap, meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan, membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan kemampuan interaksi, memenuhi kebutuhan personal peserta, memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan membangun rasa pertumbuhan masa depan, membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan, membantu

pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan dan membantu kehilangan rasa takut melaksanakan tugas baru.

2. Manfaat untuk perusahaan

Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit, memperbaiki sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit, memperbaiki moral SDM, membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan, membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik, mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan, meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan, membantu mengembangkan perusahaan di masa yang akan datang, membantu meningkatkan efisiensi, dan kualitas kerja serta meningkatkan komunikasi organisasi.

3. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar group serta pelaksanaan kebijakan.

Meningkatkan antar group dan individual, membantu dalam orientasi karyawan baru, dan karyawan promosi, memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan interpersonal, membantu kebijakan

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Pandi Afandi (2018) mengemukakan Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan SDM adalah sebagai berikut :

1. Karier yaitu jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.
2. Jabatan yaitu posisi tugas baru yang diterima
3. Teknologi, yaitu penemuan baru yang lebih canggih
4. Promosi yaitu upaya meningkatkan hasil kerja diatas hasil normalnya.
5. Kinerja yaitu hasil kerja yang harus tercapai oleh pegawai
6. Produksi yaitu hasil keluaran dari suatu proses produksi
7. Kecelakaan yaitu cederanya pegawai dalam bekerja.

2.2.5 Indikator Pelatihan Kerja

Mangkunegara (2002) menyatakan indikator pelatihan sebagai berikut :

- a. Tujuan dan sarana pelatihan
- b. Materi latihan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai
- c. Metode latihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai menjadi peserta
- d. Peserta latihan harus memenuhi syarat yang ditetapkan.

2.3 Peningkatan Kualitas Kerja

2.3.1 Pengertian Peningkatan Kualitas Kerja

Peningkatan kualitas kerja Ruhana (2012) dapat dilakukan melalui:

Jalur pendidikan formal yang bertujuan untuk membekali seseorang dengan dasar pengetahuan, teori dan logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis, serta pengembangan watak dan kepribadian. Jalur latihan kerja yaitu meningkatkan kemampuan profesional dan mengutamakan praktek daripada teori. Jalur pengalaman kerja yaitu seseorang dapat meningkatkan pengetahuan teknis maupun keterampilan kerjanya dengan mengamati orang lain, menirukan dan melakukannya sendiri tugas-tugas pekerjaan yang ditekuninya sehingga seseorang akan mahir dalam melakukan pekerjaannya dan dapat menemukan cara-cara yang lebih praktis, efisien dan lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Mangkunegara (2000) berpendapat bahwa kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sulistiyani dan Rosidah (2003) menyatakan bahwa “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Matutina (2001) menyatakan bahwa kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan.

Russel n Taylor (2000) bahwa kualitas sebagai totalitas tampilan dan karakteristik produk atau jasa yang berusaha keras dengan segenap kemampuannya memuaskan kebutuhan tertentu. Bitner n Zeithaml (2004) menyatakan untuk dapat meningkatkan performancequality (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentive atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja penilaian kualitas kerja.

Bitner n Zeithaml (2004) menyatakan untuk dapat meningkatkan performance quality (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentive atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

Render n Herizer (2001) *American Society for quality Control* kualitas adalah totalitas bentuk dan karakteristik barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang tampak jelas maupun tersembunyi.

Notoatmodjo (2010), bahwa untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting diperlukan. Rucky (2003) menyatakan bahwa kualitas kerja adalah tingkat pengetahuan, kemampuan, dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia.

Peningkatan Kualitas sumber daya manusia menurut Veithzal Rivai (2004) antara lain adalah : Menyiapkan seseorang pada suatu saat mampu diserahi tugas yang sesuai. Memperbaiki kondisi seseorang yang merasa sedang ada kekurangan pada dirinya diharapkan mampu mengemban tugas sebagaimana mestinya. Mempersiapkan seseorang untuk diberi tugas tertentu yang lebih berat dari tugas yang sedang dikerjakan. Melengkapi

seseorang dengan hal-hal yang mungkin timbul disekitar tugasnya, baik yang langsung maupun yang tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya. Menyesuaikan seseorang kepada tugas yang mengalami perubahan. Menambah keyakinan dan percaya dari kepada seseorang bahwa dia adalah orang yang sesuai dengan tugas yang sedang diembannya. Meningkatkan wibawa seseorang dari pandangan bawahan maupun orang lain baik teman sejawat maupun para relasinya.

Marcana (2000) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kualitas kerja yaitu Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien.

