

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

2.1.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Soekidjo Notoadmodjo (2009:16) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan suatu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan dengan istilah pendidikan dan pelatihan didalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat. Unit yang menangani diklat dapat dipandang sebagai salah satu bentuk dari investasi. Oleh karena itu di setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan atau yang sering disebut diklat bagi pegawainya harus mendapatkan perhatian yang besar.

Sedangkan pengertian pendidikan dan pelatihan (diklat) menurut Ambar (2009:219), mengartikan bahwa pendidikan pelatihan (diklat) merupakan suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai. Karena hal ini sangat penting karena langkah yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan,

menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan meningkatkan keahlian pegawai untuk mendapatkan peningkatan kinerja.

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2010: 120) menyatakan bahwa “Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai”. Dengan kata lain orang yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan (diklat) secara berencana cenderung lebih dapat bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat). Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan (diklat) semakin penting karena adanya tuntutan pekerjaan sebagai akibat dari perubahan situasi, kondisi kerja, dan kemajuan teknologi yang semakin hari semakin ketat persaingannya.

Pendidikan (formal) dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang di diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan (*training*) ialah bagian dari suatu proses pendidikan , yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

Berdasarkan definisi mengenai pendidikan dan pelatihan (diklat) diatas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) yaitu suatu pelaksanaan kegiatan untuk mengembangkan kemampuan kerja seorang pegawai didalam kaitannya dengan organisasi yang dapat membantu dalam

memahami suatu pengetahuan yang praktis dan dapat membantu meningkatkan keterampilan, kecakapan serta sikap seseorang yang dibutuhkan oleh organisasi dalam pencapaian tujuan.

2.1.1.2 Indikator Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Adapun beberapa indikator dari pendidikan dan pelatihan (diklat) yaitu menurut Rae dalam (Sofyandi, Herman, 2013 : 131) :

1. Isi pelatihan, ialah apakah isi dari program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut *up to date*.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong seseorang untuk belajar.
4. Lamanya waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu yang diberikan untuk memberikan materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo yang diberikan untuk penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat pelaksanaan pelatihan dapat dikontrol oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah fasilitas yang diberikan memuaskan.

Selain itu indikator yang dapat mengukur variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) menurut (Anwar 2013:76)

1. Waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mencakup :
 - a. Frekuensi peserta mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat)
 - b. Kesesuaian penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan waktu yang telah ditetapkan
2. Peserta pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mencakup :
 - a. Intensitas kehadiran peserta
 - b. Latar belakang pendidikan
3. Metode penyampaian materi pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mencakup :
 - a. Mekanisme penyampaian materi pendidikan dan pelatihan (diklat) oleh instruktur
 - b. Peran atau partisipasi aktif peserta dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat)
 - c. Komunikasi antara instruktur para peserta pendidikan dan pelatihan (diklat)
4. Instruktur pendidikan dan pelatihan yang mencakup :
 - a. Kemampuan atau penguasaan instruktur dan peserta pendidikan dan pelatihan (diklat)

5. Sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mencakup :
 - a. Kesesuaian antara tempat pelaksanaan dengan jumlah peserta pendidikan dan pelatihan (diklat)
 - b. Tersedianya peralatan, perlengkapan dan kebutuhan pendidikan dan pelatihan (diklat)
6. Materi pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mencakup :
 - a. Kesesuaian materi pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diberikan dengan tugas dan pekerjaan peserta
 - b. Penerapan atau aplikasi materi pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam pelaksanaan tugas

2.1.1.3 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Tujuan utama diadakannya pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah sebagai sebuah sarana perumusan kemampuan yang diharapkan seperti yang dikatakan oleh Simamora dalam Ambar (2009:220-221) yaitu :

- a. Memperbaiki kinerja pegawai
- b. Mengurangi waktu belajar bagi pegawai baru agar dapat menjadi kompeten dalam pegawai
- c. Membantu menyelesaikan masalah operasional
- d. Mempersiapkan pegawai untuk promosi
- e. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

2.1.1.4 Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Hampir seluruh organisasi baik pemerintah maupun swasta menyadari akan keterbatasannya dalam menghadapi berbagai perubahan. Perubahan yang datang dalam menjawab tantangan baik yang berasal dari diri sendiri, maupun perubahan yang datang dari luar seperti perubahan kebutuhan masyarakat akan teknologi baru. Untuk menghadapi dan menjawab perubahan tersebut bisa dilakukan dengan berbagai cara salah satunya adalah melakukan program pendidikan dan pelatihan (diklat).

