

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen terpenting yang ada di setiap perusahaan yang menjadi faktor utama sebagai pengambil keputusan yang memiliki fungsi sebagai aset perusahaan yang kemampuannya harus dilatih dan dikembangkan yang bertujuan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sulistiyani dan Rosidah dalam Yakub (2012:7) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah potensi yang merupakan *asset* dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam suatu perusahaan dibanding elemen sumber daya lainnya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting di suatu perusahaan, bahkan perusahaan tidak dapat terlepas dari suatu perusahaan, karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Handoko (2014:4) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan sebagai modal kerja terhadap organisasi maka diperlukan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan sesuai posisi jabatan masing-masing karyawan, selanjutnya proses yang disebut

training guna melatih materi yang diterima pada melaksanakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.2. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan.

Pendidikan merupakan aktifitas yang dilakukan yang saling berhubungan dan saling berkaitan antar berbagai unsur satu dengan unsur yang lainnya menurut Sutrisno (2016:29). Djumali (2014:1) mengatakan pendidikan adalah usaha untuk mempersiapkan manusia untuk memecahkan masalah yang dihadapi pada masa kini maupun pada masa depan.

Menurut Kurniawan (2017:26) pendidikan adalah cara memberikan atau mewariskan nilai-nilai, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan kepada generasi muda sebagai penerus generasi tua dalam menyiapkan fungsi hidup generasi selanjutnya. Dan menurut Trahati (2015:11) pendidikan adalah kegiatan manusia yang dilakukan secara sadar dan terprogram guna membangun kepekaan manusia terhadap lingkungan sekitarnya dan berguna untuk membangun kemampuan atau bakat yang ada pada diri individu manusia agar dapat mencapai tujuan atau targer tertentu dalam menjalani kehidupan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan tindakan menyiapkan dan membekali generasi muda dengan pengetahuan dengan tindakan yang direncanakan untuk merubah pola pikir dan tindakan seseorang melalui suatu pengajaran, pengendalian serta keterampilan yang dimiliki yang digunakan dalam pendidikan sehingga dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

b. Tujuan pendidikan

Elfachmi (2015:16) menjelaskan bahwa tujuan pendidikan adalah untuk memuat gambaran tentang nilai-nilai atau etika baik, benar dan pantas untuk kehidupan. Dengan pendidikan maka produktivitas kerja karyawan semakin meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik karena kemampuan karyawan semakin baik. Dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja karyawan, mengurangi kerusakan asset perusahaan, setiap karyawan mendapat kesempatan untuk meningkatkan karier, dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja, dan yang paling penting adalah pekerjaan dapat menjadi lebih konseptual.

c. Manfaat Pendidikan

Manfaat pendidikan menurut Elfachmi (2015:16) sebagai berikut:

- 1) Mendapatkan ilmu yang pasti dibutuhkan untuk masa depan.
- 2) Belajar di luar sekolah juga akan mendapatkan wawasan yang lebih luas.
- 3) Wawasan yang lebih luas juga lebih banyak kesempatan untuk mencapai cita-cita dengan lebih mudah.
- 4) Menjadikan manusia memiliki budi pekerti yang luhur.

d. Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Andrew E. Sikula dalam Tri, N. (2014) pendidikan adalah proses jangka panjang yang terprosedur sistematis dan terorganisir, dimana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan organisasi. Pengertian tersebut berbeda dengan seperti yang diutarakan oleh Budiyanto dalam Kurniawan (2017:27) bahwa pendidikan adalah persiapan yang menumbuhkan anak didik atau individu manusia yang proses berlangsung secara terus-menerus mulai manusia tersebut dilahirkan sampai ia meninggal dunia.

