

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Peneliti mencari dan menggali informasi dari penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan, baik dari segi kelebihan maupun kekurangan. Selain itu, dalam penulisan seminar ini, peneliti juga mencari informasi dari berbagai sumber, seperti jurnal, untuk mendapatkan informasi tentang teori-teori yang terkait dengan judul yang digunakan penulis untuk membuat landasan teori.

2.1.1 Pendidikan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Pendidikan

Dasar dari pendidikan sendiri berasal dari segi bahasa yaitu kata dasar didik, dan diberi awalan men, menjadi mendidik, yaitu kata kerja yang memelihara dan memberi latihan(ajaran). Pendidikan sebagai kata benda, berarti proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan, proses pembuatan, cara mendidik (Sakinah, 2019).

Menurut Handoko dalam (Edi Yusman, 2021) bersumber dari undang-undang RI Nomor 2 tahun 1989, pendidikan adalah upaya sadar untuk mempersiapkan individu melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan untuk peran mereka di masa mendatang. Pendidikan didefinisikan sebagai

pendidikan formal yang diperoleh atau diberikan di sekolah. Pendidikan formal sangat penting karena memberikan kemampuan dan kemampuan untuk berkembang dalam bidang kerja.

Pendidikan adalah proses meningkatkan pengetahuan umum seseorang, yang mencakup meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang berkaitan dengan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan pendidikan menurut Ihsan adalah upaya manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi mereka secara fisik dan spiritual sesuai dengan nilai-nilai masyarakat dan kebudayaan mereka. Pendidikan adalah kebutuhan esensial yang harus dipenuhi sepanjang hidup manusia. Tidak mungkin bagi suatu populasi manusia untuk maju, sejahtera, dan bahagia dalam pandangan hidup mereka tanpa pendidikan (Laviona, 2023).

Dapat disimpulkan setiap manusia tidak lepas dari pendidikan, pendidikan merupakan kebutuhan sepanjang hayat sampai kapan pun dan dimana pun berada. Pendidikan bukan saja sangat penting, pendidikan itu sama sekali tidak dapat dipisahkan dari kehidupan. Baik dalam kehidupan keluarga, maupun kehidupan bangsa dan negara. (Iki, 2023)

Menurut Tirtarahardja dalam (Robbiantara, 2022) “Pendidikan adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan dengan sengaja, teratur dan terencana untuk membina kepribadian dan pengembangan kemampuan manusia baik jasmani maupun rohani,

sehingga pendidikan mempunyai peran yang sangat menentukan bagi perkembangan individu juga bangsa serta sebagai bekal untuk bekerja.”

Dari definisi-definisi diatas penulis merangkumnya kedalam tabel, dapat dilihat yakni sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Definisi Pendidikan Menurut Para Ahli

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definsi
1.	2019	Sakinah, Nailus	Dasar dari pendidikan sendiri berasal dari segi bahasa yaitu kata dasar didik, dan diberi awalan men, menjadi mendidik, yaitu kata kerja yang memelihara dan memberi latihan(ajaran). Pendidikan sebagai kata benda, berarti proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan, proses pembuatan, cara mendidik.
2.	2020	Hendrayani	Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon.
3.	2021	Handoko dalam Edi Yusman	Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.2 Tahun 1989 pendidikan adalah upaya sadar untuk mempersiapkan individu melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan untuk peran mereka di masa mendatang. Pendidikan didefinisikan sebagai pendidikan formal yang diperoleh atau diberikan di sekolah. Pendidikan formal sangat penting karena memberikan kemampuan dan kemampuan untuk berkembang dalam bidang kerja.
4.	2022	Tirtarahardja dalam Robbiantara	Pendidikan adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan dengan sengaja, teratur dan terencana untuk membina kepribadian dan pengembangan kemampuan manusia baik jasmani maupun rohani, sehingga pendidikan mempunyai peran yang sangat menentukan bagi perkembangan individu juga bangsa serta sebagai bekal untuk bekerja.
5.	2023	Laviona, Nyimas Tamara	pendidikan adalah upaya manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi mereka secara fisik dan spiritual sesuai dengan nilai-nilai masyarakat dan kebudayaan mereka. Pendidikan adalah kebutuhan esensial yang harus dipenuhi sepanjang hidup manusia. Tidak mungkin bagi suatu populasi manusia untuk maju, sejahtera, dan bahagia dalam pandangan hidup mereka tanpa pendidikan

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan pada tabel 2.1 diatas definisi pendidikan menurut pendapat para ahli, maka penulis mengambil indikator yang berhubungan dengan fenomena yang terjadi di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara Bandung yaitu definisi menurut Tirtarahardja dalam (Robbiantara, 2022) “Pendidikan adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan dengan sengaja, teratur dan terencana untuk membina kepribadian dan pengembangan kemampuan manusia baik jasmani maupun rohani, sehingga pendidikan mempunyai peran yang sangat menentukan bagi perkembangan individu juga bangsa serta sebagai bekal untuk bekerja.”