Pendidikan dan Pelatihan (diklat) dapat dilihat sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memperhatikan pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi pegawainya. Menurut Notoatmodjo (2009: 18) bahwa pentingnya program pendidikan dan pelatihan antara lain:

1. Sumber daya manusia atau pegawai yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi dikarenakan seseorang dapat menduduki jabatan tertentu bukan dilihat dari kemampuannya melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu pegawai baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka butuhkan.
2. Adanya kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, jelas akan dapat mempengaruhi suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu jabatan-

jabatan yang dulu belum dibutuhkan, sekarang dibutuhkan. Karena itu, kemampuan atau *skill* seseorang yang menempati posisi jabatan tersebut terkadang tidak ada. Sehingga harus diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang dibutuhkan oleh jabatan tersebut.

3. Promosi didalam suatu organisasi atau instansi merupakan suatu kewajiban apabila seseorang tersebut memiliki keinginan untuk berkembang. Pentingnya promosi bagi seorang pegawai ialah sebagai salah satu dari *reward* dan *insentive* (ganjaran dan perangsang). Adanya ganjaran dan perangsang berupa promosi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang pegawai. Terkadang kemampuan seorang pegawai yang akan dipromosikan untuk menduduki posisi jabatan tertentu masih terbilang belum cukup. Maka dari itu, hal ini dibutuhkan adanya pendidikan dan pelatihan (diklat) tambahan.
4. Didalam masa pembangunan ini organisasi atau instansi, baik dari pemerintahan atau swasta merasa terpanggil untuk melaksanakan pelatihan bagi pegawainya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunannya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan (diklat) sangatlah penting bagi pegawai baik untuk masa sekarang ataupun masa yang akan datang, karena dengan adanya pendidikan

dan pelatihan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap serta produktivitas pegawai akan meningkat.

2.1.2 Remunerasi

2.1.2.1 Pengertian Remunerasi

Menurut Pora (2011:3) menyatakan bahwa remunerasi dapat diartikan sebagai pembayaran yang diterima oleh pegawai berupa uang atau substitusi dari uang yang telah ditetapkan perhitungannya dengan peraturan tertentu sebagai timbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin. Remunerasi (kamus bahasa Indonesia) dapat diartikan sebagai imbalan atau gaji, atau bias diartikan sebagai penataan kembali pemberian imbalan kerja berupa gaji, honotarium, tunjangan tetap, insentif, bonus, dan atau dana pension. Remunerasi merupakan istilah yang biasa digunakan untuk memberikan tunjangan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS), TNI, dan Polri.

Remunerasi dalam arti luasnya sering dianggap bonus dari gaji yang diberikan oleh organisasi/instansi. Remunerasi dapat diberikan kepada pegawai dapat dilihat dari segi kualitas kinerja dan pengukuran kinerja selama pegawai bekerja. Apabila didalam kinerja pegawai dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan terbilang baik maka remunerasi yang pegawai dapatkan akan sesuai.

2.1.2.2 Tujuan Remunerasi

- a. Untuk mendorong terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas
- b. Untuk menjaga sumber daya manusia yang produktif, supaya tidak pindah ke perusahaan atau instansi lain dan membentuk perilaku yang orientasinya pada layanan dan juga mengurangi dan mencegah adanya tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN)
- c. Untuk menciptakan persaingan positif diantara tenaga kerja di suatu perusahaan atau instansi
- d. Untuk menghasilkan penghasilan atau keuntungan yang sebesar-besarnya pada sebuah perusahaan atau instansi dengan memanfaatkan modal seefektif dan seefisien mungkin
- e. Untuk menciptakan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja
- f. Untuk menciptakan tata pengelolaan perusahaan yang baik dan bersih

