

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah hal yang sangat menentukan akan baik buruknya pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Sedangkan efektifitasnya sumber daya manusia merupakan daya saing strategis yang dimiliki perusahaan. Untuk itu sumber daya manusia dibutuhkan suatu pengelolaan yang terpadu untuk mengefektifkan sehingga terjalin kerjasama yang baik dalam memajukan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia disebut *Human Resources*, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau power). Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia.¹

Sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan organisasi.²

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dan daya pikir dengan fisik yang dimiliki seseorang sangat menentukan kecepatan dan ketepatan kualitas hasil pekerjaan, sehingga bila semua jenis dan sumber tingkat pekerja dipadukan dengan baik akan mendapatkan irama kerja yang dinamis dan produktif.³

¹Abdurrahman Fathoni. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2006) hal. 11

²Ike Kusdyah Rachmawati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008) hal. 2

³Hasibuan, malayu, SP. *Manajemen: dasar, pengertian dan masalah*. Hal. 269

Menurut Nawawi pengertian sumber daya manusia sebagai berikut:⁴

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja atau karyawan).
- b. Sumber daya manusia adalah potensi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia merupakan *asset* dan berfungsi sebagai modal (*non material* dan *non financial*)

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, maka dapat diartikan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia adalah tempat menyimpan daya karena manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, dorongan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan dan karya. Sumber daya manusia merupakan potensi yang memiliki rasio, rasa dan karsa. Potensi tersebut sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi.

Unsur-unsur sumber daya manusia meliputi :⁵

- a. Kemampuan-kemampuan (*capabilities*)
- b. Sikap (*attitude*)
- c. Nilai-nilai (*value*)
- d. Kebutuhan-kebutuhan (*needs*)
- e. Karakter-karakter (penduduk)

⁴Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2002), hal. 16

⁵Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed, 1. Jakarta, hal. 26

Unsur-unsur tersebut sangat dipengaruhi oleh lingkungan seperti norma-norma, nilai-nilai dalam masyarakat, tingkat pendidikan dan peluang yang tersedia. Unsur tersebut akan mempengaruhi peranan dan perilaku pengelola dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia sebagai seni dan ilmu yang menyelesaikan segala bentuk pekerjaan melalui pengembangan potensi manusia. Definisi ini mengandung arti bahwa sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya, yang tertuang dalam tujuan individu maupun dalam tujuan organisasi.⁶

Manajemen sumber daya manusia pada penilaian makna istilah tersebut dibagi atas tiga pengertian, yaitu: manajemen, sumber daya dan manusia. Manajemen diartikan segala bentuk pengelolaan proses potensi yang dimiliki dari anggota organisasi dan berbagai penggunaan potensi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan manusia adalah bagian dari manajemen dan sumber daya yang mengelola dan menjadi pelaku utama di dalam serangkaian aktivitas kegiatan manajemen dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.⁷

B. Prestasi Kerja

1. Pengertian prestasi

Prestasi adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu.⁸

⁶Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, hal. 27

⁷Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. II, hal. 430

⁸John H. Bernardin dan Joyce E.A Russel, *Human Resouces Management*, (Singapore McGraw Hill, 1993), hal. 379

Prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh karakteristik pribadinya serta prestasi terhadap perannya dalam pekerjaan tersebut.⁹

2. Pengertian Prestasi Kerja

Organisasi adalah kumpulan orang-orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.¹⁰

Prestasi kerja adalah suatu kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu prestasi kerja menunjukkan pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dengan kata lain, seseorang melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai kriteria yang ditetapkan. Prestasi adalah hasil upaya seseorang yang

⁹Lloyd L. Byars dan Leslie W. Rue. *Human Resources and Personal Management*, (Richard D. Irwin, 1984)

¹⁰Prof. Dr. H. Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal, 149

ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.¹¹

Prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang menyatakan bahwa *job performance* adalah “*successful role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance* oleh Vroom.¹²

Dalam organisasi sumber daya manusia, kualitas dari individu sumber daya manusia menjadi suatu pertimbangan yang memainkan peranan penting dalam mempresentasikan individu sumber daya manusia. Dari kualitas sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi, maka diperoleh kompetensi individu. SDM yang dapat dipromosikan untuk menduduki suatu posisi yang strategis sesuai dengan prestasi yang ditunjukkan dalam melakukan pemberdayaan organisasi kerja sumber daya manusia sesuai dengan manajemen SDM.

Prestasi yaitu segala sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh setiap individu sumber daya manusia dalam melaksanakan aktivitasnya mencapai tujuan organisasi. Hasil kerja ini merupakan prestasi yang

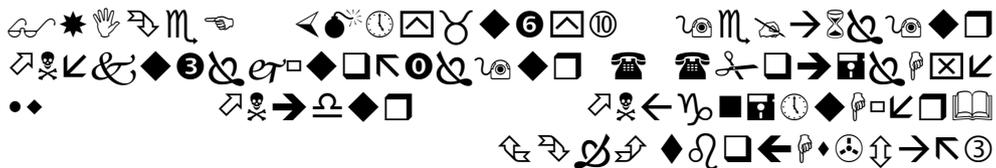
¹¹Jurnal *Ilmu Pengetahuan dan Akuntansi Terapan*, Vol 3 Nomor 1, Mei 2012

¹²Prof. Dr. H. Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009), hal. 150

diraih dalam menyelesaikan semua aktivitas yang mendatangkan manfaat dari keuntungan.¹³