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan

Faktor-Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah dalam (Rofikoh, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

2. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

3. Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

4. Perkembangan IPTEK

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

5. Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai

2.1.1.3 Indikator-Indikator Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003) dalam (Nehemia Febriyani Simanjuntak, 2023), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari: Pendidikan dasar Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan menengah Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan tinggi Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Ada 3 indikator menurut Tirtarahardja dalam (Robbiantara, 2022), sebagai berikut:

1. Jenjang Pendidikan, tingkatan pendidikan yang ditetapkan mengikuti tingkat perubahan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang akan dikembangkan.

2. Kesesuaian Jurusan, sebelum karyawan direkrut perusahaan terlebih dahulu menyesuaikan tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan.
3. Kompetensi, yaitu pemahaman, kemampuan mengenai tugas, kualitas dan nilai-nilai dasar yang dipertimbangkan dalam kebiasaan berbicara dan berpendapat.

Penulis merangkum kembali indikator-indikator yang mempengaruhi pendidikan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Indikator Pendidikan Menurut Para Ahli

No.	Penulis / Tahun	Indikator
1.	Muzerika et al, 2019	1. Tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik 2. Tujuan yang akan dicapai
2.	UU SISDIKNAS No. 20 (2003) dalam Nehemia Febriyani Simanjuntak, 2023	1. Jenjang Pendidikan 2. Kesesuaian Jurusan
3.	Tirtarahardja dalam robbiantara, 2022	1. Jenjang pendidikan 2. Kesesuaian Jurusan 3. Kompetensi

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan pada tabel 2.2 diatas indikator menurut pendapat para ahli, maka penulis mengambil indikator yang berhubungan dengan fenomena yang terjadi di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara Bandung yaitu indikator menurut UU ISDIKNAS No 2 (2003) dalam (Nehemia Febriyani Simanjuntak, 2023) yang berisi 2 indikator yakni Jenjang Pendidikan dan Kesesuaian Jurusan.

2.1.2 Pelatihan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan ialah upaya untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan atau anggota dalam melaksanakan tugas dengan cara meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap, dan perilaku yang relevan dengan pekerjaan (Hidayatullah, 2022). Menurut (Sri, 2024), pelatihan adalah serangkaian tindakan (upaya) yang dilakukan dengan sengaja dalam bentuk bantuan kepada tenaga kerja profesional kepelatihan dalam satuan waktu dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas suatu organisasi.

Menurut (Rivaldo, 2021), pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Dengan pelatihan, karyawan diharapkan menjadi lebih terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi.

Sedangkan menurut (Wahyuningsih, 2019) pelatihan karyawan atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para karyawan melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan-pengetahuan (*knowledge*) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan, ilmu mengenai pekerjaan dan lain sebagainya.

Pelatihan merupakan proses perubahan dan kegiatan jangka pendek yang menghasilkan dampak perubahan jangka panjang bagi individu organisasi maupun organisasi itu sendiri dalam cakupan manfaat maupun dimanfaatkan oleh sebuah perusahaan instansi (Sudarso, 2022).

Berikut data tabel 2.3 definisi-definisi pelatihan kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Tabel 2. 3 Definisi Pelatihan Kerja Menurut Para Ahli

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definsi
1.	2019	Nasri	pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Dengan pelatihan, karyawan diharapkan menjadi lebih terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi.
2.	2019	Pribadi	Pelatihan ialah upaya untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan atau anggota dalam melaksanakan tugas dengan cara meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap, dan perilaku yang relevan dengan pekerjaan
3.	2019	Wahyuningsih	pelatihan karyawan atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (<i>knowledge</i>), keterampilan (<i>skill</i>), dan sikap-sikap kerja (<i>attitudes</i>) para karyawan melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.
4.	2020	Hamalik	pelatihan adalah serangkaian tindakan (upaya) yang dilakukan dengan sengaja dalam bentuk bantuan kepada tenaga kerja profesional kepelatihan dalam satuan waktu dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas suatu organisasi.
5.	2022	Sudarso, <i>et al</i>	Pelatihan merupakan proses perubahan dan kegiatan jangka pendek yang menghasilkan dampak perubahan jangka panjang bagi individu organisasi maupun organisasi itu sendiri dalam cakupan manfaat maupun dimanfaatkan oleh sebuah perusahaan instansi

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan pada tabel 2.3 diatas definisi menurut pendapat para ahli terdapat fenomena yang terjadi di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi,

Mineral, dan Batubara Bandung yaitu pengertian pelatihan kerja menurut (Wahyuningsih, 2019) “pelatihan karyawan atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap-sikap kerja (attitudes) para karyawan melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.”.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Tarigan, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Peserta

Kualitas dan karakteristik peserta sangat menentukan efektivitas pelatihan. Peserta yang memiliki motivasi tinggi, kesiapan belajar, dan latar belakang yang relevan cenderung lebih mudah menyerap materi pelatihan.

