

BAB II

TINJAUN TEORI

A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang paling utama. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelolah orang secara efektif an untu itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolahnya.

Mangkunegara (2013:2), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Handoko (2011:5), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat". Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) berbeda dengan manaje-

men personalia (*personnel resources*). Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang lebih diharapkan. Sedangkan manajemen sumber daya personalia menganggap karyawan sebagai salah satu factor produksi yang harus di manfaatkan secara produktif, atau manajemen personalia lebih menerapkan pada system dan prosedur (Yuniarsih dan Suwatno 2013:1).

Wilson (2012:6) yang menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Menurut beliau, MSDM dapat didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakkan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja; untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam suatu organisasi. SDM juga disebut sebagai personil tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan ekstensinya atau potensi salah satu factor produksi yang harus di manfaatkan secara produktif, atau manajemen personalia lebih menerapkan pada system dan prosedur.

2. Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai dua fungsi pokok, yaitu Fungsi manajerial dan fungsi operasional.

a. Fungsi Manajerial

Fungsi manajerial adalah fungsi yang mempunyai wewenang kepemimpinan terhadap sumber daya manusia yang mempunyai fungsi : perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organization*), pengarahan (*directing*) dan pengawasan (*controlling*).

b. Fungsi Operasional

Fungsi Operasional adalah fungsi yang tidak mempunyai wewenang memerintah, melainkan hanya menerima tugas dan menjalankan apa yang ada dibawah pengawasan fungsi manajerial meliputi : pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

3. Tujuan manajemen SDM

Setiap perusahaan menetapkan tujuan- tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemen setiap sumber daya manusianya. Tujuan manajemen Sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan bergantung pada penerapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2012:9), tujuan Manajemen Sumber daya manusia meliputi :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memas-

stikan organisasi/perusahaan memiliki tenaga kerja bermotivasi dan berprestasi tinggi, dilegap sarana untuk menghadapi perubahan.

2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi risis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediahaan saran komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

B. Konsep prestasi

1. Pegertian prestasi

Istilah prestasi kerja berasal dari *job performance*, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67). Suatu organisasi membutuhkan dukungan para anggotanya berupa prestasi kerja, guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Hasil kerja individu-individu dan organisasi yang nyata dapat dijadikan ukuran untuk menentukan keefektivan sebuah organisasi.

Prestasi kerja tidak hanya ditujukan untuk mengukur hasil kerja, tetapi juga pada perilaku kerja. Prestasi merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan karir seorang pegawai. Disamping itu, prestasi kerja juga memberikan manfaat bagi penghitungan kelayakan kompensasi dan perbaikan kualitas kerja pegawai.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2011). Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini, semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Baik buruknya prestasi karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam maupun luar. Dalam kaitannya dengan upaya untuk meningkatkan prestasi karyawan, perusahaan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut Byar and Rue dalam Sutrisno (2011: 151) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.

Mangkunegara (2005:57), ada juga faktor-faktor yang mempengaruhi faktor prestasi yaitu :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri atas kemampuan potensi dan kemampuan reality artinya karyawan yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari suatu sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Faktor situasi

Situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja, misalnya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, system kinerja yang baik, system kerja yang tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

3. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2010:135), penilaian prestasi kerja merupakan proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja. Dipandang dari segi manfaatnya bagi perusahaan, penilaian prestasi kerja di suatu perusahaan atau instansi pemerintahan merupakan program yang sangat penting untuk dilaksanakan dalam rangka untuk mengetahui pencapaian target dan sasaran kerja setiap individu pegawai, selain itu juga membantu bagian personalia dalam mengambil keputusan yang berkenaan dengan promosi, pelatihan, kompensasi, serta perencanaan karir pegawai.

Handoko (2011:11) menyebutkan bahwa prestasi kerja terdiri dari 3 (tiga) kriteria, yaitu :

- a. Penilaian berdasarkan hasil, yaitu penilaian yang berdasarkan adanya target ukuran spesifik dan dapat diukur.
- b. Penilaian berdasarkan perilaku, yaitu penilaian perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- c. Penilaian berdasarkan *judgement*, yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas kerja pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

4. Indikator Prestasi kerja

Flippo (2012:22), dimensi/indikator prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui berikut :

1. Kualitas kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
3. Tanggung Jawab, berkaitan dengan hasil kerja yang sudah diselesaikan serta penggunaan fasilitas kerja.
4. Kerja Sama, merupakan sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. Inisiatif, berkaitan dengan sejauh mana pegawai berfikir secara orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.
6. Disiplin kerja, mengikuti arahan atasan, mematuhi peraturan perusahaan dan ketaatan waktu kehadiran.