2.1.2.3 Indikator Remunerasi

Indikator dari Remunerasi yang menjadi pengaruh tenaga kerja antara lain :

- a. Remunerasi yang didapat oleh tenaga kerja harus sesuai dengan kontribusi yang dilakukan pada perusahaan atau kantor

- b. Tinggi dan rendahnya tingkat remunerasi di suatu perusahaan
- c. Umumnya remunerasi ini diberikan kepada tenaga kerja yang memiliki kemampuan atau skill yang berprestasi

2.1.2.4 Unsur-Unsur Remunerasi

Ada dua unsur yang ada pada remunerasi yakni :

- a. Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan hal yang diterima oleh tenaga kerja atau pegawai baik dalam berupa fisik ataupun non fisik. Hal ini dapat dihitung dan dapat diberikan pada tenaga kerja dan seringkali kompensasi tidak dikenai pajak.

- b. Bonus atau Komisi

Bonus atau komisi merupakan suatu imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai dengan perhitungan presentase, seperti keuntungan penjualan produk. Hal ini dimaksudkan sebagai bentuk penghargaan (*reward*).

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai memiliki hubungan keterkaitan yang kuat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan bagian dari indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi

dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan sesuatu hal penting.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 12) bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara.

Pendapat lain dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2010: 103) bahwa “Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”

Sedangkan menurut pendapat Wilson (2012:231) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requitment*)”

2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2011: 75), disebutkan adanya indikator dari kinerja pegawai diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja. Dan seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, jadi kuantitas kerja ini dapat dilihat dari segi kecepatan kerja yang dilakukan disetiap masing-masing pegawai . Dan seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam waktu satu hari.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah dimana pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan. Dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik tanpa adanya suatu hambatan

Bernadin dalam Rosita (2012) dan Rikantika (2016) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu :

a. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari

penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketetapan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan yang didapat atau mengurangi kerugian disetiap unitnya dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerja tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas/instruktur atau meminta untuk turun tangan dalam menghindari hasil yang merugikan.

f. Komitmen

Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan siap menerima tanggung jawab yang diberikan organisasi pada pegawai terhadap organisasi.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2011:80), adalah adanya suatu dorongan sehingga munculnya permasalahan atau gangguan pada kinerja sumber daya manusia misalnya seperti lahir dalam bentuk stress, konflik, tingginya tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*), kebosanan (*burn out*) dan *labour turn over*.

Selain itu ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja merupakan faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Anwar Prabu Mangkunegara 2013:67). Dari faktor tersebut hal tersebut sesuai dengan pendapat dijelaskan oleh Keith David dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67), yang merumuskan bahwa :

$$\textit{Human performance} = \textit{ability} + \textit{motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{attitude} + \textit{situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowledge} + \textit{skill}$$

Menurut pendapat Prawirosentono dalam Wahyudi (2012:130), “Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah efisiensi. Sedangkan efisiensi akan berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang akan dikeluarkan dalam upaya untuk mencapai tujuan didalam organisasi tersebut.”

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel :

Tabel 2.1
Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini

| No | Penulis/Tahun | Judul Penelitian/Metode/Sampel | Hasil Penelitian | Perbedaan/Persamaan |
|----|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Riza Rezita (2015) | Judul :Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY) Metode : Pendekatan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang. | Perbedaan : Perbedaan dari segi tempat penelitiannya, menggunakan analisis korelasi <i>Product Moment</i> . Persamaan : variabel (X) terhadap variabel |