2. Pelatih Instruktur

Kompetensi dan pengalaman pelatih atau instruktur sangat berpengaruh. Pelatih yang berpengalaman, memiliki pengetahuan mendalam, dan mampu menyampaikan materi dengan baik akan meningkatkan hasil pelatihan.

3. Fasilitas Pelatihan

Ketersediaan dan kualitas fasilitas pelatihan, seperti ruang kelas, alat bantu pengajaran, dan teknologi yang digunakan, sangat mempengaruhi proses belajar. Fasilitas yang memadai menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

4. Kurikulum

Kurikulum yang dirancang dengan baik, yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan dan perkembangan terbaru di bidang tersebut, akan lebih efektif. Kurikulum yang komprehensif dan up-to-date memastikan peserta mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan.

5. Dana Pelatihan

Anggaran yang tersedia untuk pelatihan juga menjadi faktor penting. Dana yang mencukupi memungkinkan penyediaan fasilitas yang baik, pemilihan pelatih berkualitas, dan pengembangan kurikulum yang optimal. Sebaliknya, keterbatasan dana dapat membatasi kualitas pelatihan.

2.1.2.3 Indikator-Indikator Pelatihan

Agar program pelatihan berhasil dengan baik dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan maka pelatihan harus dilaksanakan dengan cara-cara yang tepat dan harus mempertimbangkan beberapa indikator-indikator pelatihan. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar. Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Mangkunegara dalam (Aryansuka Mautama Putra, 2022).

Berdasarkan (Wahyuningsih, 2019) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni:

1. Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihannya dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta

dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.

2. Materi dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar yang digunakan.
3. Metode yang digunakan dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).
4. Kualifikasi peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.
5. Kualifikasi pelatih atau pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti memiliki keterampilan terkait materi pelatihan mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

Sedangkan indikator yang mempengaruhi pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Tarigan N. L, 2021) diantaranya:

1. Instruktur diukur dengan kualifikasi, kompetensi, dan pendidikan.
2. Peserta diukur dengan kualifikasi yang sesuai dengan semangat yang tinggi
3. Materi diukur dengan materi atau kurikulum.
4. Metode-Metode diukur dengan kesesuaian materi dan komponen peserta pelatihan

5. Tujuan diukur dengan penyusunan rencana aksi (*action play*), penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan.

Adapun indikator-indikator menurut Mangkunegara dalam (I Putu Santika, 2021) sebagai berikut:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja

3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja.

4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, stimulasi, simulasi dalam kelas.

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pemimpin.

Berikut adalah tabel 2.4 Indikator pelatihan kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Tabel 2. 4 Indikator Pelatihan Kerja Menurut Para Ahli

No.	Penulis / Tahun	Indikator
1.	Wahyuningsih, 2019	1. Tujuan pelatihan 2. Materi Pelatihan 3. Metode Pelatihan 4. Kualifikasi peserta 5. Kualifikasi pelatih
2.	Anwar Prabu Mangkunegara dalam Nerys Lourensius <i>et al</i> (2021)	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode-Metode
3	Mangkunegara dalam I Putu Santika (2021)	1. Jenis Pelatihan 2. Tujuan Penelitian 3. Materi Pelatihan 4. Metode Pelatihan 5. Kualifikasi Peserta

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel 2.4 indikator menurut pendapat para ahli, maka penulis mengambil indikator yang berhubungan dengan fenomena yang terjadi di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara Bandung yaitu indikator menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (I Putu Santika, 2021) yang berisi 5 indikator yaitu Jenis Pelatihan, Tujuan Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan, dan Kualifikasi Peserta.

2.1.3 Prestasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Yang dimaksud dengan prestasi di sini adalah prestasi kerja, yaitu kemampuan dan keahlian pekerja untuk melakukan suatu tugas yang dibebankan atau ditugaskan kepadanya dengan pengetahuan dan keahlian pekerja tersebut. Perusahaan

mengharapkan prestasi kerja dari karyawannya saat mengembangkan dan melancarkan semua pekerjaan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Iki, 2023).

Menurut Sutrisno dalam Indra Gunadi (2020) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Hasibuan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan waktu.

Menurut Ngurah dalam Rizal Pintoro (2019), Prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan karyawan dengan dorongan dari manajemen dalam meningkatkan kinerja organisasi. Prestasi kerja berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai baik berupa mutu atau jumlah pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai tersebut selama sehari bekerja berlebih-lebihan serta dapat menyelesaikan pekerjaannya seperti yang telah ditargetkan, prestasi kerja dapat pula dicapai melalui pendidikan yang telah diikutinya, baik yang bersifat formal maupun nonformal (Hakim, 2019).

Menurut Purnama Dewi dan Harjojo (2019) “Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”.