C. Konsep Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

Menurut Ranupandojo (2001:89) pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan umum karyawan termasuk didalamnya adalah peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk menyelesaikan masalah-masalah untuk mencapai tujuan. Selanjutnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 14 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengartikan bahwa pendidikan merupakan upaya yang dilakukan secara sadar dan terencana supaya peserta didik dapat mengembangkan potensinya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk masa depan. Pendidikan merupakan faktor paling penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan tidak hanya menambah pengetahuan tetapi juga meningkatkan keterampilan, mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang disekitar dalam bekerja dan dengan demikian dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pendidikan yang

diselenggarakan manajemen karyawan dapat mengurangi masalah pada perusahaan dan memperoleh nilai tambah pada karyawan yang bersangkutan.

Dalam usaha pengembangan sumber daya manusia, maka pendidikan sangatlah pendidikan guna memberikan bimbingan tentang pelaksanaan pekerjaan yang akan dijalankan nantinya dan pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Kita tahu bahwa belum ada satu perusahaan manapun yang dapat mengoperasikan faktor produksi tanpa memanfaatkan tenaga kerja. Meskipun telah ditemukan teknologi baru berupa mesin-mesin otomatis dan komputerisasi berupa perangkat keras maupun lunak, tetapi bagi sebagian besar perusahaan belum dapat melaksanakan kegiatannya tanpa adanya tenaga kerja. Dalam pengembangan sumber daya manusia, maka pendidikan dan pengalaman kerja karyawan sangat penting guna memberikan bimbingan tentang pelaksanaan pekerjaan yang akan dijalankan nantinya dan pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Tingkat Pendidikan

. Tingkat pendidikan atau jenjang pendidikan adalah tahap pendidikan berelanjutan, yang diteapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, yang ditetapkan berdasarkan tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran (Ihsan, 2006:75) berpendapat bahwa tingkat pendidikan dibagi menjadi beberapa tingkat antara lain sebagai berikut :

a. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap pengetahuan dan keterampilan dasar. Pendidikan dasar merupakan pendidikan yang memberikan dasar bagaimana kehidupan, baik untuk individu maupun kelompok.

b. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah yang lamanya 3 tahun sesudah pendidikan dasar, diselenggara atau satuan pendidikan yang sederajat. Pendidikan menengah dalam hubungan kebawah berfungsi sebagai penulasan pendidikan dasar dan dalam hubungan keatas mempersiapkan peserta didik untuk pendidikan tinggi maupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kebidanan dan pendidikan keagamaan.

c. Pendidikan tinggi

Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan dari pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, menembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Satuan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi yang berbentuk akademik, politeknik, sekolah tinggi dan universitas.

3. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan

4. Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2001: 63) 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. Sosial budaya masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

c. Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

d. Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

Pendidikan seseorang akan berpengaruh dalam memberikan respon terhadap sesuatu yang datang dari luar, mereka yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memberi respon yang rasional daripada mereka yang berpendidikan rendah. Orang yang berpendidikan tinggi diharapkan lebih peka terhadap kondisi keselamatannya, sehingga lebih baik dalam memanfaatkan fasilitas keselamatan.

5. Indikator Pendidikan

Menurut Tirtahardja (2008:53), indikator tingkat pendidikan terdiri dari :

a. Jenjang pendidikan

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

b. 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.

c. Kompetensi.

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan lain-lain direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Dari uraian diatas pendidikan harus dilakukan secara tertib agar setiap tingkatan mempunyai tujuan dan materi yang berbeda-beda, perbedaan luas dan kedalaman materi ajaran tersebut jelas akan membawa pengaruh pada kualitas keelulusan, baik ditinjau dari ilmu pengetahuan, kemampuan, sikap maupun kepribadiannya. Manusia memerlukan pengetahuan, keterampilan, penguasaan teknologi dan dapat mandiri melalui pendidikan. Dengan adanya pengetahuan, ketampilan dan

penguasaan teknologi, maka prestasi kerja karyawan akan menjadi lebih baik dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik pula.