| | | | | |
|-----------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | Kuantitatif Sampel : 39 Orang | | (Y) yang digunakan sama, dan mempunyai pengaruh positif yang sama antara pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai. |
| 2. | Atika Hari Riya (2013) | Judul : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMK Negeri 3 Dumai Metode : Sampling Jenuh Sampel : 22 Orang | Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan dilanjutkan dengan menganalisa data yang didapat maka hasilnya untuk korelasi (r) sebesar 0,961 sehingga terdapat hubungan yang sangat kuat antara Pendidikan dan Pelatihan (diklat) terhadap kinerja Guru PNS di SMKN 3 Dumai. Diklat memiliki pengaruh yang sangat besar yakni sebesar 92,3% sedangkan sisanya sebesar 7,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. | Perbedaan : Tempat penelitiannya berbeda karena penelitian tersebut dari bidang pendidikan. Persamaan : Hubungan antara pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat kuat dan sama berpengaruh positif |
| No | Penulis/Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Perbedaan/Persamaan |
| 3. | Mega Suryani (2016) | Judul : Pengaruh Motivasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Lampung Metode : <i>Purposive sampling</i> Sampel : 128 Orang | Hasil penelitian mengatakan bahwa pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai memberikan pengaruh yang positif dan signifikan. | Perbedaan : Peneliti menggunakan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating. Persamaan : Variabel Kinerja Pegawai (X2) terhadap Remunerasi (Y) saling berpengaruh satu sama lain. |
| 4. | Andi Kamrida (2016) | Judul : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi | Hasil penelitian menjelaskan bahwa pegawai yang sering mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. | Perbedaan : Peneliti menganalisis di unit yang berbeda Persamaan : Memiliki variabel yang sama |

| | | | | |
|-----|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | Sulawesi Selatan Metode : <i>Simple random sampling</i> Sampel : 50 Orang | | yaitu sama mempunyai hubungan antara variabel X terhadap Y |
| 5. | Hafiz Elfiansya Parawu (2012) | Judul : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Badan Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Wajo) Metode : Survey dan <i>explanatory research</i> Sampel : 25 Orang | Hasil penelitian menjelaskan bahwa hubungan antara pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan kinerja pegawai saling mempengaruhi dimana diasumsikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan respon terhadap suatu kebutuhan organisasi. | Perbedaan: Menggunakan <i>explanatory research</i> Persamaan : Memiliki variabel yang sama yaitu saling mempengaruhi antara variabel X terhadap Y |
| 6.. | Artha Riana (2017) | Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Remunerasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja pada Dit Reskrimsus Polda Riau Metode : Kuisisioner individu Sampel : - | Terdapat hasil dimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap remunerasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan. | Perbedaan : Terletak peletakkan variable dan metode analisis Persamaan : Hasil penelitiannya sama, dikarena 2 variabel tersebut memberikan pengaruh yang positif |
| 7. | Lita Wulantika (2017) | Pengaruh pelaksanaan Pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Divisi di PT.Astra Internasional tbk. Toyota sales Metode : Metode survey dengan pendekatan penelitian deskriptif dan verifikatif Sampel : <i>Stratified random sampling</i> | Hasil analisis penelitian menunjukkan analisis pelaksanaan pelatihan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan tingkat hubungan baik | Perbedaan : Terletak pada hubungan variable, variable Y yaitu membahas masalah produktivitas kerja Persamaan : Variabel X yang digunakan hamper sama karena membahas mengenai pelatihan. |

| | | | | |
|-----|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8. | Meisy Pramasela Kowaas (2016) | <p>Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara</p> <p>Metode : Statistik Deskriptif</p> <p>Sampel : Sampel acak</p> | <p>Hasil Penelitian mengatakan bahwa pendidikan pelatihan tidak berpengaruh signifikan tetapi memiliki arah hubungan yang positif</p> | <p>Perbedaan : Perbedaan dari peneliti tersebut ialah dapat dilihat dari metode dan sampelnya. Peneliti menggunakan metode statistic dekriptif dan menggunakan sampel acak</p> <p>Persamaan : Persamaan dari peneliti ini ialah, mempunyai pengaruh yang sama pada pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai</p> |
| 9. | Edi Saputra Pakpahan (2012) | <p>Pengaruh Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)</p> <p>Metode : <i>Explanatory Research</i></p> <p>Sampel : -</p> | <p>Hasil Penelitian mengatakan bahwa pengaruh pendidikan pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai</p> | <p>Perbedaan : Perbedaan dari peneliti tersebut ialah dapat dilihat dari penggunaan metode <i>Explanatory Research</i> dengan pendekatan kuantitati</p> <p>Persamaan : Mempunyai pengaruh variabel yang sama, yaitu pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai</p> |
| 10. | Mufidah (2014) | <p>Analisis tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado</p> <p>Metode : Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Sampel : Sensus 68 orang</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.</p> | <p>Perbedaan : Perbedaan dari peneliti tersebut dapat dilihat dari penarikan sampel yaitu peneliti tersebut menggunakan sampel sensus yang membagikan kuisioner sebanyak 68 orang.</p> <p>Persamaan : Peneliti</p> |