Penulis merangkum kembali definis-definisi prestasi kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Tabel 2. 5 Definisi Prestasi Kerja Menurut Para Ahli

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definsi
1.	2019	Hakim	Prestasi kerja berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai baik berupa mutu atau jumlah pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai tersebut selama sehari bekerja berlebih-lebihan serta dapat menyelesaikan pekerjaannya seperti yang telah ditargetkan, prestasi kerja dapat pula dicapai melalui pendidikan yang telah diikutinya, baik yang bersifat formal maupun nonformal
2.	2019	Purnama Dewi dan Harjoyo	Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.
3.	2020	Ngurah dalam Rizal Pintoro	Prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan karyawan dengan dorongandari manajemen dalam meningkatkan kinerja organisasi
4.	2020	Hasibuan dalam Indra Gunadi	Prestasi kerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu.
5.	2023	Muhammad Iki	prestasi kerja, yaitu kemampuan dan keahlian pekerja untuk melakukan suatu tugas yang dibebankan atau ditugaskan kepadanya dengan pengetahuan dan keahlian pekerja tersebut. Perusahaan mengharapkan prestasi kerja dari karyawannya saat mengembangkan dan melancarkan semua pekerjaan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel 2.5 definisi prestasi kerja menurut pendapat para ahli, maka penulis mengambil indikator yang berhubungan dengan fenomena yang terjadi di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara Bandung yaitu definisi menurut Purnama Dewi dan Harjoyo (2019) “Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara dikutip dari Widyawati Mashar (2019), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor-faktor kemampuan dan faktor-faktor motivasi, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Pengetahuan tentang tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan, kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dalam menyelesaikan tugas Pengalaman dalam menyelesaikan tugas serupa sebelumnya, kemampuan untuk belajar dan memahami informasi baru. Kemampuan bawaan yang dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman.

2. Faktor Motivasi

Kebutuhan dasar manusia seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, dan sosial, keinginan untuk mencapai sesuatu yang lebih dari sekadar kebutuhan dasar. Keyakinan bahwa individu dapat mencapai tujuannya, prinsip dan keyakinan yang dianut individu, sasaran yang ingin dicapai individu.

2.1.3.3 Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Dasar prestasi kerja menurut Hasibuan yaitu prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhanserta waktu. Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno dalam Indra Gunadi (2020) sebagai berikut:

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan oleh sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja

3. Inisiatif

Tingkat Inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecekatan dalam menerima dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dalam cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Semangat Kerja

Tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Menurut Sunyoto dalam (M. Afuan, 2020) disebutkan beberapa indikator pengukuran prestasi kerja adalah:

1. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, tugas-tugas tambahan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

2. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya.
3. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
4. Sikap, menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap sesama rekan kerja, atasan dan seberapa kuat tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut (Julfikar Bualo, 2024) terdapat 4 (empat) unsur-unsur dalam mengukur prestasi kerja karyawan, yakni:

1. Quality, yakni kualitas kerja yang dihasilkan seorang karyawan sesuai dengan instruksi pemimpin dan tujuan instansi tempatnya bekerja.
2. Pengetahuan tentang Pekerjaan, yakni tingkat pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang dikerjakannya, baik itu prosedur, tata cara dan informasi teknis mengenai pekerjaan tersebut.
3. Inisiatif, yakni perilaku karyawan yang tidak menunggu perintah dari pimpinan dalam memulai suatu pekerjaan.

Menurut (Aris, 2021) Pengukuran prestasi kerja terhadap organisasi menurut penelitian sebaiknya mempertimbangkan hal-hal antara lain:

1. Kualitas; pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan suatu pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik pengukurannya.
2. Kuantitas; pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keseluruhan dari proses atau pelaksanaan kegiatan.

3. Ketepatan waktu yang direncanakan; pengukuran ketepatan waktu yang direncanakan merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Indikator penilaian prestasi kerja karyawan menurut malayu S.P Hasibuan dalam (Nur, 2021) adalah sebagai berikut : 1. Kejujuran 2. Kedisiplinan 3. Kerja Sama 4. Jabatan 5. Kemampuan dalam bekerja 6. Kesetiaan Terhadap Pekerjaan dan Organisasi 7. Kemampuan mengevaluasi 8. Hasil Kerja Karyawan 9. Kualitas dan Kuantitas Sesuai dengan Jabatan yang diberikan

Peneliti merangkum kembali dalam tabel 2.6 berisi indikator-indikator prestasi kerja yang digunakan peneliti lain sebagai berikut:

Tabel 2. 6 Indikator-Indikator Prestasi Kerja Menurut Para Ahli

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator
1	2020	Sunyoto dalam M. Afuan	1. Mutu Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketangguhan 4. Sikap
2	2020	Sutrisno dalam Indra Gunardi	1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan Mental 5. Semangat Kerja 6. Disiplin Waktu dan Absensi
3	2021	Affandy Agusman Aris	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu
4	2021	S. P Hasibuan dalam Nur	1. Kejujuran 2. Kedisiplinan 3. Kerja Sama 4. Jabatan 5. Kemampuan dalam bekerja 6. Kesetiaan Terhadap Pekerjaan dan Organisasi 7. Kemampuan mengevaluasi 8. Hasil Kerja Karyawan

			9. Kualitas dan Kuantitas
5	2024	Julfikar Bualo	1. Quantity 2. Pengetahuan tentang pekerjaan 3. Inisiatif

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel 2.6 diatas Indikator prestasi kerja menurut pendapat para ahli, maka penulis mengambil indikator yang berhubungan dengan fenomena yang terjadi di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara Bandung yaitu indikator menurut Sutrisno dalam G, Indra (2021) “Hasil Kerja, Pengetahuan, Pekerjaan, Inisiatif, Kecekatan Mental, Semangat Kerja, Disiplin Waktu dan Absensi”.