2.3.2 Tujuan Peningkatan Kualitas Kerja

Peningkatan mutu bertujuan untuk memandirikan atau memberdayakan sekolah melalui pemberian kewenangan (otonomi) Manajer/Pimpinan dan mendorong Perusahaan untuk melakukan pengambilan keputusan secara partisipatif. Anonym : 2001 secara rinci peningkatan mutu bertujuan untuk :

1. Meningkatkan mutu pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif Perusahaan dalam mengelola dan memberdayakan sumberdaya yang tersedia;
2. Meningkatkan kepedulian warga Perusahaan dan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan melalui pengambilan keputusan bersama;
3. Meningkatkan tanggungjawab perusahaan kepada karyawan, masyarakat, dan pemerintah tentang mutu perusahaannya;
4. Meningkatkan kompetisi yang sehat antara perusahaan tentang mutu pendidikan dan latihan yang akan dicapai.

2.3.3 Manfaat Peningkatan Kualitas Kerja

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kinerja dapat dilakukan dengan cara melalui penerapan pengembangan sumber daya manusia.

Djajendra (2018) menyatakan bahwa manfaat peningkatan kualitas kerja sebagai berikut :

1. Memahami cara meningkatkan mutu kerja dengan tata kerja yang berlandaskan nilai-nilai budaya dan nilai-nilai kerja.
2. Memahami cara menjadikan potensi dan kompetensi mereka untuk menguatkan proses kerja dengan budaya organisasi yang kuat
3. Memahami cara mendapatkan ide-ide terbaik, dan mengalirkan ide-ide terbaik ke dalam kreativitas dan inovasi organisasi
4. Saling membantu dalam soliditas bersama, serta saling berbagi pengetahuan dan pengalaman untuk meningkatkan kualitas kerja
5. Cerdas menjaga suasana hati orang-orang di tempat kerja dalam energi senang, damai, antusias, bahagia, dan penuh gairah
6. Memahami pemulihan diri dari kejenuhan kerja. Karena, kejenuhan akan selalu datang untuk membuat orang-orang bosan dengan rutinitas pekerjaannya. Bila orang-orang jenuh dan bosan, maka kualitas kerja bisa tidak optimal.

2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Kualitas Kerja

Matutina (2001) Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

2.3.5 Indikator Peningkatan Kualitas Kerja

Muki Marwoto (2012) menyatakan Indikator untuk mengakui Kualitas Sumber Daya Manusia

1. Latar belakang pendidikan atau pengetahuan merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai.
2. Kesehatan suatu keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan semua orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis.
3. Pelatihan suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.
4. Kemampuan, yaitu yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.
5. Penguasaan Teknologi dan keterampilan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki pegawai.

2.4 Hubungan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kualitas Kerja

Hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kualitas kerja pegawai saling mempengaruhi, dimana diasumsikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan respon terhadap suatu kebutuhan organisasi. Hal ini sejalan dengan pemikiran dari Sudiro (2009), yang menyatakan bahwa: Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi ialah melalui program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terencana dan sistematis. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi *knowledge* dan ketrampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

