

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Pendidikan

2.1.1.1. Pengertian Pendidikan

(Muklis, 2020:194) menjelaskan bahwasanya pendidikan merupakan proses untuk menambah pengetahuan, keterampilan dan perilaku agar dapat menjadi manusia yang bertanggung jawab. Pendidikan adalah usaha yang dilaksanakan oleh sekelompok ataupun individu guna memenuhi tingkatan potensi dalam diri (Pribadi, 2019:61). Pendidikan lebih berorientasi pada masa depan dan lebih memfokuskan kepada pengembangan kemampuan individu guna menginterpretasikan dan memahami pengetahuan.

Menurut (Hendrayani, 2020:4) pendidikan adalah suatu proses untuk meningkatkan tingkah laku, sikap, serta kemampuan untuk masa mendatang melalui organisasi maupun bukan organisasi.

Dalam hal ini, unsur terpenting dalam sebuah pekerjaan yaitu pendidikan, yang mana tingkat pendidikan seorang individu akan menjadi penentu dalam penyelenggaraan tugas pada sebuah perusahaan. Karyawan yang berpendidikan akan lebih mudah menolak dan menerima sebuah perubahan serta menerima inovasi yang terdapat di perusahaan. Selain itu, pendidikan bisa dipandang sebagai sebuah metode dan proses belajar yang bertujuan guna memberikan

sebuah pengetahuan dari satu orang ke orang lainnya berdasarkan standar yang sudah ditentukan (Amalia, 2019:3).

Berdasarkan pemaparan para ahli tersebut, maka bisa dibuat kesimpulannya pendidikan adalah sebuah proses guna mengembangkan pemahaman, kecakapan dan pemikiran berdasarkan standar yang sudah ditentukan.

2.1.1.2 Fungsi Pendidikan

Menurut (Hendrayani, 2020:4), dikatakan bahwa pendidikan memiliki 2 fungsi bagi masyarakat sebagai berikut:

1. Fungsi *Preservatif*

Yaitu pendidikan berfungsi untuk melestarikan tata nilai serta tata sosial yang terdapat di masyarakat.

2. Fungsi *Direktif*

Yaitu pendidikan berfungsi menjadi agen pembaharuan social supaya bisa mengantisipasi masa depan. Di samping itu, pendidikan juga berfungsi untuk mempersiapkan tenaga kerja serta mempersiapkan warga negara yang baik.

2.1.1.3. Indikator Pendidikan

Menurut (Supriyatna, 2020:49) indikator pendidikan ada 3 yaitu :

1. Kompetensi

Merupakan nilai – nilai dasar, keterampilan, penguasaan terhadap tugas, serta pengetahuan yang direfleksikan dalam kebiasaan bertindak dan berpikir.

2. Kesesuaian jurusan

Sebelum perusahaan merekrut karyawan, perusahaan menganalisa kesesuaian jurusan pendidikan beserta tingkat pendidikan karyawan tersebut terlebih dahulu supaya akhirnya bisa dimasukkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya. Sehingga karyawan bisa memberi kinerja yang baik bagi perusahaan.

3. Jenjang pendidikan

Tahap pendidikan yang ditetapkan sesuai tingkatan perkembangan pegawai, kemampuan yang dikembangkan serta tujuan yang hendak dipenuhi.

2.1.2. Pelatihan

2.1.2.1. Pengertian Pelatihan

(Hermawati et al., 2021:322) menjelaskan bahwasanya pelatihan merupakan proses merubah perilaku karyawan secara sistematis guna memenuhi tujuan perusahaan. Pelatihan berhubungan dengan kemampuan dan keahlian pegawai guna menjalankan pekerjaan sekarang ini. Pelatihan berorientasi pada masa kini serta membantu karyawan guna mencapai kemampuan dan keahlian tertentu supaya berhasil menjalankan pekerjaan yang dimilikinya.