2.2 Penelitian Terdahulu

Suatu penelitian merujuk pada sejumlah temuan penelitian sebelumnya, di mana hasil-hasil penelitian tersebut dapat berfungsi sebagai data pendukung untuk menetapkan hasil penelitian yang sedang dilakukan saat ini. Oleh karena itu, peneliti melakukan telaah terhadap beberapa penelitian terdahulu yang mencakup pembahasan tentang variabel yang sedang diteliti. Hal ini dilakukan melalui kajian literatur dari jurnal-jurnal yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Berikut adalah ringkasan dari kajian literatur tersebut yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 2. 7 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan / Persamaan
Selfira Rizqi Nursyahputri, H. Romat Saragih (2019)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit HCBP PT	Berdasarkan artikel penelitian ini menemukan hasil bahwa pada variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) mampu	Persamaan: Variabel pelatihan dan prestasi kerja karyawan

	Telekomunikasi Indonesia (Tbk)	memberikan kontribusi terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 69,7%, sedangkan sisanya sebesar 30,3% disebabkan oleh factor lain	Perbedaan: Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian.
I Gusti Ngurah Adyana (2019)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah	Berdasarkan artikel penelitian ini menemukan hasil bahwa kecerdasan emosional dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 9,638 > F_{tabel} 3,21$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.	Persamaan: Variabel Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan Perbedaan: Terdapat perbedaan lokasi penelitian dan variabel kecerdasan emosional
Galih Wicaksono (2020)	Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak Tax Center Universitas Jember	Berdasarkan artikel penelitian ini menemukan hasil bahwa 59,8% perubahan yang terjadi pada prestasi kerja Relawan Pajak Tax Center Universitas Jember dijelaskan oleh variabel bebas kompetensi dan pelatihan.	Persamaan: Variabel pelatihan dan Prestasi kerja Perbedaan: Terdapat Perbedaan Lokasi penelitian, penambahan variabel x yaitu kompetensi.
Atika Anggraeni Shofwatun Hasna, Dewiana Novitasari, Masduki Asbari (2020)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Pada Pt. Agrindo Maju Lestari	Berdasarkan artikel penelitian ini menemukan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan	Persamaan: Variabel Pelatihan Kerja dan prestasi kerja karyawan Perbedaan: Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian dan variabel Motivasi kerja
Supardi, Yandra Rivaldo, Edi Yusman (2021)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam	Berdasarkan artikel penelitian ini menemukan hasil bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat pada RSBP Batam.	Persamaan: Variabel Pelatihan kerja dan Prestasi Kerja. Perbedaan: Terdapat perbedaan lokasi penelitian, dan variabel Promosi, Kompensasi, dan Motivasi.
Merta Kurniani Hura, Maya Agustina Tanjung, Yohana	Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Karyawan pada PT	Berdasarkan artikel penelitian ini menemukan hasil bahwa pelatihan, kompensasi, dan disiplin	Persamaan: Variabel Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan

Friskia Hia, Desi Apriliani S, Mega Ulinta S (2021)	Novel Pharmarceutical Medan	memberi pengaruh positif dan signifikan pada prestasi karyawan PT Novel Pharmaceutical Medan.	Perbedaan: Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian dan penambahan variabel kompensasi dan disiplin kerja
Anggi Karen, Bernhard Tewel, Mac D.B Walangitan (2021)	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado	Berdasarkan artikel penelitian ini menemukan hasil bahwa kontribusi variabel independen, yaitu pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap variabel dependen (prestasi kerja) adalah sebesar 83,7% dan sisanya 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain	Persamaan: Variabel Pendidikan dan Pelatihan dan Prestasi Kerja Karyawan Perbedaan: Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian dan variabel pengembangan karir.
Angelina Monica Sampow, Greis M. Sendow, Reitty L. Samadi (2021)	Analisis Pendidikan, Etos Kerja Dan <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Poldasulut	Berdasarkan artikel penelitian ini menemukan hasil bahwa Pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.	Persamaan: Variabel Pendidikan dan Prestasi Kerja Karyawan Perbedaan: Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian dan variabel x1 berbeda.
Mohamad Fausen, Abd. Kodir Djaelani, Arini Fitri Mustapita (2022)	Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja (Studi kasus pada Karyawan PT. Adhiguna Putera Cabang Paiton Probolinggo)	Berdasarkan artikel penelitian ini menemukan hasil bahwa perhitungan uji t yang telah didapat maka dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja.	Persamaan: Variabel Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan Perbedaan: Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian dan penambahan variabel kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia.
Nehemia Febriyani Simanjuntak, Nahar Maganda Saragih (2023)	Pengaruh Pengembangan Sdm Dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt. Bank Sumut Pusat Medan	Berdasarkan artikel Penelitian ini menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan SDM dan Pendidikan terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Sumut Pusat Medan.	Persamaan: Variabel Pendidikan Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai Perbedaan: Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian dan variabel lain yaitu