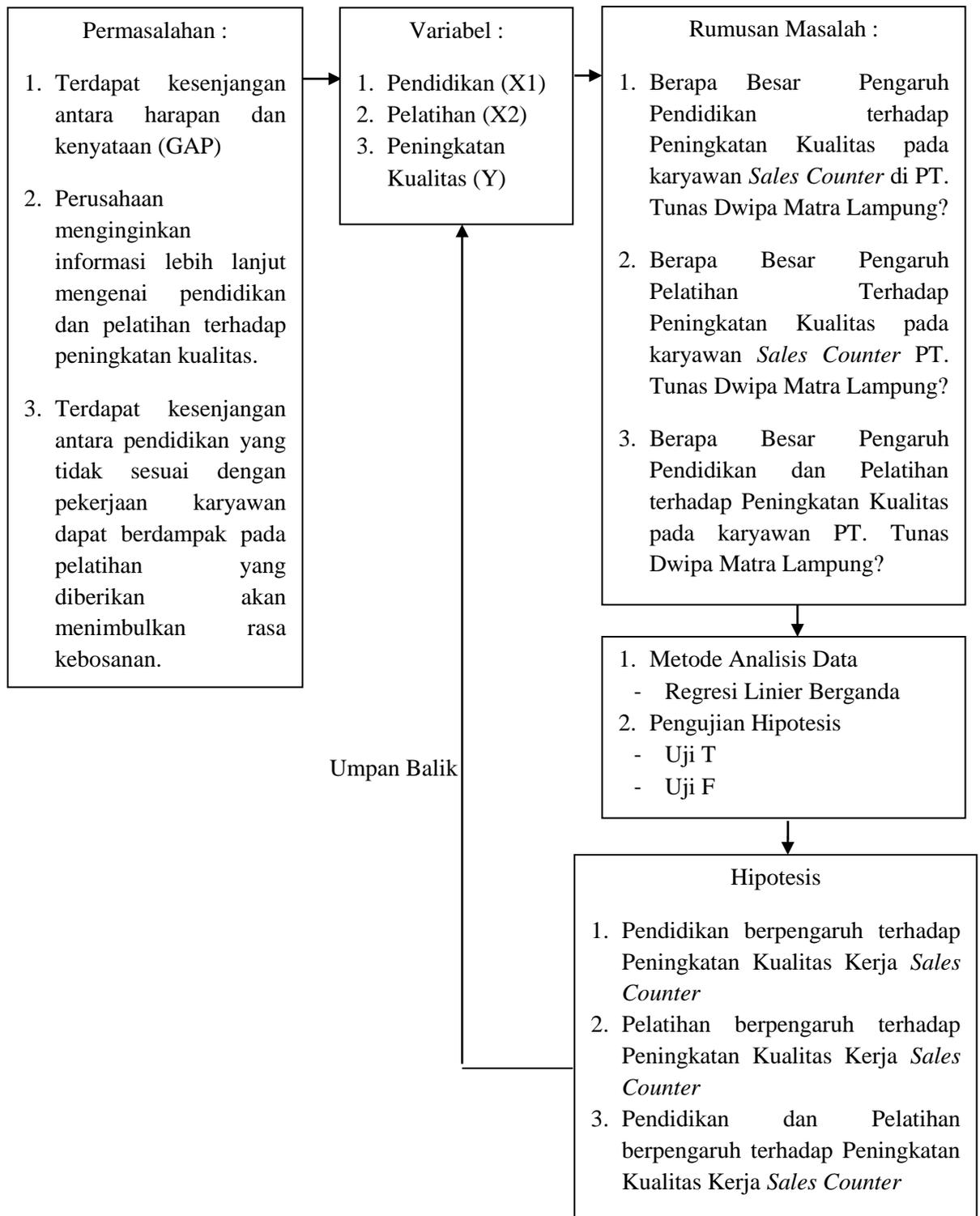
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Verra Nitta Turere (2013) Pendidikan (X_1) Pelatihan (X_2) Peningkatan Kinerja (Y) Tempat Penelitian Balai Teknis Pertanian Kalasey	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey	Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Variasi (naik-turunnya) kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel pelatihan sebesar 67,9% sedangkan sisanya 32,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Kesimpulannya adalah pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan adalah benar dan dapat diterima.
2.	¹ Adinda Mutiara Sari, ² Aditya Wardhana (2018) Pendidikan (X_1) Pelatihan (X_2) Prestasi Pegawai (Y) Tempat Penelitian: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat	Pengaruh Program Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat	Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 58 responden. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan metode analisis deskriptifkausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode <i>non-probability sampling</i> dengan jenis <i>accidental</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial program pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat sebesar 14,6% dan sisanya sebesar 85,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

			<p><i>sampling</i> sedangkan teknik analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan pengolahan data tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 2.4. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear sederhana.</p>	
3.	<p>Yosep Satrio Wicaksono (2016)</p> <p>Pelatihan (X₁) Pengembangan SDM (X₂) Semangat Kerja (Y)</p> <p>Tempat Penelitian: PT. Gudang Garam, Tbk Kediri</p>	<p>Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Di Skm Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri)</p>	<p>Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah metode kuisisioner, kemudian data diolah mela-lui software SPSS. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan <i>Path Analysis</i>.</p>	<p>Besarnya pengaruh pelatihan (X₁) terhadap semangat kerja karyawan (Y) sebesar 0,533 atau 53,3%. Besarnya pengaruh pengembangan SDM (X₂) terhadap semangat kerja karyawan (Y) sebesar 0,452 atau 45,2%. Besarnya pengaruh pelatihan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Z) sebesar 0,589 atau 58,9%. Besarnya pengaruh pengembangan SDM (X₂) terhadap kinerja karyawan (Z) sebesar 0,469 atau 46,9.</p>
4.	<p>Shonia Lingga Pratiwi (2018)</p> <p>Pendidikan (X₁) Pelatihan (X₂) Peningkatan Kualitas SDM (Y)</p>	<p>Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja Bank Syariah Pada Bank</p>	<p>Penelitian ini adalah penelitian pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang disebar pada</p>	<p>Besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kualitas kerja sebesar 87,6% dan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh variabel lain</p>