Sedang (Fasihol, 2020:60) menjelaskan bahwasanya pelatihan ialah bagian dari sebuah proses pendidikan, yang bertujuan guna mengembangkan keterampilan atau kemampuan khusus sekelompok orang atau seseorang. Pelatihan yakni bagian dari pendidikan yang terkait dengan proses belajar guna mengembangkan serta memperoleh keterampilan diluar sistem pendidikan yang ada, dalam waktu yang cukup cepat dengan metode yang lebih mengedepankan

pelatihan dibandingkan teori (Wahyunata, 2021:114). Pelatihan yaitu usaha yang di rencanakan oleh perusahaan guna memfasilitasi pelajaran kompetensi pegawai yang berkaitan dengan pekerjaannya (Putra et al., 2021:153).

Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwasanya pelatihan ialah usaha yang dilaksanakan perusahaan pada karyawannya sebagai upaya meningkatkan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sehingga tercipta karyawan yang kompeten.

2.1.2.2.Sasaran Pelatihan

Sasaran pelatihan sumber daya manusia (Dewi, 2019:53) yaitu meliputi :

1. Menunjang pertumbuhan pribadi

Yang dimaksud dalam hal ini bahwasanya pelatihan yang tepat sesungguhnya memberi keuntungan kepada kedua pihak yakni karyawan dan organisasi sendiri. Bagi karyawan, dengan menjalankan program pelatihan maka tentu akan mematangkan dirinya didalam bidang keterampilan, intelektual serta kepribadiannya.

2. Menjaga keselamatan dan kesehatan

Sebuah pelatihan yang tepat bisa membantu mencegah munculnya berbagai kecelakaan akibat pekerjaan. Di samping itu, lingkungan pekerjaan akan lebih tentram dan aman.

3. Meningkatkan moral kerja

Jika organisasi melaksanakan program pelatihan yang sesuai, maka pada umumnya iklim dalam suasana perusahaan akan lebih baik. Adanya iklim pekerjaan yang sehat, moral pekerjaan juga bisa mengalami peningkatan.

4. Pelatihan yang baik dapat menyiapkan karyawan untuk keperluan dimasa mendatang. Jika ada berbagai lowongan yang tersedia maka akan diisi oleh tenaga kerja dari dalam organisasi secara lebih mudah.
5. Mengoptimalkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia.
6. Meningkatkan mutu pekerjaan
Ini mengartikan pengoptimalan kuantitas maupun kualitas. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang jelas akan lebih sedikit berbuat kesalahan dan akan lebih baik dalam perusahaan.
7. Meningkatkan produktivitas pekerjaan
Pelatihan bisa memaksimalkan kinerja pekerjaan pada jabatan saat ini. Jika *level of performance* karyawan mengalami peningkatan, maka akan berakibat pada peningkatan keuntungan dan produktivitas bagi perusahaan.

2.1.2.3. Metode Pelatihan

Menurut (Dewi, 2019:52) ada 7 metode pelatihan yang dapat perusahaan gunakan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya yaitu:

1. Monitoring

Metode ini merupakan sebuah metode pelatihan yang mengikut sertakan seorang mentor (bisa karyawan yang lebih senior atau atasan) guna memberi pelatihan kepada karyawan yang lebih junior atau bawahan.

2. Studi Kasus

Metode ini adalah metode pembelajaran yang memberikan penggambaran suatu situasi nyata di dalam perusahaan. Dalam hal ini, diharapkan

sesudah memahami kasus tersebut karyawan akan mengetahui apa yang perlu dilakukannya jika menemukan hal yang serupa pada saat sedang bekerja.

3. *Role Playing and Behavior Modelling*

Metode ini mengharuskan karyawan melaksanakan peranan yang berbeda-beda. Hal ini bertujuan supaya karyawan dapat merasakan situasi nyata dari orang – orang yang akan ditemuinya pada saat melaksanakan pekerjaan. Metode ini biasanya dipergunakan untuk perusahaan dibidang jasa.