D. Konsep Pengalaman Kerja

1. Definisi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2014:24) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lamanya masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja karena semakin banyak pengalaman seseorang yang didapat dari hasil kerja suatu perusahaan atau instansi organisasi, kemampuan kerja dari karyawan tersebut juga akan meningkat. Kemahiran seseorang melakukan pekerjaan yang sama kemampuannya semakin meningkat pula.

Jadi pengalaman kerja atau masa kerja seseorang karyawan ditunjukkan dengan lamanya ia bekerja. Hal ini merupakan tolak ukur dalam penentuan keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengalaman kerja juga dapat dinyatakan dengan menempatkan jenis pekerjaan dan lamanya seseorang telah bekerja dalam bidang tertentu yang diperkirakan sama atau sejenis dengan pekerjaan yang akan dikerjakan karyawan tersebut.

Menurut Siagian (2007:52), pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing

pekerjaan atau jabatan tersebut. Dalam hal ini pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kemampuan dan keterampilan kerja seseorang.

Dengan pengalaman, seseorang akan mampu mengembangkan kemampuannya, sehingga diharapkan ia akan merasa betah untuk tetap bertahan di perusahaan, yang pada akhirnya muncul harapan pada dirinya untuk bisa dipromosikan. Namun demikian, masalah senioritas yang didasarkan pada lama bekerja, terkadang menimbulkan masalah, yaitu promosi dilakukan hanya berdasarkan senioritas tanpa memandang perlu untuk melakukan evaluasi pada kualitasnya. Hal ini akan membawa dampak buruk karena perusahaan atau bagian-bagian dari perusahaan akan dipimpin oleh pemimpin-pemimpin yang rendah kompetensi dan kualitasnya.

Masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang dapat mempengaruhi perkembangan karirnya di perusahaan. Idealnya adalah semakin lama seseorang bekerja maka kemampuan kerjanya akan semakin baik, dan tingkat penguasaan akan pekerjaannya pun semakin fasih. Jika hal ini terjadi, maka peluang untuk promosi akan sangat besar, karena karyawan yang berpengalaman dapat dikatakan sebagai sumber daya manusia yang siap pakai.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Ahmad (2007:57), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi masa atau pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut:

a. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

b. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

c. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

d. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

e. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

3. Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal juga untuk menentukan pengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indicator pengalaman (Ahmad 2007:57) yaitu:

- a. Lama waktu/masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

- b. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

E. Penelitian Terdahulu

1. Anik Insyah (2012) “ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan kinerja Karyawan pada BMT Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Sidogiripusat dan cabang Malang” dengan metode analisis regresi linear berganda dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa simultan dengan tingkat signifikasinya 5%, variabel metode diklat, instruktur dilat dan lama waktu diklat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kerja secara parsial dengan diklat signifikansi 5%, metode diklat tidak berpengaruh signifikan terlihat dari t_{hitung} sebesar 0,123% < t_{tabel} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,903. Variabel materi diklat berpengaruh signifikan dengan t_{hitung} sebesar 2,958 > t_{tabel} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikan 0,006, untuk > t_{tabel} sebesar 2,042.

2. Penelitian yang terkait dengan “ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Edot Marto Jumarta (2012) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Variable Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Benua Etan Jaya Mandiri untuk mengetahui Pengaruh Variabel Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja.
3. Hesti Wulansih (2014) “ Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Furniture CV. Mugiharjo Kragilan Boyolali”. Berdasarkan analisis yang dilakukan hubungan antara tingkat pendidikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan meubel CV. Mugiharjo. Hubungan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja. Nilai hitung variabel pengalaman kerja (4,070) lebih besar daripada nilai t_{tabel} (2,000), serta nilai signifikan (0,000) lebih kecil daripada tingkat signifikan yang digunakan (0,05), sehingga H_a yang diterima. Atau dapat diartikan bahwa variabel pengalaman kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan meubel CV. Mugiharjo dengan produktivitas kerja. Dikarenakan nilai t_{hitung} variabel tingkat pendidikan (0,035) lebih kecil daripada nilai t_{tabel} (2,000), serta nilai signifikan (0,972) yang lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan (0,05), maka H_o yang diterima. Atau dapat diartikan bahwa variabel pengalaman kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan meubel CV. Mugiharjo.