Berprestasi diperoleh karena adanya *input*, *proccess*, *output*, *benefit*, dan *outcome* sebagai suatu serangkaian aktivitas untuk menghasilkan suatu prestasi kerja unsur-unsur tersebut diatas disebut unsur prestasi kerja.¹⁴

Allah berfirman dalam Q.S. Al-Ahqaaf ayat 19:



“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (Q.S Al-Ahqaaf: 19)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah memberikan balasan terhadap apa yang diperbuat umatnya, dari ayat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa melakukan suatu penilaian dan evaluasi terhadap hasil kerja karyawannya harus sesuai sehingga karyawan dengan kinerja yang baik mendapat penilaian yang baik pula.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

¹³Naim. *Prestasi Kerja*, hal. 113

¹⁴Arif Rahman. *Prestasi dari Prestasi Kerja SDM yang Berprestasi*, hal. 70

Menurut Steers, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:¹⁵

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktir secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang ada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Byar dan Rue mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:¹⁶

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/tas perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1. Kondisi Fisik

¹⁵Prof. Dr. H. Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009), hal. 151

¹⁶ibid, hal. 151

2. Peralatan
3. Waktu
4. Material
5. Pendidikan\
6. Supervisi
7. Desain Organisasi
8. Pelatihan
9. Keberuntungan

Dari penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel, yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu, perilaku individu dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya.

Indikator-indikator prestasi kerja, antara lain sebagai berikut:¹⁷

1. Kedisiplinan, yaitu disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
2. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaan dan hasil kerjanya, dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

¹⁷Anwar Prabu Mangkunegara. *"Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Revisi. (Bandung: Bumi Aksara, 2009), hal. 67

3. Kerjasama, yaitu kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
4. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk memimpin, berpengaruh mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

C. Kemampuan

Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Sumber daya yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global.¹⁸ Kemampuan merupakan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental seseorang.

Kemampuan merupakan hal yang sangat penting dalam proses pelaksanaan kerja sebagai pendukung terbentuknya karakter yang mampu bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya. Kemampuan merupakan bawaan kesanggupan sejak lahir atau merupakan hasil dari latihan yang digunakan untuk melakukan

¹⁸Askolani & Ressi J Machdalena. "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. INTI (persero) Bandung". *Jurnal Riset Manajemen*, (Universitas Pendidikan Indonesia, Program Studi Manajemen, 2012)

suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut meliputi kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik berkaitan dengan stamina dan karakteristik tubuh, sedangkan kemampuan intelektual berkaitan dengan aktivitas mental.¹⁹

Kemampuan adalah sifat lahir dan dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya, seperti yang dikuti Gibson, ada tiga kemampuan (kemampuan atau *skill*) yang harus dimiliki seseorang dalam mengerjakan tugas-tugasnya sebagai berikut:²⁰

1. Kemampuan teknis, adalah kemampuan untuk menggunakan alat-alat, proses dan teknis suatu bidang khusus.
2. Kemampuan Konseptual, adalah kemampuan mental untuk mengkoordinasikan dan memadukan semua kepentingan serta kegiatan organisasi.
3. Kemampuan sosial, adalah seluruh kemampuan yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan kepegawaian dan pengawasan, termasuk didalamnya kemampuan mengikuti kebijaksanaan, melaksanakan program dengan anggaran terbatas.

Kemampuan adalah sebagai hal yang perlu dimiliki oleh setiap individu dalam suatu organisasi. Kemampuan tersebut terdiri atas tiga jenis kemampuan (*abilities*) yaitu, kemampuan sosial, kemampuan teknik dan kemampuan manajerial.²¹

¹⁹Stephen P. Robins. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006), hal. 67

²⁰Gibson, Ivancevich, Donnelly. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. (Jakarta: Bina Rupa Aksara, 1996), hal. 126

²¹Atmosudirdjo. *Organisasi dan Manajemen*. kaunika. Jakarta, hal. 37

Dengan mengacu pada pendapat diatas, juga membedakan jenis keterampilan/ kecakapan yang terdiri atas keterampilan kemanusiaan (*human skills*), keterampilan/ kecakapan administrasi (*administrative*) dan keterampilan/ kecakapan teknik kemampuan (*technical skill*) berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.²²

Keterampilan atau kemampuan adalah suatu aktivitas kerja yang dilakukan secara mudah karena diketahui dan dikuasai menurut tingkat kehandalan, kecakapan, dan keahlian dalam menyelesaikan aktivitas tersebut, sehingga individu sumber daya manusia mampu menerapkan sesuai dengan :²³

1. Mampu menjadi sumber daya manusia yang handal dalam menghadapi aktivitas.
2. Cakap dalam implementasi aktifitas kerja yang terpadu
3. Menjadi ahli dalam mengimplementasikan tugas yang ditekuni.