4. *Vestibule Training*

Metode ini hampir sama dengan simulasi. Suatu area yang dibuat mirip dengan lokasi pekerjaan yang dipergunakan menjadi tempat dilakukannya pengembangan dan pelatihan.

5. Pembelajaran dan prestasi di kelas

Dalam hal ini, karyawan yang melaksanakan pelatihan berada di kelas serta trainer memiliki peranan menjadi orang yang memberi materi didepan kelas.

6. *Job Rotation*

Metode ini mewajibkan karyawan yang sedang melaksanakan pelatihan berpindah – pindah dari sebuah pekerjaan ke pekerjaan lain. Dimana bertujuan supaya karyawan dapat melaksanakan tidak hanya pekerjaan yang menjadi kewajibannya namun juga pekerjaan lainnya yang bukan menjadi kewajibannya. ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan

pada saat ada karyawan yang tidak dapat bekerja dikarenakan sakit atau cuti, maka karyawan lainnya dapat menggantikan karyawan tersebut tanpa diharuskan mencari pengganti dari luar perusahaan.

7. *Job Instruction Training*

Metode ini sering kali dikenal dengan sebutan *on the job training*, berarti karyawan langsung menerima proses pelatihan ketika ia melaksanakan pekerjaannya. Atasan atau trainer langsung memiliki peranan menjadi instruktur yang memberi pengarahan sepanjang proses pelatihan berjalan.

2.1.2.4 Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara dalam (Wahyunata, 2021:114) indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu :

1. Peserta

Dalam melaksanakan pelatihan, peserta harus dipilih melewati proses seleksi sesuai dengan kualifikasi tertentu dan persyaratan tertentu, selanjutnya dalam melaksanakan pelatihan diharuskan mempunyai semangat yang tinggi dalam melaksanakannya.

2. Instruktur

Kualitas dari seorang pelatih merupakan hal yang terpenting agar bisa menghasilkan orientasi pada peningkatan skill, dengan demikian pelatih perlu diperhatikan kualifikasi yang memadai sesuai kompetensi, personal, dan bidangnya di samping itu diharuskan benar – benar baik dalam melaksanakan pelatihan.

3. Tujuan

Dengan pelatihan diharapkan para calon karyawan atau peserta mempunyai hasil pelatihan kerja seperti : peningkatan tingkah laku, kemampuan, keterampilan dan skill karyawan tersebut.

4. Metode

Memberi sosialisasi metode pelatihan ini sebelumnya supaya karyawan bisa mengetahui apa yang sudah dijelaskan oleh pelatih, dengan titik pencapaian memberi pengetahuan terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5. Materi

Program pelatihan yang diberikan kepada peserta baik dari materi ataupun metode lain yang memiliki manfaat yakni tujuan yang akan dipenuhi oleh perusahaan. Materi pelatihan yang mengarah kepada peserta diharap bisa mengembangkan kemampuan peserta agar kedepannya bisa diaplikasikan atau diterapkan kedalam pekerjaan yang dimilikinya.

2.1.3 Insentif

2.1.3.1. Pengertian Insentif

(Saptadji, 2021:101) menjelaskan bahwasanya insentif ialah suatu hal yang mendorong atau kecenderungan merangsang aktifitas, insentif mencakup imbalan – imbalan dan motif – motif yang terbentuk guna membenahi proses produksi. Selain itu insentif ialah penghargaan yang dibayar kepada pegawai untuk kinerja yang melampaui standar yang ditentukan. Dalam hal ini, diasumsikan bahwasanya uang bisa mendorong pegawai agar bekerja lebih efektif, dengan demikian

pegawai yang lebih produktif lebih memungkinkan untuk dibayarkan sesuai dengan besaran pekerjaan yang dilakukannya.