Dengan pengertian di atas maka terdapat indikator pendidikan yang ada pada UU SISDIKNAS No. 20 (2003) pada jurnal Edis Qomara (2016), terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang telah ditetapkan pemerintah berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari:

- 1) Pendidikan dasar: pendidikan awal selama 9 tahun pertama masa sekolah yang melandasi tingkat pendidikan menengah.
- 2) Pendidikan menengah: pendidikan lanjutan dari pendidikan dasar sebelum masuk pada jenjang pendidikan tinggi.
- 3) Pendidikan tinggi: pendidikan yang dicapai setelah melaksanakan pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan sarjana, magister, *doctor*, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Berdasarkan pengertian, tujuan pendidikan dan indikator pendidikan, pendidikan sangat bermanfaat bagi kehidupan agar menjadi manusia yang seutuhnya, karena pendidikan sebagai alat untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan Negara.

2.1.3. Pelatihan

a. Pengertian

Pelatihan merupakan kebijakan penting yang diterapkan pihak perusahaan agar dapat membantu operasional perusahaan, karena dengan adanya pelatihan dan pendidikan dapat memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan yang akhirnya dapat menambah nilai positif terhadap operasional perusahaan. Proses usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan yang

sesuai dengan pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan melalui (Hasibuan, 2013:69)

Menurut Mangkuprawira (2011:233) mengemukakan bahwa pelatihan adalah proses pengajaran pengetahuan, keahlian serta sikap kepada karyawan agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar

Berdasarkan SK Menpan No. 01/Kep/M. Pan/2001 dalam Sedarmayanti (2014: 164), pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktek daripada teori yang dilakukan seseorang atau sekelompok dengan menggunakan pendekatan pelatihan untuk orang dewasa dan bertujuan meningkatkan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu.

Pelatihan itu perlu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Ini juga akan membuat lebih mudah bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan lebih lanjut berdasarkan pondasi yang di peroleh dari pelatihan dan efek rekan kerja lainnya oleh *Jgero et al* (2012)

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses yang dapat membantu seseorang untuk mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

b. Tujuan Pelatihan

Menurut Carrel dalam Salinding (2011:15) berpendapat bahwa tujuan utama program pelatihan antara lain: Memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, menemukan tempat yang pantas untuk karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan

personel, perusahaan perlu terlebih dahulu menjelaskan apa yang menjadi sasaran dalam melaksanakan pelatihan.

Sedangkan menurut Widodo (2015:84) mengemukakan tujuan pelatihan yang dilakukan oleh suatu perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM), meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kadaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan dan pendalaman teori serta keterampilan memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

c. Manfaat Pelatihan

Menurut Simamora dalam Hartatik (2014:91) pelatihan peran besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Dengan adanya pelatihan maka pola pikir karyawan lebih berkembang sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih dengan tepat.

d. Indikator Pelatihan

Menurut Sultan *et al* (2012) dan Sinambela (2012) indikator pelatihan yaitu pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kompetensi, dan perilaku. Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62), diantaranya seperti tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih (instruktur).

Langkah-langkah yang menjadi tolok ukur pelatihan kerja menurut Rivai (2015) sebagai berikut: penilaian kebutuhan, tujuan pelatihan, materi program dan prinsip pembelajaran.

2.1.4. Kualitas Kerja

a. Pengertian Kualitas Kerja

Kualitas kerja kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas perusahaan agar dapat terlaksana dengan tepat dengan prosedur yang mudah di pahami karyawan perusahaan. Menurut Marcana dalam Hao (2013:11) menyebutkan bahwa: “kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang di capai secara efektif dan efisiensi”.

Menurut Satori (2013) kualitas kerja dapat dilihat dari pengukuran kinerja karyawan atau hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan kualitas kerja menurut Matutina (2001:205) yang dikutip oleh Raja (2014) mengacu pada kualitas sumber daya manusia, sedangkan kualitas sumber daya manusia sendiri lebih mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan manusia. Wungu dan Brotoharsojo (2003:57) yang dikutip oleh Abdullah (2014) menyebutkan bahwa kualitas adalah suatu bentuk ukuran yang dihasilkan dari kinerja karyawan yang dapat dinyatakan dalam ukuran satuan angka atau dapat dipadankan dengan angka.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja adalah suatu standart fisik yang diukur dari hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan setiap karyawan atas tugas yang diterima pada masing-masing bidang pekerjaannya untuk dapat tercapainya suatu tujuan perusahaan. Oleh

karena itu, untuk kepentingan perusahaan peningkatan kualitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan yang bersangkutan.