| | | | | |
|-----|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | menggunakan metode regresi linier berganda |
| 11. | Indah Sari (2018) | <p>Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan</p> <p>Metode : Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Sampel : Sampling Jenuh yang diambil sebanyak 35 orang karyawan</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dapat dilihat juga adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.</p> | <p>Perbedaan : Peneliti menggunakan sampel jenuh sebanyak 35 orang</p> <p>Persamaan : Teknik analisis yang digunakan oleh peneliti adalah uji asumsi klasik, uji t dan uji f</p> |
| 12. | Ervin Maratur Lumban Raja (2016) | <p>Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara</p> <p>Metode : Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Sampel : Sampel Jenuh yang diambil sebanyak 82 responden</p> | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen (pelatihan dan kompensasi) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> | <p>Perbedaan : Peneliti menarik sampel menggunakan teknik sampel jenuh yang diambil sebanyak 82 responden.</p> <p>Persamaan : Peneliti menggunakan teknik uji reliabilitas, validitas, dan asumsi klasik</p> |
| 13. | I. Gst. Ngr. Ag Indra Kesuma (2015) | <p>Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Kuta Paradiso</p> <p>Metode : <i>Stratified Random Sampling</i></p> <p>Sampel : 76 Orang</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, pendidikan dan pelatihan, program keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> | <p>Perbedaan : Peneliti menggunakan metode stratified random sampling yang menarik beberapa responden sebanyak 76 orang</p> <p>Persamaan : Peneliti menggunakan teknik uji F, dan memberikan hasil penelitian yang sama.</p> |
| 14. | Putu Yogi Handika (2016) | <p>Pengaruh Kompensasi Finansial, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bakung</p> | <p>Hasil data dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial, pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap</p> | <p>Perbedaan : Peneliti menggunakan metode <i>total sampling</i> dan jumlah sampel yang</p> |

| | | | | |
|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | Sari Hotel Kuta, Badung Metode : <i>Total Sampling</i> Sampel : 53 Responden | kinerja karyawan. | didapat sebanyak 53 orang Persamaan : Peneliti menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis |
|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|

2.2 Kerangka Pemikiran

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan suatu kegiatan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang bertujuan untuk mengukur kualitas kerja. Kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) yaitu dimana pegawai akan diberikan sebuah materi yang diberikan oleh instruktur/ pembimbing, materi yang diterima oleh pegawai tersebut berupa isi dan metode apa saja yang akan dikembangkan oleh pegawai ketika sudah mulai terjun ke dunia kerja. Selain diberikan materi, pegawai akan diberikan ilmu keterampilan dan waktu pelatihan yang telah ditetapkan oleh instruktur seperti sikap dan kemampuan yang akan dikembangkan di organisasi/instansi. Selama kegiatan pendidikan dan pelatihan, pegawai akan diberikan fasilitas yang sudah disiapkan oleh pihak penyelenggara seperti apakah tempat pelaksanaan kegiatan pendidikan dan tempat pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, dan apakah fasilitas yang disediakan oleh pelaksana cukup memuaskan. Tujuan diadakannya pelatihan ialah agar sumber daya manusia memiliki kualitas yang baik, dapat mempengaruhi suatu organisasi/instansi.