Insentif yaitu motivasi yang berbentuk uang serta pemberiannya dilakukan oleh atasan kepada pegawainya supaya dapat mendorong semangat kerja pegawai demi memenuhi tujuan perusahaan (Mauli, 2020:340).

Sedangkan menurut (Elisy & Pranoto, 2019:3) Insentif yaitu tambahan balas jasa yang dibayar kepada pegawai tertentu yang memiliki prestasi melebihi standard prestasi. Upah insentif adalah alat yang dipakai dalam mendukung prinsip keadilan dalam memberikan kompensasi.

Dari berbagai penjelasan tersebut, maka bisa ditarik kesimpulan bahwasanya insentif ialah apresiasi berbentuk dana ataupun tidak berbentuk dana yang dibayarkan oleh pihak organisasai kepada karyawan berwujud dorongan atas prestasi karyawan.

2.1.3.2. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan perusahaan memberikan insentif kepada karyawannya (Siagian, 2020:28) yaitu :

1. Melebihkan penghasilan supaya pegawai dapat hidup sejahtera ;
2. Penyediaan insentif memiliki intensi ;
3. Menaikan penampilan kerja ;
4. Menggalakkan gairah pegawai dalam pekerjaan dan rasa kepuasan ;
5. Pembagian imbalan berdasarkan perbedaan performa kerja.

2.1.3.3. Jenis – Jenis Insentif

Menurut Hasibuan dalam (Mauli, 2020:378) insentif bisa diklasifikasikan menjadi tiga bagian, yakni :

1. Insentif *financial* atau *material*

Merupakan imbal jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawainya berbentuk uang.

2. Insentif *non financial* atau *non materil*

Perusahaan memberikan insentif dalam bentuk non materi seperti pemberian penghargaan atau pujian.

3. Insentif sosial

Merupakan imbal jasa yang perusahaan berikan dalam bentuk jaminan sosial yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan seperti pengobatan secara gratis, pemberian rumah dinas dan lainnya.

2.1.3.4.Indikator Insentif

Menurut (Siagian, 2020:28) yang menjadi indikator untuk variabel insentif yakni :

1. Kelayakan dan Keadilan

Pemberian insentif berdasarkan penilaian pada pengorbanan karyawan karena semakin tinggi pengorbanannya bagi perusahaan maka semakin tinggi insentif yang diharapkan.

2. Kebutuhan

Pemberian insentif yang didasarkan pada keadaan karyawan untuk mendapatkan kehidupan yang layak dengan tercukupinya kebutuhan.

3. Senioritas

Penetapan pemberian insentif berdasarkan masa kerjanya didalam perusahaan.

4. Lama Bekerja

Penetapan pemberian insentif yang didasari oleh waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

5. Kinerja

Merupakan koordinasi secara refleksi yang menghubungkan besarnya pemberian insentif dengan hasil kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

(Hermawati et al., 2021:321) kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawab yang dilimpahkan padanya. Dalam hal ini, kinerja ialah hasil dari sebuah proses yang merujuk serta dinilai dalam periode tertentu sesuai kesepakatan ataupun ketentuan yang sebelumnya sudah ditentukan. Kinerja secara umum bisa didefinisikan menjadi seluruh proses pekerjaan dari seseorang yang hasilnya bisa dipakai menjadi landasan guna menetapkan apakah pekerjaan orang itu baik ataupun tidak (Umiyati et al., 2020:60)

Sedangkan menurut (Wahyunata, 2021:114) Kinerja karyawan adalah perolehan yang didapatkan dalam melaksanakan pekerjaan yang dicapai pegawai pada saat ia melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab yang ditugaskan. kinerja ialah hasil yang dicapai individu berdasarkan ukuran yang diberlakukan untuk pekerjaan yang berkaitan. Peningkatan *individual performance* (kinerja seseorang) maka kemungkinan besar juga akan memaksimalkan *corporate*

performance (kinerja perusahaan) dikarenakan keduanya memiliki hubungan yang erat (Putra et al., 2021:154).