b. Manfaat Kualitas Kerja

Menurut Harsono (2005) kualitas kehidupan kerja memiliki beberapa manfaat seperti: meningkatkan moral kerja dan stress kerja, meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan kemampuan, meningkatkan kepuasan, meningkatkan komitmen, meningkatkan produktivitas.

c. Indikator Kualitas Kerja

Peningkatan kualitas suatu organisasi harus diukur dengan standar pengukuran sebagai penilaian apakah suatu organisasi tersebut mempunyai kinerja yang baik atau tidak. Ada beberapa faktor penentu kinerja yang dikemukakan beberapa pendapat ahli seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003:95) yang dikutip oleh Raja (2014) yang berpendapat indikator kualitas kerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Potensi diri, yang mencakup kemampuan dan kekuatan yang dimiliki seseorang yang belum terwujud maupun yang telah terwujud tetapi belum sepenuhnya di pergunakan secara maksimal
- 2) Hasil kerja optimal, karyawan harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas perusahaan, kualitas kerja dan kuantitas kerja
- 3) Proses kerja, suatu tahapan penting dimana karyawan menjalankan tugas dan perannya dalam perusahaan.
- 4) Antusiasme, sikap peduli karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan pelaksanaan pelayanan.

Selanjutnya T.R. Mitchell (1978:343) dalam Dewi K. Soedarsono (2014:86) mengemukakan bahwa terdapat lima indikator pengukuran kinerja, sebagai berikut:

- 1) Kualitas pekerjaan, ukuran yang menyatakan seberapa jauh harapan yang dihasilkan karyawan dari suatu pekerjaannya.
- 2) Kecepatan dan ketepatan penyelesaian suatu pekerjaan
- 3) Inisiatif, apresiasi seseorang terhadap pekerjaannya dengan berusaha mencari, menemukan dan mengembangkan metode-metode yang lebih efektif untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang baik.
- 4) Kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.
- 5) Komunikasi sesama rekan kerja guna mendukung aktifitas pekerjaan.

Selanjutnya, Indra Bastian (2006) dan Lesu (2014) menyebutkan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dengan acuan indikator sebagai berikut:

- 1) Indikator masukan adalah sesuatu yang dibutuhkan yang dapat berupa dana, SDM, informasi, kebijakan, dan lain sebagainya untuk melaksanakan kegiatan agar dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran.
- 2) Indikator keluaran adalah suatu target yang dapat berupa fisik maupun non fisik dari suatu kegiatan yang diharapkan dapat langsung dicapai.
- 3) Indikator hasil adalah efek langsung berfungsinya kegiatan.
- 4) Indikator manfaat adalah suatu tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.

- 5) Indikator dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan dari setiap kegiatan baik pengaruh positif maupun pengaruh negatif.



2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Jenis Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Tri Ayuni Arpi (2016)	Analisis Peningkatan Kualitas Kerja Melalui Program Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daerah Operasi 9 Jember	Variabel x: pendididkan, pelatihan Variabel y: kualitas kerja	Analisis Linear Regresi Berganda	Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja Pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh pada kualitas kerja
2	Edis Qomara (2016)	Pengaruh Pengembangan Pegawai Melalui Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Cagar Budaya Serang)	Variabel x : pendidikan, pelatihan Variabel y : kaulitas kerja pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan Tingkat pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan Tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan

Lanjutan Tabel

No	Nama Peneliti	Jenis Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
3	Edis Qomara (2015)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Pendekatan Konsep)	Variabel x : Pendidikan, Pelatihan Variabel y : Kualitas Kerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kualitas kerja Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kualitas kerja Tingkat pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kualitas kerja
4	Saputri Mulflikhati (2015)	Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada BMT Taruna Sejahtera	Variabel x : pengembangan Karyawan Variabel y : Kualitas Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh signifikan antar variabel pengembangan terhadap variabel kualitas kerja
5	H. Djaman Satori, Asep Suryana (2013)	Peningkatan Kualitas Kerja Melalui Pola Pembinaan (<i>Capacity Building</i>) Dosen Muda Pada Program Studi Administrasi Pendidikan SPS UPI	Variabel x : pembinaan Variabel y : kualitas kerja	Analisis linier berganda	Pola pembinaan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja
6	Khusnul Ain, Riries Rulaningtyas, Alfian Pramudita	Pelatihan Rancang Bangun Alat Deteksi Kelelahan Berbasis Audiovisual	Variabel x : pelatihan. Variable y : Kualitas kerja, Kesehatan	kuesioner	Kegiatan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja

Lanjutan Tabel

No	Nama Peneliti	Jenis Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Putra (2021)	untuk meningkatkan Kualitas Kerja dan Kesehatan di SMK 3 Pancasila Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Provinsi Jawa Timur			dan kesehatan
7	Fitri Efendi (2020)	Analisis Kompetensi, Sarana Prasarana dan Perencanaan Program Pelatihan Terhadap Kualitas Tenaga Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Balangan Kalimantan Selatan	Variabel x : kompetensi, sarana Prasarana, Perencanaan Program Pelatihan Variabel y : Kualitas Tenaga Kerja	Analisis regresi linear berganda	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas tenaga kerja Sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kualitas tenaga kerja Perencanaan program pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kualitas tenaga kerja Kompetensi, sarana prasarana, perencanaan program pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas tenaga kerja
8	Yogi Pangestu, Andy	Analisis Pelatihan <i>Ship Management I</i>	Variabel x : Pelatihan Variabel y:	Deskriptif kualitatif	Program pelatihan <i>ship management</i>

Lanjutan tabel

No	Nama Peneliti	Jenis Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	wahyu Hermanto (2018)	Guna Meningkatkan Kualitas Kerja Awak Kapal di PT. Pertamina Perkapalan Jakarta	Kualitas Kerja		berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja
9	Lusya Ayu Ningsih, Hj. Farida yulianti, Syahrani (2020)	Analisis kebijakan Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kaulitas Kerja Karyawan pada UD Bengkel Las Maju Bersama di Kabupaten Barito Kuala	Variabel x : pelatihan kerja Variabel y : kualitas kerja	Deskriptif kualitatif	Kegiatan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja
10	Mentari Gultom (2017)	Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan kerja dalam Meningkatkan Kualitas Keterampilan Kerja Di Dinas Petanian Kabupaten Aceh Tamiang	Variabel x : Pendidikan, Peltaihan Variabel y : Kualitas Keterampilan Kerja	Deskriptif kualitatif	Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap penigkatan kualitas keterampilan kerja