Keterampilan atau kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas pokoknya sesuai bidang kerja yang ditekuni. Kemampuan seseorang didasari oleh kemampuan tertentu karena bakat, minat, kebiasaan dan kepentingan yang ingin dicapai.²⁴

Keterampilan adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu. Sumber daya manusia adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu sumber daya manusia dirujuk dalam bentuk penguasaan kemampuan yang dimiliki.²⁵

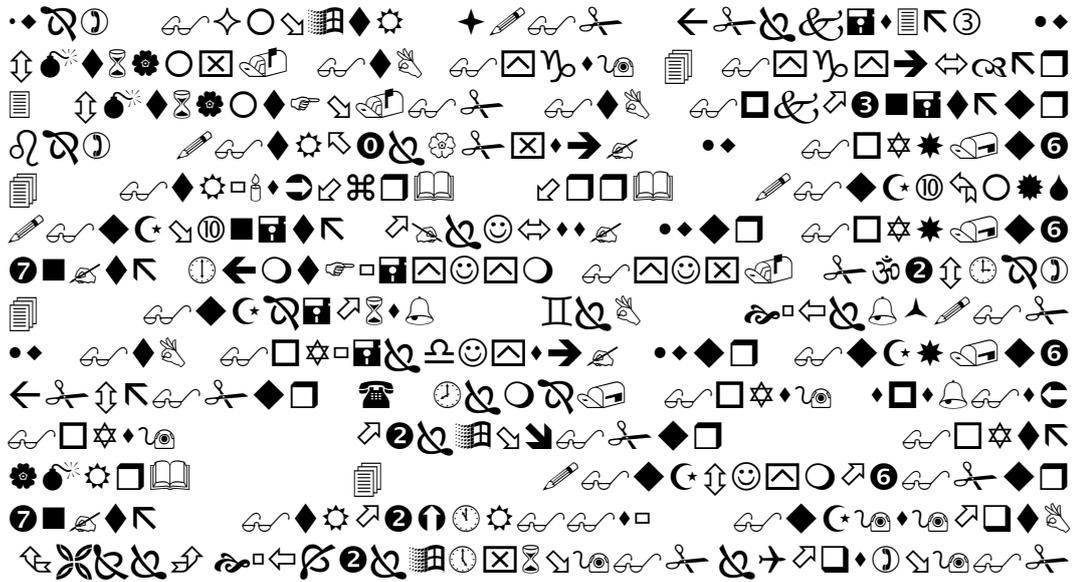
Dalam surat al-baqarah ayat 286 dijelaskan bahwa:

²²T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, 2001), hal. 51

²³Adair. *Kualitas dan Keterampilan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Jaya Pustaka), hal. 91

²⁴Pradyansyah. *Keterampilan dan Kompetensi SDM*. (Jakarta: Bina Iklim), hal. 95

²⁵Adnan. *Kajian-kajian Keterampilan dan Kompetensi SDM*. (Jakarta: Erlangga), hal. 30



Dalam Surat tersebut dijelaskan bahwa Allah tidak membebani seseorang diluar batas kemampuan hamba, dan ini adalah dari kelembutan Allah ta'ala kepada makhluknya serta bagian dari sifat pemurah kasih sayang Allah kepada mereka. Ketentuan dalam menilai kemampuan seseorang harus diperhatikan dengan benar, yaitu memperhatikan tuntutan hukum yang diberikan kepadanya serta melihat keadaan atau kondisi yang sedang dihadapinya.

berdasarkan ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja harus sesuai dengan kemampuannya supaya karyawan tidak mendapat kesulitan dalam menjalankan atau melakukan pekerjaannya.

Adapun unsur-unsur yang memperkuat suatu keterampilan atau kemampuan dapat dikuasai oleh seseorang dikarenakan:

1. Handal dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan dinamika kerja.

2. Cakap dalam menyelesaikan aktifitas kerja berdasarkan prosedur yang diimban.
3. Ahli dalam bidang penguasaan dan penyajian berdasarkan kriteria kemajuan tugas kerja.

Dari penjelasan diatas sangat diperlukan oleh individu sumber daya manusia dalam memeperkuat kemampuan yang dimilikinya. Kemampuan snagat diperlukan dalam menunjukkan keberhasilan dari seseorang untuk dapat dikatakan berkualitas.

Apabila kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar daripafa karyawan yang berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan tersebut baik dan sikap yang tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik dan mencapai kinerja yang memuaskan. Seorang karyawan dilakukan memiliki kemmpaan yang tinggi. Bila memiliki keterampilan yang baik dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, mampu mengenai pemecahan segala persoalan-persoalan yang mendesak.²⁶

D. Pengalaman

Pengalaman diartikan sebagai sesuatu yang pernah dialami, dijalani, dirasakan, ditanggung. Pengalaman dapat diartikan sebagai memori episodik, yaitu memori yang menerima dan menyimpan peristiwa yang terjadi atau dialami individu pada waktu dan tempat tertentu yang berfungsi sebagai referensi

²⁶Sri Nurulita, Dkk. "Pengaruh Pelatihan Kemampuan, Kompensasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja yang Berdampak pada Prestasi Kerja Guru PNS SMP Negeri di Kota Pangkalpinang". JEM- Jurnal Ekonomi Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinag, Vol 1, No.1 Edisi Juli 2017, hal. 41-67

otobiografi dari pendidikan, kemampuan, pengalaman, pelatihan, pendidikan dan prestasi kerja.

Pengalaman merupakan penggambaran dari pelaksanaan pekerjaan yang diperoleh secara periodik yakni sedikit demi sedikit selama seseorang masih melaksanakan pekerjaan secara berangsur-angsur dapat memperoleh keterampilan atau kemampuan baru dan pengalaman baru. Pengalaman kerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki karyawan yang menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.²⁷

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang maka semakin terampil melakukan pekerjaan yang lebih baik dan juga semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁸

Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, terkadang lebih

²⁷Nitisemito.