Dari penjelasan tersebut, maka bisa ditarik kesimpulan bahwasanya kinerja pegawai yakni hasil pekerjaan secara kualitas maupun kuantitas yang diraih pegawai dalam menjalankan tugas menurut tanggung jawab yang dilimpahkan padanya.

2.1.4.2.Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

(Wahyunata, 2021:115) menjelaskan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai factor yakni :

1. Faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi spiritual, emosi, keterampilan, usia, kesehatan, motivasi, pengalaman, dan pendidikan ;
2. Faktor intrinsik yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi sistem hukuman, prosedur kerja, beban kerja, pelatihan, fasilitas, control berupa penteliaan, kompensasi, komunikasi horizontal dan vertical, kepemimpinan serta lingkungan fisik dan non fisik.

2.1.4.3.Manfaat Kinerja Karyawan

Manfaat dari kinerja menurut (Wahyunata, 2021:115) yaitu meliputi:

1. Merumuskan atau mengidentifikasi kembali sasaran masa depan, dengan demikian pegawai termotivasi agar berprestasi berdasarkan potensi yang dimilikinya ;
2. Memberi peluang kepada pegawai guna mendiskusikan aspirasi dan keinginannya serta menumbuhkan kepedulian pada karir atau pekerjaan yang dimilikinya saat ini ;

3. Mengakui dan mencatat hasil pekerjaan pegawai, supaya mereka termotivasi berperilaku lebih baik ataupun setidaknya berprestasi sama dengan prestasi sebelumnya.

2.1.4.4.Indikator Kinerja Karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi perlu dicapai oleh pegawai. (Siagian, 2020:29) menyebutkan bahwasanya ukuran yang perlu diamati dalam kinerja yaitu :

1. Kerjasama

Kriteria yang dinilai yaitu kemampuan menyesuaikan diri dan bergaul serta kemampuan guna memberikan bantuan kepada pegawai lainnya dalam batas wewenangnya.

2. Inisiatif

Kriteria yang dinilai yaitu selalu semangat atau aktif menjalankan pekerjaannya tanpa ada arahan dari atasannya berarti tidak bekerja atas dorongan dari perusahaan atau tidak pasif.

3. Disiplin Kerja

Kriteria yang dinilai yaitu ketaatan waktu kehadiran, mentaati aturan perusahaan, serta mengikuti instruksi atasan.

4. Kuantitas Kerja

Kriteria yang dinilai yaitu kecepatan kerja.

5. Kualitas Kerja

Kriteria yang dinilai yaitu kerapihan kerja, ketelitian kerja, ketrampilan kerja, dan ketepatan kerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi bahan referensi serta pembanding dalam mengetahui hasil yang diperoleh pada penelitian sebelumnya. Berbagai penelitian yang menjadi referensi yaitu meliputi :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	(Estiwinengku et al., 2019) <i>International Journal of Management and Humanities</i> Vol.3 No.12 ISSN: 2394-0913 (SCOPUS)	<i>The Influence Of Work Culture Company And Human Resource Training Of The Performance Of An Employee Of PT.PP London Sumatra Indonesia (Lonsum) Musi Banyuasin - South Sumatera</i>	<i>Analisis Strusctural Equation Model (SEM)</i>	Pelatihan berpengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai.
2	(Pribadi, 2019) Jurnal Derivatif Vol.1 No.1 ISSN: 1978-6573 (DOAJ)	Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan Pelatihan, dan Disiplin Pada Kinerja Bhabinkamtibmas se-Kabupaten Lampung Timur.	Analisis Regresi Linear Berganda	Pelatihan dan Pendidikan ada pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai secara partial maupun stimulant.
3	(Hermawati et al., 2021) JENIUS, Vol.4 No.3 ISSN:2581-2769 (DOAJ)	Pengaruh Motibasi dan Pelatihan Pada Kinerja Pegawai di Bank BJP Cabang Balaraja Banten	Analisis Regresi Linear Berganda	Pelatihan ada pengaruh positive signifikan pada kinerja pegawai.
4	(Wahyunata, 2021) JENIUS Vol.5 No.1 ISSN:2581-2769 (DOAJ)	Pengaruh Pelatihan Kerja Pada Kinerja Pegawai Melalui Kreatifitas Penyelesaian Permasalahan Sebagai Variabel Intervening (CV Deschino Sport)	Analisis regresi linear berganda	Pelatihan kerja ada pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai.