Remunerasi yaitu sebagai pembayaran yang dapat diterima oleh pegawai berupa penghargaan atau insentif berupa uang atau barang yang perhitungan dari

remunerasi itu sudah ditetapkan oleh peraturan tertentu sebagai tanda suatu timbal balik dari pekerjaan yang dapat diberikan secara langsung atau tidak langsung dan memiliki sifat rutin. Remunerasi disini sering dianggap sebagai bonus dari gaji, dikarenakan pemberian remunerasi tersebut dilihat dari segi kualitas kerja pegawai. Apabila organisasi/ instansi memberikan remunerasi sesuai dengan kualitas dari kinerja pegawai maka kinerja dari pegawai tersebut akan ikut meningkat. Tujuan diadakannya remunerasi di organisasi/ instansi ialah untuk mendorong terciptanya sumber daya manusia yang memiliki kualitas, untuk menjaga sumber daya manusia lebih produktif, menciptakan adanya persaingan yang positif antara tenaga kerja atau pegawai yang ada di suatu organisasi atau instansi, untuk memperoleh dan menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, menciptakan tata pengelolaan dari organisasi/ instansi yang baik.

Kinerja pegawai yaitu hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pegawai dan melaksanakan tugas-tugas yang dikerjakan oleh pegawai berdasarkan pengalaman dan waktu yang telah ditetapkan. Tujuan diadakannya kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kualitas dari keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dapat diukur dari segi kualitas kerja yang ia kerjakan melalui ketepatan, ketelitian dan keterampilan dalam bekerja. Selain kualitas kerja, kuantitas kerja juga dapat dilihat dari segi kecepatan selama pegawai itu bekerja misalnya berapa lama seorang pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan, selanjutnya dapat dilihat juga dari pelaksanaannya yaitu dimana pegawai mampu menyelesaikan

atau membereskan tugas yang diberikan oleh atasan apakah dikerjakan akurat atau sesuai dan tidak ada kesalahan, dan pegawai tersebut dapat menyelesaikan tugas nya dapat selesai secara tepat waktu tanpa adanya suatu hambatan.

2.2.1 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) pada Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh signifikan dan mempunyai arah hubungan yang negatif. Arti dari signifikan itu sendiri ialah, bahwa dari pendidikan dan pelatihan (diklat) memiliki peranan penting dan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai. Tetapi arah hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja adalah negatif yang menandakan adanya hubungan yang tidak searah. Hal ini disebabkan karena adanya faktor lain yang membuat sebagian pegawai tidak bisa mengembangkan pengetahuannya selama mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat), akibatnya pegawai tersebut tidak menguasai *skill* dan kurang terampil sesuai bidangnya, sehingga kinerja pegawainya bisa menurun dikarenakan faktor sebagian dari pegawai tersebut kurang bisa mengembangkan pengetahuan, *skill* dan meningkatkan keterampilan berdasarkan bidang yang digeluti ketika pegawai tersebut sudah mulai bekerja.

Karena disetiap variabel tersebut memiliki ukuran dan unsur yang berbeda sehingga setiap variabel dapat saling berhubungan dan memiliki pengaruh yang sama.

Apabila pegawai rutin untuk mengikuti kegiatan pelatihan selama ia jalankan dan dapat mengembangkan suatu pengetahuan dan keterampilannya yang telah diberikan oleh instruktur dan diterapkan dengan baik maka pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) akan memberikan berpengaruh yang signifikan lalu kinerja pegawai tersebut akan ikut meningkat. Sedangkan, jika pegawainya mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) secara rutin tetapi hubungan terhadap kinerja pegawainya negatif (tidak searah), hal tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai yang mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan baik sesuai apa yang telah diberikan oleh instruktur selama mengikuti kegiatan tersebut tetapi sebagian pegawainya tidak bisa sepenuhnya mengembangkan pengetahuan, *skill* dan meningkatkan keterampilannya dengan baik, akhirnya dampak terhadap kinerja pegawainya menurun dan pegawai tersebut tidak dapat menguasai keahliannya dibidang yang ia geluti.

Edi Saputra Pakpahan (2012) menyatakan hasil dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu melaksanakan kegiatan dimana pegawai dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang ia dapatkan selama mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diselenggarakan oleh instruktur.