²⁸Puspaningsih. *Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manager Perusahaan Manufaktur*, Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia, Jakarta.

dihargai daripada tingkat pendidikan yang tinggi. Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang.²⁹

Pengalaman adalah lamanya seorang karyawan dalam suatu unit kerja. Pengalaman secara implisit berarti pertumbuhan kapasitas kerja dalam arti kemampuan seperti frekuensi pendapatan tugas diluar bidang tugas yang diemban. Pengalaman melalui mutasi yang dialami, melalui promosi jabatan, kerja seseorang telah lama bekerja tetapi tidak berkembang kemampuannya, maka orang tersebut tidak dapat dikatakan berpengalaman.³⁰

Pengalaman kerja meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini merupakan suatu penggambaran bahwa dengan pengalaman kerja seseorang dapat memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sekaligus menambah kemampuan wawasan pengetahuan dan keterampilan kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja seseorang dalam organisasinya.³¹

Semakin sering seseorang mengulangi sesuatu, maka semakin bertambah kecakapan serta pengetahuan terhadap hal tersebut dan dia akan lebih menguasainya. Dengan demikian pengalaman kerja merupakan manifestasi dari tingkat kemampuan seseorang melaksanakan pekerjaan. Banyak karyawan atau pegawai sudah lama bekerja, karena tidak memiliki daya dukung berupa kecerdasan dan keterampilan sesuai dengan persyaratan pekerjaan, bisa saja dapat

²⁹B.S Sastrohadiwiryono. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 163

³⁰Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hal. 39

³¹Simanjuntak. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara), hal, 225

dikatakan telah memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan ini umum terjadi disetiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta.³²

Pengalaman dimaksudkan adalah kondisi yang menunjukkan suatu peningkatan kemampuan kerja yang melahirkan prestasi karyawan terkait dengan waktu atau lamanya bekerja dan memiliki persiapan dalam menjalankan berbagai tugas yang dibebankan kepadanya. Pengalaman juga terkait dengan sikap dan tanggung jawan dalam melaksanakan pekejaan sehingga banyak memberi persepsi bahwa pengalaman merupakan potensi juga merupakan penghalang tergantung dari bagaimana sikap dan tanggung jawab selama bekerja. Peningkatan kualitas sumber daya manusia banyak dipengaruhi oleh pengalaman kerja seorang karyawan.³³

Pengalaman bagi individu sumber daya manusia ditentukan berdasarkan masa kerja, tingkat pengetahuan, dan penguasaan pekerjaan dan peralatan. Semua proses tersebut dinilai dari lama kerja.³⁴

Pendapat diatas menyimpulkan bahwa pengalaman kerja ditentukan oleh masa kerja, tingkat pengetahuan, dan penguasaan pekerjaan dan peralatan. Uraian mengenai unsur-unsur pengalaman yaitu:

1. Masa kerja adalah masa waktu karyawan aktif dalam bekerja, yaitu sejak diangkat menjadi karyawan sampai pensiun atau berhenti bekerja.

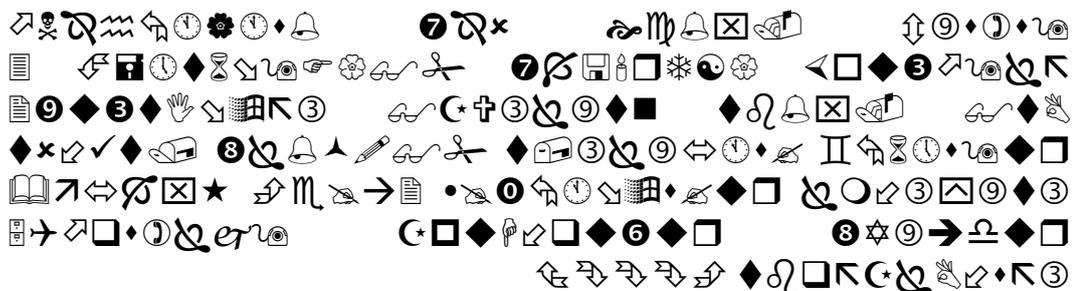
³²J. Rivanto, hal, 104

³³Handayani. *Menjadi SDM yang Berpengalaman dan Profesional*. (Jakarta: Rineka Cipta), hal. 241

³⁴Cahyono. *Pengalaman Kerja Dalam Manajemen Organisasi*. (Jakarta: Gunung Agung), hal. 119

2. Tingkat Pengetahuan, yaitu segala sesuatu yang mereka ketahui tentang obyek tertentu yang merupakan pengetahuan umum yang dilaksanakan secara langsung atau mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan.
3. Penguasaan Pekerjaan dan Peralatan, yaitu kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan menggunakan peralatan dalam proses pencapaian kerjanya.

Kisah mengenai pengalaman terdapat dalam Q.S. Yusuf ayat 111 Allah Swt. berfirman :



“sesungguhnya pada kisah-kisah mereka itu terdapat pengajaran bagi orang-orang yang mempunyai akal”

Tidak hanya dari pengalaman pribadi, seorang mukmin hendaknya juga mau belajar dari pengalaman orang lain. Dalam Al-Qur’an, Allah mengisahkan orang-orang yang ingkar, manusia yang durhaka dan tokoh-tokoh yang jahat. Semua akhir dari hidup mereka berujung nista. Semua itu agar menjadi pelajaran bagi kita, agar kita tidak melakukan perbuatan yang sama, sehingga mengakibatkan keburukan bagi kita sebagaimana akibat yang kepada mereka. Dengan demikian, pengalaman orang lain juga pelajaran bagi kita.