5	(Putra et al., 2021) JENIUS, Vol.5 No.1 ISSN:2581-2769 (SINTA)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Pelatihan Pada Kinerja Pegawai PT World Innovative Telecommunication	Analisis Regresi Linear Berganda	Pelatihan ada pengaruh positive signifikan pada kinerja pegawai.
6	(Suryani, 2019) JENIUS, Vol.3 No.1 ISSN:2581-2798 (SINTA)	Pengaruh Disiplin Kerja serta Pelatihan Pada Kinerja Pegawai di PT Bank Negara Indonesia BSD Tangerang	Analisis Regresi Linear Berganda	Pelatihan ada pengaruh positive signifikan pada kinerja pegawai.
7	(Wicaksono et al., 2021) JENIUS, Vol.5 No.1 ISSN: 2581-2769 (SINTA)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Pelatihan di PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta	Analisis Regresi Linear Berganda	Pelatihan ada pengaruh positive signifikan pada kinerja pegawai.
8	(Wasiman, 2019) Scientia, Vol. 2 No.1	Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai di PT.BPR Dana Central Mulia.	Analisis Regresi Linear Berganda	Insentif ada pengaruh pada kinerja pegawai secara signifikan dan positif.
9	(Siagian, 2020) JIM UPB Vol.8 No.2	Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan PT Indoprof D'Penyetz Sejati di Kota Batam	Analisis Regresi Linear Berganda	Insentif ada pengaruh positive signifikan pada kinerja karyawan.
10.	(Muklis, 2020) Economic Bosowa Journal Vol.6 No.3 (Google Scholar)	Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Pada Kinerja Karyawan dan Gurudi SLB YPAC Makassar	Analisis Regresi Linear Berganda	Pendidikan dan pelatihan ada pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai secara parsial dan simultan

Sumber : Peneliti, 2022

2.3. Kerangka Pemikiran

(Sujarweni, 2019 : 66) menyebutkan bahwasanya kerangka berpikir ialah sesuatu yang di uraikan dari berbagai konsep maupun teori secara terperinci tergantung masalah yang diteliti serta memunculkan dugaan yang membentuk bagan alur ataupun kerangka dari pikiran selanjutnya menjadi hipotesa.

2.3.1. Hubungan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pendidikan adalah sebuah aktivitas guna memaksimalkan penguasaan keterampilan dan teori yang menyangkut demi memenuhi tujuan perusahaan. Dengan diberikannya pendidikan, karyawan diharapkan mampu melaksanakan tugas dengan baik (Umiyati et al., 2020:57).

Pernyataan tersebut didukung penelitian yang dilaksanakan oleh (Amalia, 2019) yang menjelaskan bahwasanya pendidikan mempunyai pengaruh positif signifikan.

2.3.2. Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui pelatihan, perusahaan dapat memiliki karyawan yang kompetensinya mampu bersaing dengan perusahaan lain. Pelatihan yaitu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan panduan terorganisir dan sistematis dalam meningkatkan kemampuan (Wahyunata, 2021:113).

Pernyataan itu mendapat dukungan dari studi yang dilakukan oleh (Fasihol, 2020) yang menyimpulkan bahwasanya pelatihan mempunyai pengaruh positif. Disini terlihat jika semakin banyak pelatihan yang perusahaan adakan untuk karyawannya, maka kemampuan dan kinerjanya juga semakin meningkat.