Sumber: Hasil olah data, 2021

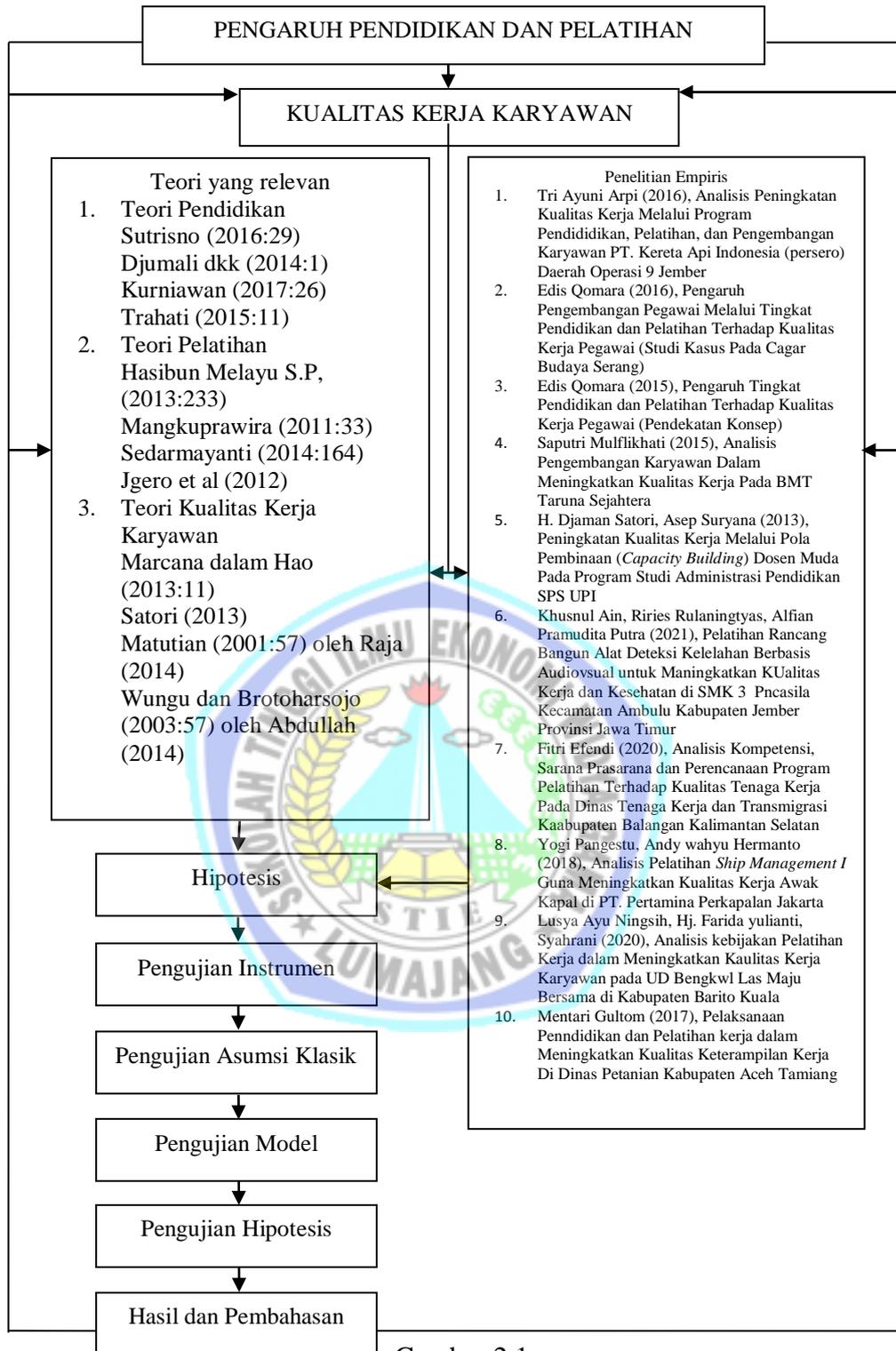
2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan model atau gambaran yang berisi konsep yang menjelaskan hubungan antar variabel. Menurut Sugiono (2017:60) mengemukakan kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Sedangkan menurut Suriasumantri dalam

Sugiyono (2017:60) menyebutkan bahwa kerangka berpikir merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat di simpulkan bahwa kerangka berpikir merupakan penjelasan sementara tentang keterkaitan hubungan antar variabel yang menjadi permasalahan berdasarkan teori. Untuk mempermudah pembaca untuk memahami kerangka pemikiran maka, kerangka pemikiran disajikan dalam bentuk gambar berdasarkan teori yang sudah di deskripsikan sebelumnya. Ringkas kerangka penelitian disajikan pada gambar seperti berikut:



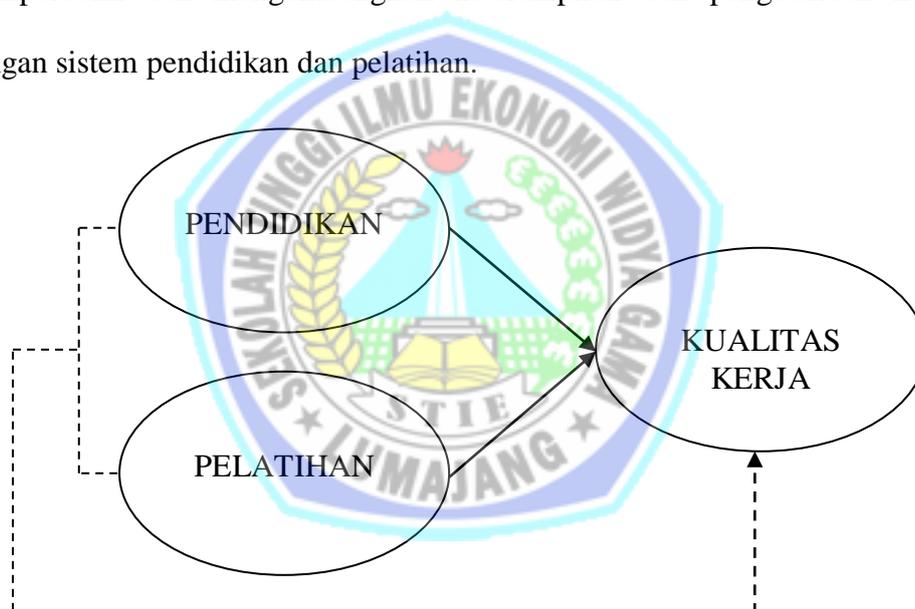


Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut Sugiono (2014) adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan antar variabel penelitian yaitu antara variabel independen dan variabel dependen yang akan diamati dengan melakukan penelitian.

Agar penelitian ini terpola secara sistematis dan sesuai metode serta untuk mempermudah pemahaman yang mendalam, maka penulis mengajukan kerangka pemikiran yang mengacu pada konsep dasar bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan upaya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terutama untuk memperbaiki dan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dengan sistem pendidikan dan pelatihan.



Gambar 2.2
Kerangka Konsep
Sumber: olah data 2021

Keterangan:

- ▶ : menunjukkan variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen
- - - - -▶ : menunjukkan variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen

2.5. Hipotesis

Menurut Dantes (2012), hipotesis merupakan dugaan atau asumsi yang harus diuji menggunakan data yang diperoleh dengan melakukan penelitian. Berdasarkan uraian dari latar belakang dan kerangka pemikiran maka hipotesis penelitian diduga terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. ALBAROKAH MAKMUR JAYA.

a. Hipotesis Pertama

Pendidikan sangat diperlukan dalam dunia kerja yang berguna untuk menunjang pengetahuan seorang karyawan pada perusahaan. Pendidikan adalah aktivitas yang bertautan dan meliputi berbagai unsur yang berhubungan erat antara *unsure* satu dengan *unsure* yang lainnya (Sutrisno, 2016:29). pendidikan tidak selalu di dapatkan melalui sekolah atau lingkungan pendidikan formal lainnya. Namun, pendidikan juga dapat didapatkan pada lingkungan sekitar seperti keluarga dan pengalaman perjalanan hidup. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Edis Qomara pada tahun 2015 dan tahun 2016 dan juga penelitian yang dilakukan oleh mentai Gultom (2017) menyatakan bahwa secara parsial pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

H₁: pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

b. Hipotesis Kedua

Pelatihan adalah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu mempertanggung jawabkan pekerjaannya. (Mangkuprawira dan Hubles dalam Hamali, (2016:62). Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh khusnul Ain, Riries Rulaningtyas, alfian Pramudita Putra (2021), fitri Efendi (2020), dan Yogi Pangestu, Andy Wahyu

Hermanto (2018) menyatakan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

H₂ : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

c. Hipotesis Ketiga

Kualitas kerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat diukur dari tingkat efektifitas dan efisiensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang di dukung oleh sumber daya lainnyadalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Menurut Satori (2013) kualitas kerja dapat dilihat dari nilai pengukuran kinerja individu maupun organisasi dalam mewujudkan tujuan yang ditetapkan organisasi, kepuasa pelanggan serta pengaruhnya terhadap perkembangan masyarakat. oleh karena itu, kinerja merupakna bentuk bangunan dari beberapa ukuran kuliatas pekerjaan, sehingga cara menguukurnya tsangat bervariasi tergantung pada banyak faktor yang berlaku (Bates dan Holton, dalam Satori:2013). Sehingga dalam penelitian ini hipotesis ketiga yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₃ : Pendidikan dan Pelatihan secaran simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.