E. Pelatihan

Pelatihan atau *training* dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia diartikan sebagai pelajaran untuk membiasakan atau memperoleh suatu keterampilan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.³⁵ Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek).³⁶

Pelatihan merupakan suatu peningkatan *knowledge* atau *skill* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah.³⁷

Pelatihan merupakan suatu proses dimana seseorang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau instansi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi. Pelatihan pegawai akan menghasilkan pegawai yang memiliki keterampilan kerja dibidangnya. Dengan bertambahnya keterampilan yang dimiliki seorang pegawai akan menciptakan pegawai yang unggul serta akan berdampak pula pada Prestasi kerja pegawai tersebut.³⁸

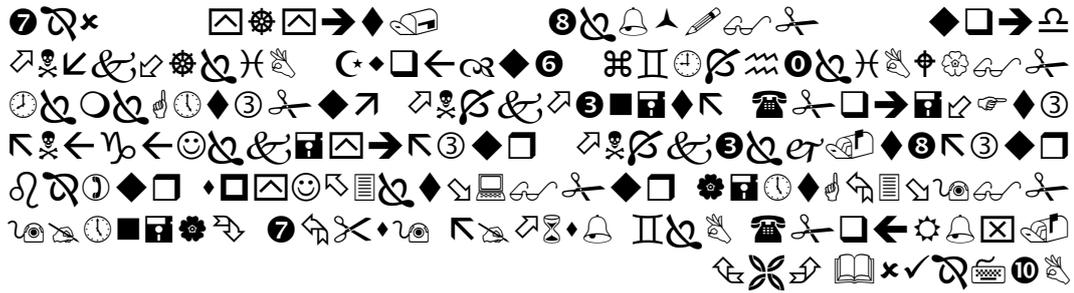
Dalam Q.S. Al-Jum'ah ayat 2 Allah Swt. berfirman :

³⁵I. Hardjanto. *Manajemen Sumber Daya Aparatur*. Malang

³⁶Prof. Dr. H Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2009, hal, 141

³⁷Moekijat. *Latihan dan Pengembangan, Ed. Pertama*, (Jakarta: PT Graha Ilmu,1998), hal. 79

³⁸Mathis and Jackson. *Human and employment*. Terjemahan Anas Setyaningsih. BPF-UGM Yogyakarta, *Journal Administration Reform, Vol. 2, 2002, hal. 34*



“Dialah yang mengutuskan kepada kaum yang buta huruf, seorang Rasul diantara mereka yang membaca akan ayat-ayatnya , mensucikan mereka dan mengajarkan kepada mereka, kitab dan hikmah sesungguhnya, mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata”

Pelatihan membantu karyawan dalam memahami sesuatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.³⁹

Indikator-indikator pelatihan menurut Fanani dan Moses, diantaranya:⁴⁰

1. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan akan memperelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu.

2. Materi Pelatihan

Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti.

3. Instruktur

³⁹V. Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, cet. Kelima, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013)

⁴⁰Fanani & Moses. *Implementasi Lean Manufacturing untuk Peningkatan Produktivitas*, (Studi Kasus pada PT. Ekamas Fortuna Malang, 2011).

Seseorang yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelatihan kerja kepada peserta pelatihan.

Adapun metode yang dapat digunakan dalam pelaksanaan program pelatihan menurut Dessler, yaitu :⁴¹

1. *On the job training* (pelatihan ditempat kerja) merupakan pelatihan pada karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya.
2. *Job intruction training* (pelatihan intruksi jabatan) merupakan pendaftaran masing-masing tugas dasar jabatan, bersama dengan titik-titik kunci untuk memberikan pelatihan langkah kepada karyawan.
3. *Lectures* (pembelajaran) pelatihan dengan cara yang cepat dan sederhana dalam menyajikan pengetahuan kepada para peserta pelatihan.
4. *Audio visual training* (pelatihan audio visual) pelatihan dengan menggunakan teknik audio visual seperti film, televisi, dan video tipe.
5. *Programmed learning* (pembelajaran terprogram) suatu metode sistematis untuk mengajarkan keterampilan yang mencakup penyajian pernyataan atau fakta, memungkinkan karyawan untuk memberikan tanggapan dan peserta belajar umpan balik segera tentang kecermatan jawabannya.

⁴¹Gary Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prenhalindo, 2000)

1. *Vestibule or simulated training* (pelatihan simulasi) pelatihan karyawan pada peralatan khusus diluar tempat kerja, seperti pelatihan pilot dalam pesawat, sehingga biaya dan bahaya dapat dikurangi.
2. *Training computer assisted intruction* (pelatihan berdasarkan komputer) merupakan pelatihan dengan menggunakan komputer.

F. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan-kegiatan pencapaian tujuan.⁴² Pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau kelompok dalam usahanya mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.⁴³

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada prestasi kerja pegawai. Tingkat pendidikan memiliki peranan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada organisasi atau instansi dimana pegawai itu melakukan aktivitasnya, jika tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai tinggi maka akan setinggi pula produktivitas kerjanya yang nanti akan berdampak positif terhadap prestasi kerjanya.⁴⁴

Allah berfirman dalam surat A-Mujjadilah ayat 11:



⁴²Heidjrahman & Husnan. *Manajemen Personalia*, ed. Pertama, (Yogyakarta: BPFE, 1984), HAL. 77

⁴³T.H. Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Erlangga, 2003), hal. 10

⁴⁴Yuki Gary A. *Human Resources Management, English Edition, Pretice Hall, USA. Journal of Healthcare management*. Vol. 46, No. 3, p. 137-184



“Allah akan meninggikan orang-orang yang berfirman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan.” (Q.S. Al- Mujadalah: 11)

Menurut persepsi umum masyarakat berpendidikan dapat melakukan tugas-tugas tertentu dengan mudah dan efisien dibandingkan dengan yang tidak berpendidikan atau mereka yang berpendidikan rendah. Pendidikan tidak berarti ijazah tinggi formal. Meskipun seseorang mungkin tidak memiliki ijazah, tetapi memiliki pengetahuan akan membuatnya efisien.⁴⁵

Indikator-indikator dari tingkat pendidikan menurut Liza dan Sukiarti yaitu:⁴⁶

1. Pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah
2. Pendidikan non formal dengan indikatornya pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh pekerja.

G. Penelitian Terdahulu

Rofiah (2014) penelitian ini menggunakan teknik analisis data secara kualitatif & kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi yang didapat adalah positif. Dari hasil uji signifikan dengan

⁴⁵M. Van Vugt. *“Evolutionary Origins of Leadership and Followership,”* Personality & Social Psychology Review, Vol. 10, No. 4 pp. 354-357

⁴⁶Liza & Sukiarti. *“Hubungan Antara Tingkat Pengetahuan, Tingkat Pendidikan dan Status Pekerjaan dengan Motivasi Lansia Berkunjung ke Posyandu Lansia di Desa Dadirejo Kec. Tirto Kab. Pekalongan.”* Skripsi. Jurusan S1 Keperawatan, sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan, 2013

$\alpha = 5\%$ diperoleh $t_{hitung} (17,019) > t_{tabel} (1,994)$ yang artinya, ada pengaruh antara pelatihan terhadap prestasi kerja.⁴⁷:

Adhysaka Utama (2016) penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil yang didapat diketahui bahwa: (1) ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengalaman kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dengan nilai sig. F sebesar 0,000. (2) ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengalaman kerja pada prestasi kerja (0,197 koefisien positif beta). (3) ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja (0,210 koefisien beta positif). (4) pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (koefisien beta 0,448 positif).⁴⁸

Desi Setya Ariani (2016) penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, yang mana hasilnya menunjukkan bahwa hasil uji F dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 47,488 dengan signifikansi 0,000. Tingkat signifikansi yang diperoleh lebih kecil ($<$) $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan, semangat kerja, kepemimpinan, dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.⁴⁹

⁴⁷Rofiah. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja pada Divisi Produksi PT Indofood Sukses Makmur, Tbk Padalarang." Skripsi. (UNISBA, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2014)

⁴⁸Adhysaka Utama. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi CV Megah Sejahtera)". Jurnal Administrasi Bisnis, (S1 Universitas Brawijaya, 2016)

⁴⁹Desi Setya Ariani, "Pengaruh Pendidikan, Semangat kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah". Skripsi. (Universitas Dian Nuswantoro Semarang, Jurusan Manajemen, 2016)

Hendra Wijayanto, Sebendar (2016) jenis penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan berganda. Mendapatkan dua hasil yaitu, hasil pertama menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan kerja sebesar 0,908. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai t_{hitung} sebesar 3,078 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$), hasil tersebut signifikan. Hasil kedua yaitu hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.⁵⁰

Nevia Mutia Resisti (2016) jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan asosiatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri atau variabel lebih tanpa membuat perbandingan dengan variabel lain. Hasil uji analisis jalur dengan SPSS 6.0 menunjukkan adanya pengaruh langsung antara kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 0,37. sedangkan uji analisis jalur menunjukkan pengaruh langsung variabel pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,84. untuk variabel kepuasan kerja berdasarkan analisis jalur menunjukkan bahwa adanya pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 0,232.⁵¹

Sri Muljani (2016) penelitian ini bersifat deskriptif analisis dengan menggunakan teknik analisis regresi. Secara simultan bahwa pelatihan cukup

⁵⁰Hendra Wijayanto, Sebendar. "Pengaruh Kemampuan dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kebon Bawang di Jakarta Utara". *IJPA-The Indonesian Journal of Public Administration*. Vol. 2, No. 2, 2016

⁵¹Nevia Mutia Resisti. "Pengaruh Kemampuan, Pengalaman, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Kec. Lenggayang Kab. Pesisir Selatan." *Jurnal. (STKIP) PGRI SUMBAR, Program Studi Pendidikan Ekonomi, 2016*

besar dan signifikan pengaruhnya cukup dominan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian menemukan bahwa prinsip relevan memberikan pengaruh dengan persentase paling tinggi (23,3%) terhadap prestasi kerja, sedangkan prinsip partisipan memberikan pengaruh dengan persentase rendah (0,5%) terhadap prestasi kerja pegawai.⁵²

Yuli Mardiyanti (2017) pada penelitian ini teknik yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa pengalaman, stres kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Didukung nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai *adjusted* R^2 sebesar 0,466 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan terhadap variasi perubahan variabel prestasi kerja karyawan sebesar 46,6%, sedangkan sisanya sebesar 53,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.⁵³

Muhammad Fahmi (2017) penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50.289 > 3.16$) dengan besaran koefisien determinasi R^2 sebesar 0,646. jika dijabarkan maka besaran perubahan variabel prestasi kerja pegawai sebesar 36,4%, dipengaruhi oleh satu variabel independen yang ada dalam penelitian ini. Setelah analisis melalui uji T diketahui bahwa variabel X_1 memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Variabel X_2 memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja

⁵²Sri Muljani. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan Prov. Jawa Barat". Thesis. (Universitas Pasundan, Jurusan S2 Ilmu Hukum, 2016)

⁵³Yuli Mardiyanti. "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. SAMI". Skripsi. (Univ. Muhammadiyah Surakarta, Jurusan Manajemen, 2017)

pegawai, hal ini ditunjukkan oleh T_{hitung} untuk variabel X_1 4,632 ($4,632 > 2.003$).⁵⁴

Asriwidyayanti, Dkk (2018) penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil pengujian tersebut menunjukkan dimana nilai konstanta 1,250 yang berarti bahwa prestasi kerja pegawai sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 1,250. selanjutnya koefisien regresi variabel tingkat pendidikan sebesar 0,230 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara tingkat pendidikan dengan prestasi kerja. Koefisien regresi variabel pelatihan dengan regresi sebesar 0,216 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan prestasi kerja. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,236 yang artinya, terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja.⁵⁵

Rahman Akbar (2018) penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($44,282 > 3,99$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000 secara statistik penempatan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.⁵⁶

⁵⁴Muhammad Fahmi. "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Prov. Sumatera Utara". Skripsi (UIN Sumatera Utara Medan, 2017)

⁵⁵Asriwidyayanti, Dkk. " Pengaruh Tingkat pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Poltekes Kementerian Kesehatan PALU". e Jurnal Katalogis, Vol. 6, No. 2, ISSN 2302-2019, HAL. 116

⁵⁶Rahman Akbar. "Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi kasus Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kab. Buton)". Skripsi (UIN Aluddin Makassar, Jurusan Manajemen, 2018)

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No .	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan
1	Rofiah (2014)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja pada Divisi Produksi PT Indofood Sukses Makmur, Tbk Padalarang. (Skripsi)	Ada pengaruh antara pelatihan terhadap prestasi kerja	Membahas tentang prestasi kerja karyawan	Menggunakan teknik analisis regresi sederhana
2	Adhysaka Utama (2016)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi karyawan bangunan produksi CV Megah Sejahtera. (jurnal administrasi bisnis)	Terdapat pengaruh antara pengalaman kerja, motivasi kerja, dan kepuasan Kerja terhadap prestasi kerja karyawan	Membahas tentang prestasi kerja karyawan	Variable yang digunakan adalah pengalaman kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sebagai variable independen
3	Desi Setya Arini (2016)	Pengaruh Pendidikan, Semangat Kerja, Kepemimpinan, dan motivasi Kerja Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengan.	Variabel Pendidikan, Semangat Kerja, Kepemimpinan, dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja	Membahas tentang prestasi kerja yang dipengaruhi oleh variabel pendidikan sebagai variable independen yang sama	Menggunakan variable Semangat kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi sebagai variable independen

		(Skripsi)	Pegawai		
4	Hendra W (2016)	Pengaruh Kemampuan dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja pegawai di Kantor kelurahan Kebon bawang Jakarta Utara. (IJPA- <i>The Indonesian Journal of Public Administration</i>)	Hasil menunjukkan bahwa variabel Kemampuan dan Loyalitas Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja pegawai	Membahas tentang Prestasi Kerja Karyawan dengan Kemampuan sebagai variabel independen	Menggunakan variabel loyalitas kerja sebagai variabel independen
5	Nevia Mutia Resisiti (2016)	Pengaruh Kemampuan, Pengalaman, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Pengkreditan Rakyat Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. (Jurnal)	Variabel kemampuan, pengalaman, dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.	Membahas tentang prestasi kerja dengan menggunakan variable kemampuan, dan pengalaman sebagai variabel independen.	Menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel independen
6	Sri Muljani (2016)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Jawa Barat. (Thesis)	Secara simultan bahwa pelatihan cukup besar dan signifikan pengaruhnya cukup dominan dalam meningkatkan	Membahas tentang pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja	Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana

			an prestasi kerja pegawai		
7	Yuli Mardiyanti (2017)	Pengaruh Pengalaman, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT SAMI Surya Perkasa Sukaharjo. (skripsi)	Hasilnya menunjukkan bahwa Pengalaman, Stres Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Membahas tentang prestasi kerja dengan menggunakan variabel pengalaman sebagai variabel independen	Menggunakan variabel Stres kerja dan kompensasi sebagai variabel independen
8	Muhammad Fahmi (2017)	Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah provinsi sumatera utara (skripsi)	Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja	Membahas tentang prestasi kerja dengan menggunakan variabel kemampuan sebagai variabel independen	Menggunakan variabel motivasi sebagai variabel independen

9	Asriwid yayanti, Dkk (2018)	Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai poltekes kementerian kesehatan Palu. (e Jurnal Katalogis)	Terdapat pengaruh positif antara tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Dan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap prestasi kerja, yaitu variabel disiplin kerja	Membahas tentang prestasi kerja	Mencari pengaruh paling besar antara variabel-variabel yang mempengaruhi prestasi kerja.
10	Rahman Akbar (2018)	Pengaruh penempatan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja (studi kasus pegawai dinas pekerjaan umum kabupaten Buton. (skripsi)	Secara statistic penempatan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja	Membahas tentang prestasi kerja	Mencari pengaruh secara simultan