	Tempat Penelitian: Bank Syariah Mandiri Kcp Lamongan	Syariah Mandiri Kcp Lamongan	responden. Jumlah responden dalam penelitian ini yakni 17 karyawan. Analisis data menggunakan model analisis path, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.	yang tidak masuk dalam variabel penelitian.
5.	<p>Yohanes R. Nababan¹ Hendra N. Tawas² Jantje Uhing³ (2016)</p> <p>Pendidikan (X_1) Pelatihan (X_2) Kinerja Karyawan (Y) Tempat Penelitian: PT. PLN (Persero) Manado</p>	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Manado	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang adalah suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara antara sebuah variabel dengan beberapa variabel dependen. Proses olah data menggunakan program komputer <i>SPSS versi 20</i> .	Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program <i>SPSS 20</i> seperti yang ada pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,408. Nilai R^2 adalah 0,166 atau 16,6% artinya 16,6% variasi pada kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi pada variable bebas, pendidikan (X_1), dan pelatihan (X_2) terhadap variable dependent kinerja karyawan adalah sebesar 18,6% dan sisanya sebesar 83,4% dipengaruhi variabel lain.
6.	<p>Muki Marwoto (2012)</p> <p>Kualitas SDM (X_1) Komunikasi (X_2) Komitmen Organisasi (X_3) Kinerja Pegawai</p>	Pengaruh Kualitas SDM, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat	Prosedur pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, interview, observasi dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan pengujian	Hasil penelitian menemukan bahwa 1. ada dampak yang positif antara kualitas SDM, terhadap kinerja pegawai dengan koefisien $r_{y1}=0,145$ dan persamaan

	(Y) Tempat Penelitian: SKPD Kab. Karimun	Daerah (SKPD) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karimun	hipotesis, analisis deskripsi, dan regresi linier sederhana.	regresi $\hat{Y} = 0,700 + 0,129 X_1 + 2$. Ada dampak yang positif antara komunikasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien $r_{y2} = 0,159$ dan persamaan regresi $\hat{Y} = 0,700 + 0,159 X_2$
7.	Evert Fandi Mandang 1 Bode Lumanauw 2 Mac D.B. Walangitan 3 (2017) Tingkat Pendidikan (X_1) Pelatihan (X_2) Kinerja Karyawan (Y) Tempat Penelitian: PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Manado	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado	Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas kuisisioner penelitian analisis regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variable dependen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya.	Hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = 0,178 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan menerima H_0 atau Tingkat Pendidikan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = 0,002 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2.6 Kerangka Pikir



2.1 Gambar
Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

2.7.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dari teoritis pemikiran maka dikemukakan hipotesis pemikirannya.

Ruky (2006) menyatakan, pendidikan/belajar adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka.

Andrew E. Sikula (2012) Menyatakan bahwa Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. Dengan adanya pendidikan seorang tenaga kerja dapat memiliki ilmu dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan baik. Dengan pendidikan juga dapat mencetak individu yang memiliki etos kerja, hal ini juga yang mempengaruhi meningkatnya mutu/kualitas tenaga kerja.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H₁ Diduga ada pengaruh pendidikan (X₁) terhadap peningkatan kualitas kerja *Sales Counter Main Dealer of Honda Motorcycle Lampung* (Y).

2.7.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dari teoritis pemikiran maka dikemukakan hipotesis pemikirannya.

Pelatihan adalah suatu proses, belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja pegawai. Payaman Simanjuntak (2005), mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kualitas kerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Rivai (2014) menyatakan bahwa 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.

Pandi Afandi (2018) menyatakan pelatihan merupakan upaya untuk menstransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H₂ Diduga ada pengaruh Pelatihan (X₂) terhadap peningkatan kualitas kerja *Sales Counter Main Dealer of Honda Motorcycle Lampung* (Y).

2.7.3 Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja

Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja dimana pendidikan seorang tenaga kerja akan memberikan kemudahan dalam pemahaman saat melakukan pelatihan yang diberikan perusahaan, pendidikan dan pelatihan penting karena disadari bahwa pengembangan diri pribadi merupakan proses ulang individu. Pelatihan memegang peran penting dalam memajukan suatu perusahaan, bahwa investasi dalam pelatihan tidak kalah penting dengan investasi peralatan dan juga modal. Pelatihan merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan.

Notoatmodjo (2010), bahwa untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting diperlukan.

Rucky (2003) menyatakan bahwa kualitas kerja adalah tingkat pengetahuan, kemampuan, dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia. Bitner n Zeithaml (2004) menyatakan untuk dapat meningkatkan performancequality (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentive atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja penilaian kualitas kerja

H₃ Diduga ada pengaruh pendidikan(X₁) dan Pelatihan(X₂) terhadap peningkatan kualitas kerja *Sales Counter Main Dealer of Honda Motorcycle Lampung* (Y).