			pengembangan sumber daya manusia
Yusrab Ardianto Sabban, Muh.Saleh R (2023)	Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantaeng	Berdasarkan artikel penelitian ini menemukan hasil bahwa variabel pelatihan dengan t hitung sebesar 4,373 dengan signifikansi 0.000 yang berarti mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.	Persamaan: Variabel Pelatihan dan Prestasi Kerja Karyawan Perbedaan: Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian dan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja.
Endang Sugiarti (2022)	<i>The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsendo Primatama In West Jakarta</i>	<i>Training has a positive and significant effect on employee performance with a correlation value of 0.603 meaning that the two variables have a moderate level of relationship. The value of the coefficient of determination is 0.364 or 36.4% while the remaining 63.6% is influenced by other factors.</i>	Persamaan: Variabel Pelatihan dan Prestasi Kerja Karyawan Perbedaan: Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian dan variabel motivasi kerja dan pengembangan karir.
Siswoyo Haryono, Supardi and Udin (2020)	<i>The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia</i>	<i>Hypothesis 3 testing shows t count 2.870 > 1.96, so that training has a positive and significant effect on employee job performance. Based on the results of this study, job performance will increase if employees have the expertise and skills about their work.</i>	Persamaan: Variabel Pelatihan dan Prestasi Kerja Karyawan Perbedaan: Terdapat perbedaan pada variabel motivasi kerja dan promosi kerja.
Dina Winarum et al (2022)	<i>Employee Performance: Leadership Style, Compensation and Training</i>	<i>The results of this study contained a training variable having a calculated t value of 4,314 > 1,661 t table and a significance of 0.000</i>	Persamaan: Variabel Pelatihan dan Prestasi Kerja Karyawan Perbedaan: Terdapat perbedaan pada variabel kepemimpinan dan kompensasi kerja.

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

2.3 Kerangka Pemikiran

Faktor pendukung prestasi kerja karyawan diantaranya adalah Program pendidikan dan pelatihan kerja. Menurut Tirtarahardja dalam Robbiantara (2022), “Pendidikan adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan dengan sengaja, teratur dan terencana untuk membina kepribadian dan pengembangan kemampuan manusia baik jasmani maupun rohani, sehingga pendidikan mempunyai peran yang sangat menentukan bagi perkembangan individu juga bangsa serta sebagai bekal untuk bekerja.” Dimana pendidikan yang dimaksud adalah proses yang kompleks dan multidimensi yang bertujuan untuk mengembangkan potensi manusia secara menyeluruh, baik jasmani maupun rohani.

Faktor pendukung selanjutnya adalah pelatihan kerja menurut Wahyuningsih (2019) “pelatihan karyawan atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap-sikap kerja (attitudes) para karyawan melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.” Perusahaan ingin karyawannya memiliki skill yang terampil, mampu, dan produktif dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, keahlian, kecakapan, dan kemampuan karyawan melalui program pelatihan.

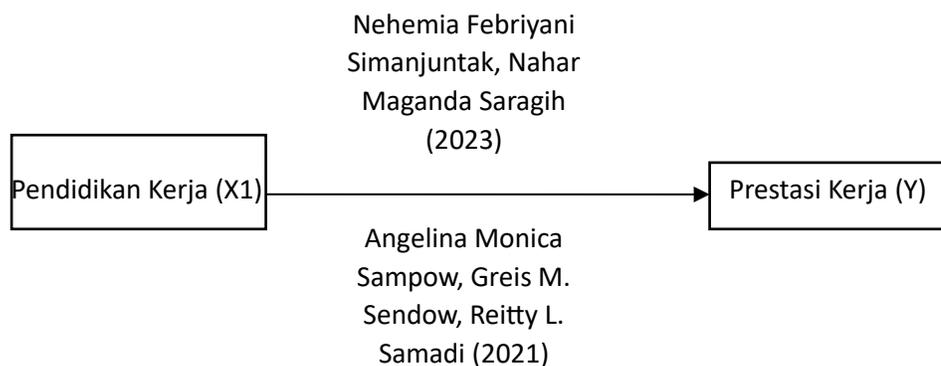
Sedangkan menurut Purnama Dewi dan Harjoyo (2019) “Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.” Dimana yang dimaksud dalam aspek penting ada

perbedaan antara jenis pekerjaan dan riwayat pendidikan. prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya sesuai dengan kemampuannya, pengalamannya, pendidikannya dan kesungguhannya. Oleh sebab itu untuk mencapai tujuan dengan prestasi kerja yang baik organisasi perlu memberikan fasilitas pengembangan karyawan yang tidak jauh dari penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan.