Tujuan kinerja pegawai itu sendiri adalah untuk mengukur kualitas dilihat dari kualitas kinerja pegawai selama bekerja, kuantitas dilihat dari segi jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan sesuai jadwal, ketetapan waktu dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, efektivitas dilihat dari segi seberapa efektif pegawai bekerja dengan efisien sehingga pegawai dapat mengerjakan tugas sesuai tanggung jawabnya secara tepat waktu, kemandirian dapat dilihat dari segi tingkat dimana seorang pegawai dapat mengerjakan tugas secara individu tanpa meminta pada pihak lain untuk turun tangan menyelesaikan tugasnya dengan tujuan untuk menghindari resiko hasil yang merugikan, dan yang terakhir adalah komitmen dapat dilihat dari segi tingkat dimana pegawai memiliki komitmen kerja yang kuat dengan organisasi dan siap menerima resiko dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi pada pegawai.

Sedangkan arti dari remunerasi ialah merupakan suatu hasil dari kontribusi selama pegawai bekerja di suatu organisasi/ instansi sehingga pegawai tersebut mendapatkan bonus dari gaji yang diterima dari organisasi/instansi berupa penghargaan atau insentif yang berbentuk uang atau barang yang dapat diberikan secara langsung atau tidak langsung dan memiliki sifat rutin.

Apabila pegawai dapat menerapkan suatu ilmu pengetahuan dan keterampilan di dunia kerja yang telah dikembangkan ketika mengikuti pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat), maka remunerasi yang akan pegawai dapatkan akan meningkat dan dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan antara remunerasi terhadap

kinerja pegawai. Arti dari signifikan dan positif dari variabel remunerasi ialah bahwa remunerasi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat disimpulkan jika pemberian remunerasi itu diberikan secara tepat dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, maka kinerja pegawai tersebut dapat meningkat.

Mega Suryani (2016) menyatakan bahwa pengaruh remunerasi terhadap kinerja memberikan pengaruh positif dan signifikan. Artinya jika pemberian remunerasi meningkat dan sesuai dengan kinerja pegawainya, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai.

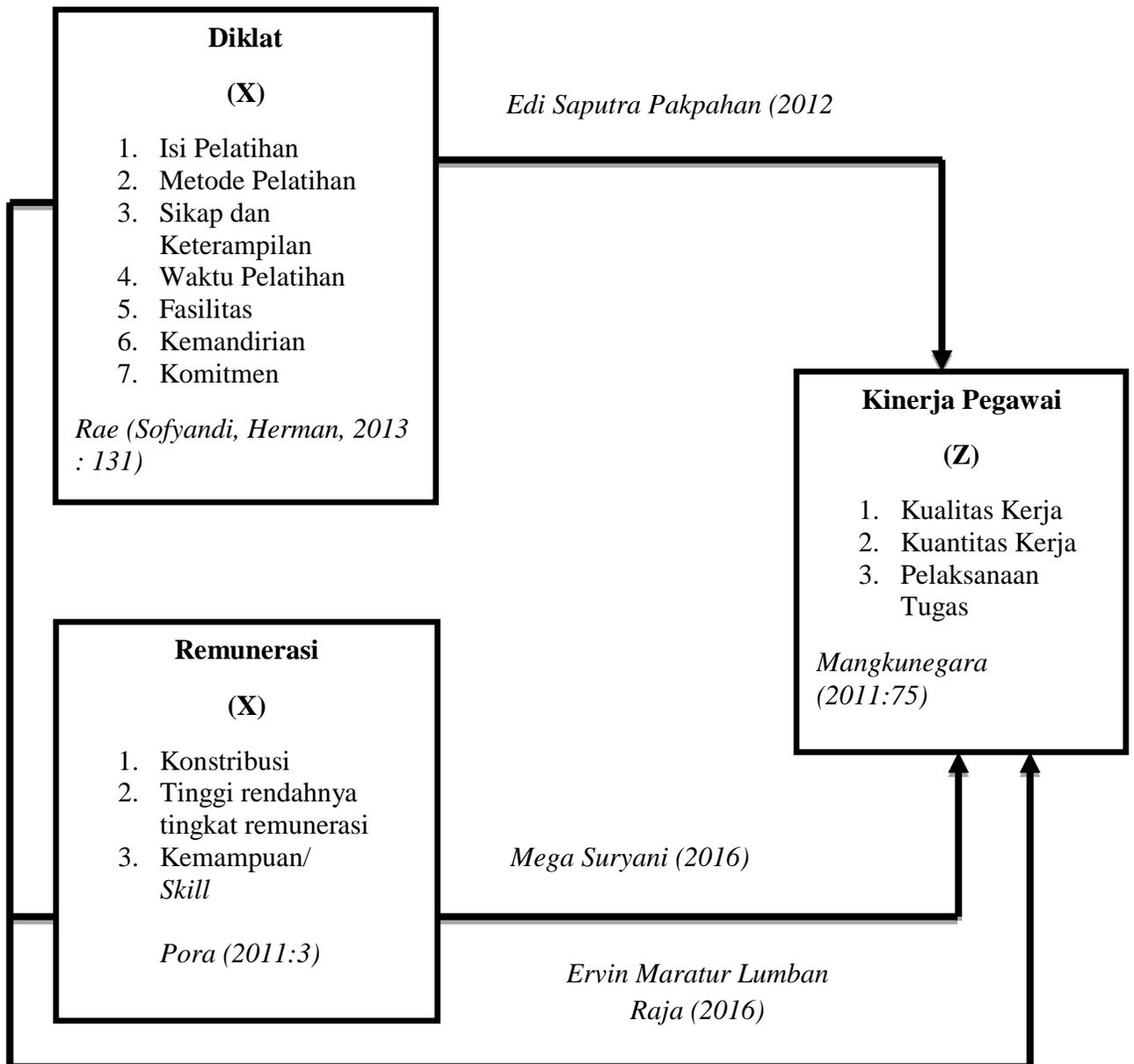
2.2.3 Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) dan remunerasi terhadap kinerja pegawai