4. Muhammad Yani (2013) “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Teknis terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Ketenaga Kerja Kota Tanjungpinang” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Teknis terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Sosial dan Ketenaga Kerja Kota Tanjungpinang. Adapun hasil dari pengelolaan data diketahui bahwa nilai koefisien korelasi yang didapat menunjukkan nilai 6,76% yang berarti 5%-16% menunjukkan rendahnya pengaruh antara variabel pendidikan dan pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).
5. Imelda Ogi (2014) “ Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap kinerja Karyawan Dikantor Inspektorat Kota Manado ”.Hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X1) memiliki $t_{hitung} = 2,277 > t_{tabel} = 2,021$ dan signifikansi $p\text{-value} = 0,028 < 0,05$, maka H_a diterima dan menolak H_o . Variabel pelatihan (X2) memiliki $t_{hitung} = 2,411 > t_{tabel} = 2,021$ dan signifikansi $p\text{-value} = 0,021 < 0,05$, maka H_a menerima dan menolak H_o . Variabel penempatan kerja (X3) memiliki $t_{hitung} = 2,811 > t_{tabel} = 2,021$ dan signifikansi $p\text{-value} = 0,007 < 0,05$, maka H_a diterima dan menolak H_o . Sedangkan perhitungan uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 12,076 > F_{tabel} = 2,84$ atau dimana $0,000 < 0,05$. Hal ini berate bahwa pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Inspektorat Kota Manado. Dan hasil perhitungan R

Square (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,436 atau 43,6%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 43,6% atau variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 43,6% variasi variabel independen. Sedangkan sisanya 56,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

F. Kerangka Pemikiran

Tjiptono (2005:40) mengatakan bahwa kerangka berpikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang konseptual tentang bagaimana teori masalah yang penting.

Menurut Ranupandojo (2001:89) pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan umum karyawan termasuk didalamnya adalah peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk menyelesaikan masalah-masalah untuk mencapai tujuan. Dengan menempuh tingkah pendidikan tertentu menyebabkan seorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu.

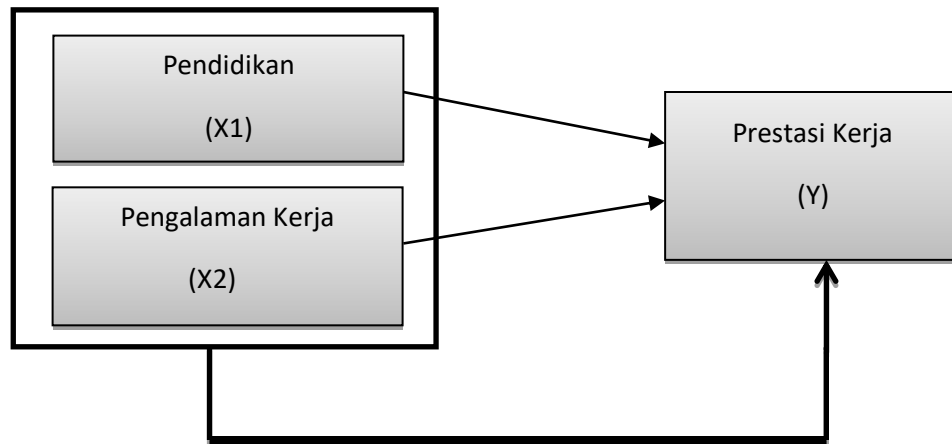
Menurut Handoko (2014:24) pengalamankerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman kerja yang baik memeberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan pada jangka waktu dalam menjalani pekerjaan tersebut.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan. Ole karena itu, prestasi karyawan bisa meningkat maka perusahaan juga harus diperhatikan pendidikan dari karyawan agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan sesuai dengan target.

Berdasarkan uraian diatas maka, dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Keterangan :

—————> : Pengaruh Parsial

—————> : Pengaruh Simultan

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono 2009:96).

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Gambaran umum tentang pendidikan dan pengalaman kerja dan peningkatan Prestasi karyawan pada kantor PDAM Kota Kupang baik.
2. Terdapat signifikansi pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja secara parsial terhadap prestasi karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kupang.
3. Terdapat signifikansi pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja secara parsial terhadap prestasi karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kupang.