2.3.3. Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

(Elisy, 2019:2) menjelaskan bahwasanya pentingnya peranan sumber daya alam dalam menetapkan keberhasilan perusahaan sehingga perusahaan diharuskan dapat mewujudkan kebutuhan dan keinginan pegawai melalui pemberian insentif dengan demikian bisa mencapai kinerja yang maksimal. Insentif yaitu tambahan balas jasa yang diserahkan perusahaan kepada pegawai tertentu yang mempunyai prestasi melebihi standard.

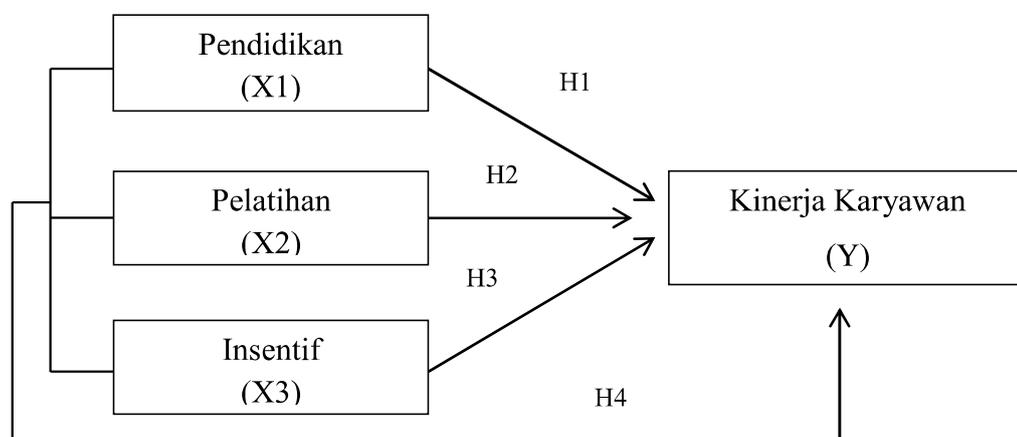
Penelitian (Saptadji, 2021) mendukung pernyataan tersebut dengan hasil bahwasanya insentif berpengaruh pada kinerja karyawan secara positif signifikan.

2.3.4. Hubungan Pendidikan, Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Pendidikan yang berkualitas merupakan bekal yang dibawa oleh seseorang ke tempat kerjanya. Apabila pengetahuan yang dimiliki karyawan kurang, tentu akan mempengaruhi kinerjanya sehingga menyulitkan perusahaan dalam mencapai tujuan (Fasihol, 2020:2). Sama dengan pendidikan, pelatihan juga memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kapasitas, kemampuan maupun profesionalitas karyawan. Semakin tinggi kemampuan yang karyawan miliki maka secara otomatis kinerja karyawan juga akan naik (Umiyati et al., 2020: 57). Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh insentif, insentif ialah motivasi bagi karyawan yang berwujud uang atau penghargaan yang dapat memicu semangat kerja pegawai demi memenuhi tujuan organisasi (Mauli, 2020:340)

Pernyataan tersebut didukung oleh (Fasihol, 2020). Penelitiannya memperlihatkan bahwasanya insentif, pelatihan dan pendidikan memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Sehingga terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependennya.

Kerangka berpikir yang dipergunakan dalam penelitian ini serta membuktikan adanya hubungan antar variabel terikat dan bebas disajikan berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti, 2022

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan yang terdapat dalam kerangka berpikir serta teori yang telah di uraikan, maka hipotesisnya yang dibuat:

H₁ : Pendidikan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada OS Hotel di Batam.

H₂ :Pelatihan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada OS Hotel di Batam.

H3 :Insentif diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada OS Hotel di Batam.

H4 :Pendidikan, pelatihan dan insentif diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada OS Hotel di Batam.