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan suatu kegiatan dimana pegawai tersebut akan diberikan suatu ilmu pengetahuan, dan suatu pelatihan di berbagai bidang pekerjaan, yang kegiatan tersebut akan dikembangkan ketika pegawai tersebut mulai bekerja di perusahaan terutama dibagian sektor pemerintahan. Tujuan dari diadakannya kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) tersebut ialah agar pegawai tersebut dapat mengembangkan ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan oleh instruktur selama mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat), selain mengembangkan ilmu dan pengetahuan, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) dapat memberikan suatu keterampilan bagi karyawannya diberbagai bidang.

Hal ini dapat berpengaruh pada pembagian remunerasi, remunerasi ialah merupakan suatu hasil kontribusi selama pegawai bekerja di suatu organisasi/ instansi yang dikelola oleh pemerintah sehingga pegawai tersebut mendapatkan bonus dari gaji yang diterima dari organisasi/instansi berupa penghargaan atau insentif yang berbentuk uang atau barang yang dapat diberikan secara langsung atau tidak langsung dan memiliki sifat rutin.

Remunerasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena remunerasi disetiap perusahaan sektor yang dimiliki oleh pemerintah mempunyai peranan yang sangat penting dan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, apabila pegawai mengikuti pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan baik, dan dapat mengembangkan ilmu dan pengetahuannya sehingga dapat membentuk sebuah keterampilan yang sesuai dengan bidang keahliannya, maka remunerasi yang pegawai terima akan sesuai dan ikut meningkat, lalu kedua dari variabel (X1) yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat) dan variabel (X2) remunerasi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai (Y).

Maratur Lumba Raja (2016) menyatakan hasil penelitiannya bahwa pengaruh pelatihan dan kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009) hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang telah diberikan baru didasarkan pada teori.

H1 : Adanya pengaruh antara pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (Puslitbang Geologi Kelautan) Bandung.

H2 : Adanya pengaruh antara remunerasi terhadap kinerja pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (Puslitbang Geologi Kelautan) Bandung.

H3 : Adanya pengaruh antara pendidikan dan pelatihan (diklat) dan remunerasi terhadap kinerja pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (Puslitbang Geologi Kelautan) Bandung.