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

H. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja

Kemampuan merupakan hal yang sangat penting dalam proses pelaksanaan kerja sebagai pendukung terbentuknya karakter yang mampu

bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya. Kemampuan merupakan bawaan kesanggupan sejak lahir atau merupakan hasil dari latihan yang digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut meliputi kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik berkaitan dengan stamina dan karakteristik tubuh, sedangkan kemampuan intelektual berkaitan dengan aktivitas mental.⁵⁷

Kemampuan tersebut merupakan sesuatu yang dimiliki oleh karyawan di dalam melaksanakan berbagai tugas pokoknya sesuai bidang kerja yang ditekuni sehingga akan mencapai prestasi kerja. Kemampuan seseorang didasari oleh kemampuan terbentuk karena bakat, minat, kebiasaan dan kepentingan yang ingin dicapai.⁵⁸

Keterkaitan antara Kemampuan dan Prestasi kerja karyawan di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hendra Wijayanto (2016) yang menunjukkan bahwa Kemampuan berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan menjadi hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kemampuan berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja Karyawan

2. Pengaruh Pengalaman Terhadap Prestasi Kerja

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas

⁵⁷ Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006), hal. 67

⁵⁸ Pradyansyah. *Keterampilan dan Kompetisi SDM*, (Jakarta: Bina Iklim), hal. 95

pengalaman kerja seseorang semakin terampil melakukan pekerjaan yang lebih baik dan juga semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁵⁹

Keterkaitan antara Pengalaman dan Prestasi kerja juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nevia (2016) yang menunjukkan bahwa Pengalaman memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan menjadi hipotesis sebagai berikut:

H2 : Pengalaman berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja Karyawan

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Pelatihan merupakan suatu proses dimana seseorang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau instansi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi. Pelatihan pegawai akan menghasilkan pegawai yang memiliki keterampilan kerja dibidangnya. Dengan bertambahnya keterampilan yang dimiliki seorang pegawai akan menciptakan pegawai yang unggul serta akan berdampak pula pada Prestasi Kerja Karyawan tersebut.⁶⁰

Keterkaitan antara Pelatihan dan Prestasi kerja dapat dilihat dan didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Siddik (2006) yang

⁵⁹ Puspianingsih. "Faktor-faktor yang berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manager Perusahaan Manufaktur". Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia, Jakarta.

⁶⁰ Mathis and Jackson. "Human and Employment. Terjemahan Anas Setyaningsih. BPFE-UGM Yogyakarta, Journal Administration Reform, Volume 2, 2002, hal. 34

menunjukkan hasil bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan menjadi hipotesis sebagai berikut:

H3 : Pelatihan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan

4. Pengaruh Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada prestasi kerja karyawan. Tingkat pendidikan memiliki peranan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada organisasi atau instansi dimana pegawai itu melakukan aktivitasnya, jika tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai tinggi maka akan setinggi pula produktivitas kerjanya yang nanti akan berdampak positif terhadap prestasi kerjanya.⁶¹

Keterkaitan antara Pendidikan dan Prestasi Kerja didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Asriwidyayanti, Dkk (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan menjadi hipotesis sebagai berikut:

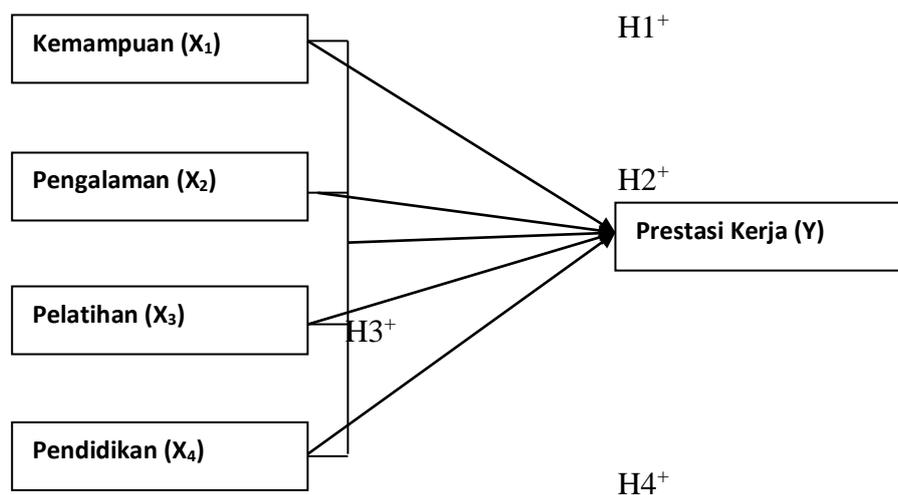
H4 : Pendidikan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan

⁶¹ Yuki Gary A. *Human Resources Management, English Edition, Pretice Hall, USA. Journal Of Healthcare Management*. Vol. 46 No. 3 p. 137-184

I. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikembangkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Kemampuan, Pengalaman, Pelatihan, dan Pendidikan Terhadap
Prestasi Kerja Karyawan PT Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang



Sumber : Hasil Pengembangan Penelitian, 2019

J. Hipotesis

Dari hasil telaah pustaka diatas, maka hipotesis dapat diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Kemampuan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hipotesis 2 : Pengalaman berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hipotesis 3 : Pelatihan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hipotesis 4 : Pendidikan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hipotesis 5 : Kemampuan, Pengalaman, Pelatihan, dan Pendidikan berpengaruh bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Karyawan.