2.3.1 Hubungan Antar Variabel Penelitian

a. Pengaruh Pendidikan dengan Prestasi Kerja

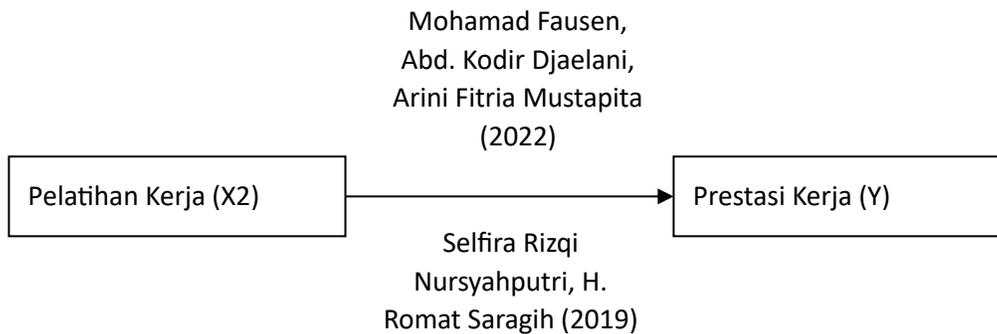
Dengan pengantaraan pendidikan lah dapat dilaksanakan perubahan sosial budaya yaitu pengembangan ilmu pengetahuan, penyesuaian nilai dan sikap yang mendukung pembangunan, penguasaan berbagai keterampilan dalam teknologi maju untuk mempercepat proses pembangunan dalam perusahaan agar tercapainya tujuan, disinilah timbul adanya prestasi kerja terhadap karyawan atas kemampuannya dalam menyelesaikan dan memahami tugas yang ada di perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian terdahulu Angelina Monica



Sampow, Greis M. Sendow, Reitty L. Samadi (2021) dan Nehemia Febriyani Simanjuntak, Nahar Maganda Saragih (2023) dimana variabel pendidikan kerja mendapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Gambar 2. 1 Pengaruh Program Pendidikan Kerja terhadap Prestasi Kerja
b. Pengaruh Pelatihan dengan Prestasi Kerja

Pelatihan yang dilaksanakan tersebut diharapkan akan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Karena tujuan dari pelatihan itu sendiri adalah untuk meningkatkan pemahaman akan fungsi dan tugas dari seorang karyawan sehingga ketika adanya pelatihan maka pada pelaksanaan fungsi dan tugasnya tersebut akan semakin lebih baik. Selain itu dengan pelatihan berpengaruh terhadap perbaikan dan pengembangan sikap, cara bekerja, tingkah laku, dan pengetahuan dan keterampilan serta moral karyawan sehingga menciptakan prestasi kerja yang baik dan mendapat hasil kerja yang optimal. Dengan adanya pelatihan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dimana hasil kerja dapat dicapai sesuai waktu yang ditetapkan, mutu hasil kerja yang sesuai standar, karyawan yang dapat diandalkan, mempunyai inisiatif rajin dan disiplin serta menunjukkan perilaku yang baik didalam lingkungan organisasi. Hal tersebut dibuktikan dengan didapatnya hasil penelitian oleh peneliti terdahulu Selfira Rizqi Nursyahputri, H. Romat Saragih (2019) yang menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan dengan variabel lainnya terhadap prestasi kerja karyawan.



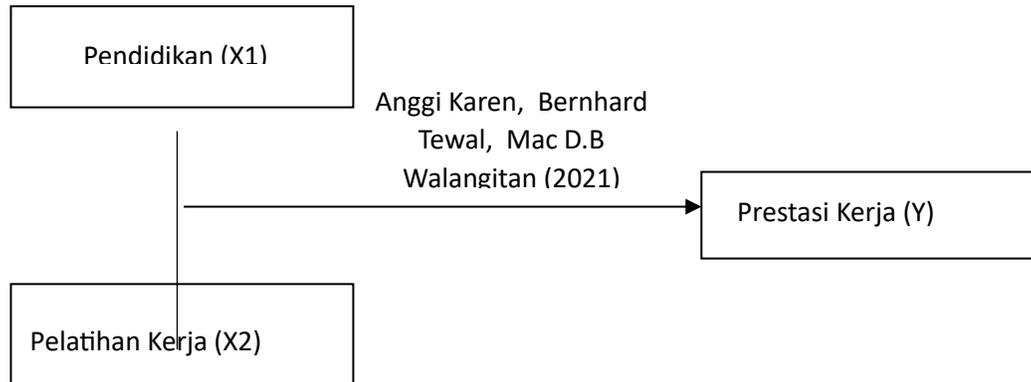
Gambar 2. 2 Pengaruh Program Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja

c. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dengan Prestasi Kerja

Penerapan program pendidikan dan pelatihan harus memperhatikan kualifikasi peserta dengan melakukan penilaian prestasi kerja karyawan terlebih dahulu agar progres yang dilalui efektif dan efisien. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wirotomo dan Pasaribu (2015) yang menemukan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan.

Hasil penelitian lain yang dijadikan acuan dalam penelitian ini dan mendukung penelitian sebelumnya dilakukan oleh Anggi Karen, Bernhard Tewel, Mac D.B Walangitan (2021) hasil penelitian ini menyatakan hasil bahwa pada variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) mampu memberikan kontribusi terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 69,7%, sedangkan sisanya sebesar 30,3% disebabkan oleh factor lain. Hal itu berarti bahwa variabel bebas yang digunakan dalam

model regresi secara bersama atau secara simultan layak untuk menjelaskan variabel terikat.

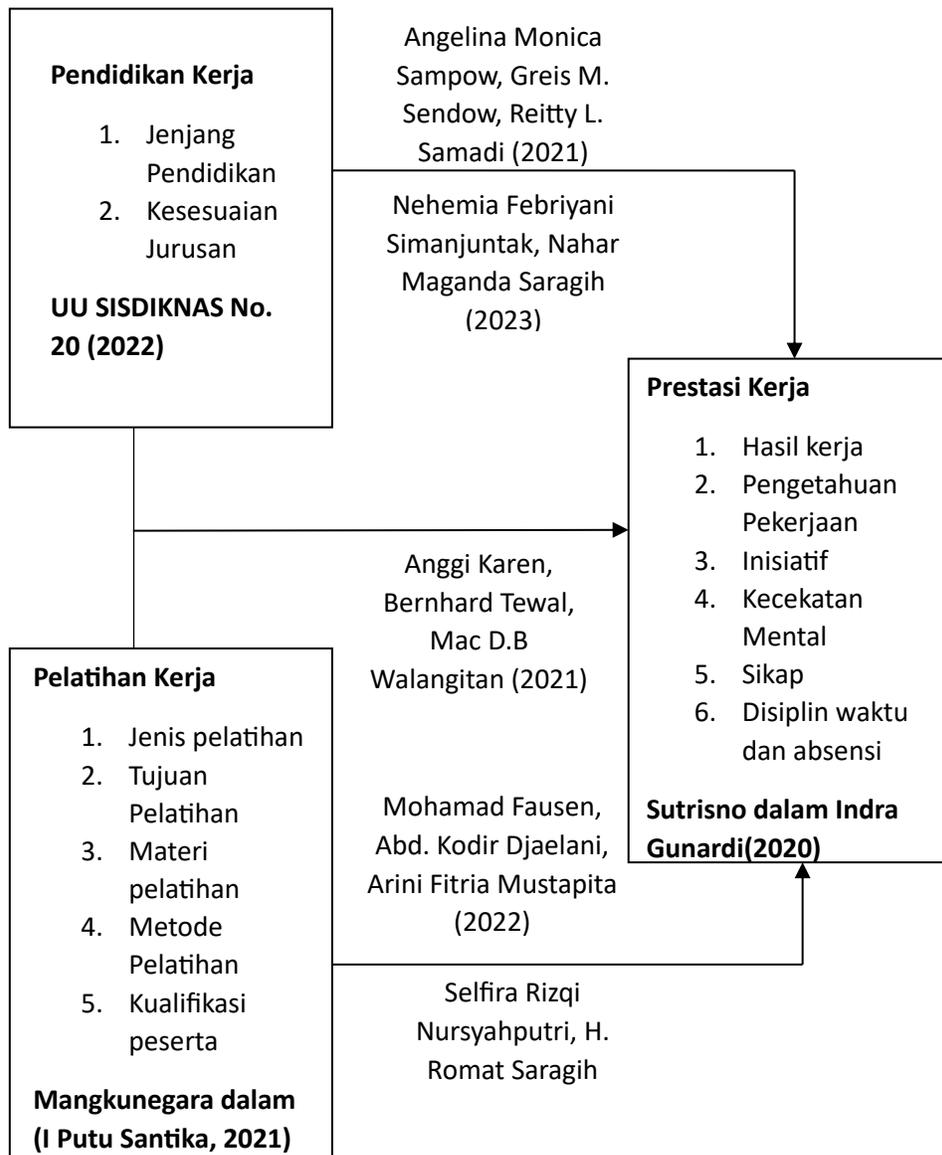


Gambar 2. 3 Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma, menurut Lexy J. Moleong, adalah model atau pola tentang bagaimana sesuatu disusun (bagian dan hubungannya) atau bagaimana bagian-bagian berfungsi (perilaku dalam konteks atau dimensi waktu tertentu). Menurut Prof. Kasiram, paradigma adalah acuan longgar untuk penelitian yang terdiri dari asumsi, dalil, aksioma, postulat, atau konsep.

Berdasarkan kerangka pemikiran kemudian dapat dibuat paradigma penelitian berikut muncul.



Gambar 2. 4 Paradigma penelitian

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Maka dikatakan bahwa hipotesis sifatnya sementara karena jawaban masih didasarkan pada teori (sugiyono, 2019).

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma yang sudah dijabarkan diatas maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Pendidikan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara.

H2: Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara.

H3: Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara.