

BAB II **TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para peneliti yang menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya :

Penelitian yang dilakukan oleh Indri Novayanti Gala (2017) “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA di Smk Se-Kota Poso”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kinerja Pengajar Guru IPA di SMP di Poso. Penelitian ini merupakan metode survey deskriptif kuantitatif yang dilakukan mulai Oktober hingga Desember 2015. Populasi dan sampel adalah 33 responden. Instrumen yang digunakan sebagai pengumpulan data adalah kuisioner dengan teknis analisis regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,978 > 3,316$) dan sumbangan pengaruh sebesar 24,9%. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Pengajaran Guru IPA di SMP di Poso.

Penelitian yang dilakukan oleh Slameto, Bambang S. Sulasmono, Krisma Widi Wardani (2017), “Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya”. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa tinggi

tingkat kinerja guru/ peserta pelatihan model in-on dan menemukan penentu kinerja guru/peserta pelatihan. Faktor yang dianalisis adalah kepemimpinan guru, kepeduliannya terhadap lingkungan dan komitmennya terhadap perbaikan lingkungan kerja/sekolah. Penelitian kuantitatif ini termasuk yang bersifat kausalitas. Sumber data adalah guru peserta pelatihan model in-on sebanyak 30 orang. Data dijaring menggunakan self-rating scale yang terdiri dari 32 items yang direduksi menjadi 4 variabel, telah teruji valid (0.314 sampai 0.506) dan reliable (0.632) Selanjutnya data dianalisis secara deskriptif dan inferensial berbantu program SPSS for windows version 24. Sumbangan komitmen guru terhadap perbaikan lingkungan kerja/sekolah menjadi determinan kinerjanya sebesar 42,20%. Variabel kepemimpinan guru dan kepeduliannya tidak menjadi determinan kinerja guru peserta pelatihan model in-on.

Penelitian yang dilakukan oleh Titin Eka Ardiana (2017), “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntansi. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi korelasional dengan sampel yang diambil dari guru akuntansi di SMK kota Madiun secara *cluster random sampling* sebanyak 97 orang. Variabel penelitian ini terdiri atas satu variabel bebas yaitu: motivasi kerja (X) dan satu variabel terikat yaitu: kinerja guru akuntansi (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat kuesioner berstruktur tertutup. Hasil pengumpulan data selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan SPSS Versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja

berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya sebesar 19,4% kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Eliyanto (2018), “Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. Teknik pengumpulan data dilakukan penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis explanatory research. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, yang berjumlah 55 orang. Pengumpulan data menggunakan angket, dan analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F.

Perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada table 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan
Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang

No	Item	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang	Persamaan	Perbedaan
1.	Nama Penulis dan judul	Indri Novayanti Gala (2017) “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru	“Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan AL-		

		IPA di Smp Se-Kota Poso”	Muniroh Ujung Pangkah Gresik”		
	Variabel Bebas (X)	Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2)	Pelatihan(X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Guru (Y).	Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X3)
	Variabel Terikat (Y)	Kinerja Mengajar Guru (Y)	Kinerja Guru (Y)		Kinerja Mengajar Guru (Y)
	Lokasi Penelitian	Kota Poso (2017)	Ujung Pangkah Gresik		
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif		
	Teknik Analisis Data	Analisis Regresi Linear Berganda	Analisis Regresi Linear Berganda		
2.	Nama Penulis dan Judul	Slameto, Bambang S. Sulasmono, Krisma Widi Wardani (2017), “Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya”	“Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik”		
	Variabel Bebas (X)	Peningkatan Kinerja Guru (X1)	Pelatihan(X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Guru (Y)	Pelatihan (X2)	Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3)
	Variabel Terikat (Y)	Pelatihan Beserta Faktor Penentunya (Y)	Kinerja Guru (Y)		Kinerja Guru (Y)
	Lokasi Penelitian	Salatiga	Ujung Pangkah Gresik		
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif		
	Teknik Analisis Data	Analisis Regresi Linear Berganda	Analisis Regresi Linear Berganda		
3.	Nama	Titin Eka	“Pengaruh		

	Penulis dan Judul	Ardiana (2017), "Pengaruh Motivasi Kerja, Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK kota Madiun"	Pelatihan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik"		
	Variabel Bebas (X)	Motivasi Kerja (X1)	Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2)	Motivasi Kerja (X2)	Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X3)
	Variabel Terikat (Y)	Kinerja Guru Akuntansi SMK kota Madiun (Y)	Kinerja Guru (Y)	Kinerja Guru (Y)	
	Lokasi Penelitian	Madiun	Ujung Pangkah Gresik		
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif		
	Teknik Analisis Data	Analisis Regresi Linear Berganda	Analisis Regresi Linear Berganda		
4.	Nama Penulis Judul	Eliyanto (2018), "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhamadiyah di Kabupaten Kebumen"	"Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik"		
	Variabel Bebas (X)	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)	Pelatihan (X), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3)	Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3)	Pelatihan (X)

	Variabel Terikat (Y)	Kinerja Guru (Y)	Kinerja Guru (Y)	Kinerja Guru (Y)	
	Lokasi Penelitian	Kabupaten Kebumen	Ujung Pangkah Gresik		
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif		
	Teknik Analisis Data	Analisis Regresi Linear Berganda	Analisis Regresi Linear Berganda		

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pelatihan

2.2.1.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Nawari (2011:208) Pengertian pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Pengertian lain mengatakan pelatihan adalah proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerja yang tidak efisien. Tujuan utamanya untuk melengkapi kemampuan kerjanya, agar mampu, agar mampu melaksanakan tugas tugas secara efektif dan efisien.

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan keterampilan serta pengetahuan dari pegawai sesuai dengan keinginan organisasi. Pelatihan mengasumsikan adanya dasar pendidikan formal, pelatihan mempunyai makna yaitu menguasai keterampilan-keterampilan tertentu baik fisik maupun keterampilan mental akademik yang diperlukan dalam profesi tertentu (Suryadi,2001).

Menurut Edwin B.Flippo menggunakan istilah pelatihan untuk pegawai pelaksana untuk tingkat pimpinan, sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai tingkat bawah (Pelaksana), untuk lebih jelasnya, pengertian pelatihan pegawai, Sikula (1998;227) menggunakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana non pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Nurhaidah (2011), menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja Guru Biologi. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Mukhlisoh (2008), memberikan hasil pendidikan dan pelatihan, kompetensi dan kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Menurut Notoadmojo (2019;18) Pelatihan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan instansi. Pelaksanaan pelatihan diharapkan karyawan mempunyai kompetensi yang diindikasikan kepada sikap dan kemampuan melaksanakan tugasnya. Sehingga hubungan Pelatihan dengan kinerja guru adalah positif. Pelatihan yang baik memiliki ciri-ciri antara lain :

1. Mengembangkan pemahaman
2. Pengetahuan dan keterampilan
3. Diberikan secara instruksional
4. Obyeknya seorang atau sekelompok orang

5. Prosesnya mempelajari dan mempraktekkan dengan menuruti prosedur sehingga menjadi kebiasaan.
6. Hasilnya terlihat dengan adanya perubahan, tepatnya perbaikan cara kerja ditempat kerja.

“Menurut Mangkunegara (2008;50) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. “Menurut Sikula (1981;243) Tahapan-tahapan penyusunan pelatihan :

1. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan
2. Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan
3. Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya.
4. Menetapkan metode pelatihan
5. Mengadakan percobaan
6. Mengimplementasikan dan mengevaluasi

2.2.1.2. Tujuan Pelatihan

“Menurut Nitisemito (dalam Darodjat 2015;77)” mengemukakan bahwatujuan pelatihan sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang diharapkan lebih cepat lebih baik
2. Penggunaan bahan dapat lebih hemat
3. Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan tahan lama
4. Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil

5. Tanggung jawab diharapkan lebih besar
6. Biaya produksi diharapkan lebih rendah
7. Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin”.

2.2.1.3. Manfaat Pelatihan

“Menurut Panggabean (dalam Darodjat 2015;81)” ada 6 manfaat pelatihan bagi pegawai :

1. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan pegawai
2. Meningkatkan moral pegawai
3. Memperbaiki kinerja
4. Membantu pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi maupun sumber daya manusianya
5. Peningkatan karier pegawai
6. Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima pegawai”.

2.2.1.4. Indikator Pelatihan

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Gary Dessler (2015;284), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut :

1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-

benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, professional dan berkompeten.

- a. Kualifikasi / kompetensi yang memadai
- b. Memotivasi peserta
- c. Kebutuhan umpan balik

2. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai :

- a. Semangat mengikuti pelatihan
- b. Keinginan untuk memperhatikan

3. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kamanapun peserta pelatihan.

- a. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan
- b. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.

4. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak di capai oleh perusahaan.

- a. Menambah kemampuan
- b. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

5. Tujuan Pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penempatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

- a. Keterampilan peserta pelatihan
- b. Pemahaman etika kerja peserta pelatihan

Menurut Febriana (2013:20) pelatihan lebih mengembangkan keterampilan teknis sehingga dapat menjalankan pekerjaan sebaik-baiknya. Pelatihan berhubungan langsung dengan pengajaran tugas pekerjaan.

Menurut Sikula (1981:227) mengemukakan bahwa istilah pelatihan ditunjukan kepada pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan diperuntukan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation*. Adapun Komponen-komponen Pelatihan dan Pengembangan :

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai
3. Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak di capai.
4. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang di tentukan.

Adapun alasan lain dari kebutuhan dan pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut :

1. Adanya Pegawai Baru

Pegawai-pegawai baru sangat memerlukan pelatihan orientasi. Mereka perlu memahami tujuan, aturan-aturan dan pedoman kerja yang ada pada organisasi perusahaan. Begitu pula mereka perlu memahami kewajiban-kewajiban, hak dan tugasnya sesuai dengan jobnya.

2. Adanya pertemuan-pertemuan baru

Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern, banyak ditemukan peralatan-peralatan baru yang lebih canggih dari pada ditemukan kantor yang digunakan sebelumnya. Pegawai-pegawai yang akan menggunakan peralatan baru tersebut perlu mendapatkan pelatihan agar dapat mendapatkan pelatihan agar dapat menggunakannya dengan sebaik-baiknya. Misalnya, penggunaan komputer.

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2009: 219).

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat

diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku (Uno, 2007).

Menurut Afandi (2016;12), Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan sedemikian pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, sosiolog, psikolog, maupun ahli manajemen melakukan penelitian.

Menurut Mangkunegara (2011:93) motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

Motivasi kerja pemberian daya atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mampu meningkatkan kinerja seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Hariani, Isyandi dan Machin (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.2.2.2 Hakikat Motivasi Kerja

Motivasi kerja tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi biasanya juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif. Menurut Dimiyati (2006) “motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia”. Motivasi sering kali dikatakan menjadi kunci bagi kreativitas kerja. Kreativitas kerja dapat ditingkatkan dengan motivasi

kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan peran positif yang dimiliki seseorang.

2.2.1.2 Bentuk – bentuk Motivasi Kerja

Macam - macam Motivasi Kerja dilihat dari segi sumber timbulnya dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

a. Motivasi Instrinsik

Menurut pendapat Sardiman A.M yang dimaksud dengan motivasi instrinsik adalah, “motif-motif yang menjadi aktif atau yang berfungsinya untuk tidak perlu di rangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

b. Motivasi Eksternal

Motivasi ini mengacu kepada faktor-faktor dari luar atau dengan kata lain adanya adanya daya penggerak yang mendorong seseorang untuk melaksanakan sesuatu tindakan atau aktivitas yang disebabkan adanya pengaruh dari luar (dorongan) dan dari pihak lain dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan karena manusia lupa ataupun sengaja untuk melanggar aturan yang telah ada. Dalam hal ini maka seorang pimpinan harus member motivasi.

2.2.2.4. Macam-macam Motivasi Kerja

Macam – macam motivasi kerja yaitu :

a. Dilihat dari dasar pembentukannya, maka motivasi dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu :

1) Motivasi Bawaan

Yang dimaksud motivasi bawaan adalah motivasi yang dibawa sejak lahir, jadi motivasi itu ada tanpa dipelajari. Sebagai contoh misalnya dorongan untuk makan, untuk minum, dorongan untuk bekerja, dorongan untuk istirahat. Motivasi itu sering kali yang diisyaratkan secara biologis.

2) Motivasi Yang Dipelajari

Motivasi yang ditimbulkan dipelajari sebagai contoh : dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan dorongan untuk mengajar sesuatu di dalam masyarakat, motivasi ini sering diisyaratkan secara sosial.

2.2.2.5. Fungsi Motivasi

Setiap motivasi mempunyai hubungan erat dengan tujuan, karena motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Sehubungan dengan itu fungsi motivasi adalah :

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dijalankan sesuai guna mencapai tujuan ini.

2.2.2.6 Proses Motivasi

Proses terjadinya motivasi menurut Zainun (2007 : 19) adalah disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar. Untuk memenuhi kebutuhan timbulah dorongan untuk

berprilaku. Bila mana seseorang sedang mengalami motivasi atau sedang memperoleh dorongan, maka orang itu sedang mengalami hal yang tidak seimbang.

Setiap manusia dengan berbagai kebutuhan tidak akan pernah puas dalam memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu proses motivasi akan terus berlangsung selama manusia mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi. Pada dasarnya proses terjadinya motivasi menunjukkan adanya dinamika yang terjadi disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar dan untuk memenuhinya terjadi dorongan untuk berprilaku.

2.2.2.7 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip Hasibun (2018:148) menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja yaitu :

1. Fisiologis dan kebutuhan fisik
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi diri

2.2.3. Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Pandi (2016;51) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang embankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada guru guna meningkatkan kerja guru.

Menurut (Nitisemito, 2015;184) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi terhadap kinerja seseorang. Dalam lingkup sekolah berarti, lingkungan kerja memotivasi guru, selanjutnya, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik.

Menurut Sedarmayanti (2000:21) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat

mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Maka dari itu lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai, karena bila lingkungan kerja fisik atau non fisik berjalan baik antara pegawai dengan lingkungannya maka kinerja pegawai didalam suatu instansi pun akan baik atau meningkat bagi suatu sekolah.

Sebagaimana dikemukakan oleh Andamdewi (2013: 211) bahwa, lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat, sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Selanjutnya, Abu Ahmadi & Nur Uhbiyati (2001: 64) mengemukakan bahwa, “antara lingkungan dan manusia ada pengaruh yang timbal balik, artinya lingkungan mempengaruhi manusia, dan sebaliknya, manusia juga mempengaruhi lingkungan di sekitarnya.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi terhadap kinerja seseorang. Dalam lingkup sekolah berarti, lingkungan kerja memotivasi guru, selanjutnya, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik.

Adapun dalam penelitian ini, indikator yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja ini yaitu terkait dengan penerangan, sirkulasi udara, dan kebersihan sekolah (Ika Ruhana, 2014: 3).

1. Penerangan yang cukup

Penerangan dalam ruang kerja guru tentu diperlukan bagi kelancaran tugas guru. Penerangan atau pencahayaan ruang kerja guru perlu diperhatikan. Lampu maupun jendela harus ada, sehingga guru tidak bekerja dalam kondisi gelap atau kurang cahaya.

2. Sirkulasi udara yang baik

Sirkulasi udara yang baik perlu diperhatikan. Jangan sampai tempat kerja guru (sekolah) atau kelas dalam keadaan pengap atau panas. Dibutuhkan udara yang cukup, sehingga pertukaran udara baik, segar, dan sejuk. Suhu udara perlu diatur dengan baik, sehingga guru nyaman dalam bekerja.

3. Kebersihan yang terpelihara dengan baik

Lingkungan sekolah yang bersih akan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Kebersihan di sini yaitu kebersihan ruang kelas maupun ruang kerja guru (kebersihan sarana dan prasarana sekolah).

Lingkungan kerja terbagi atas dua jenis, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Sebagaimana diungkapkan oleh Sari Andamdewi (2013: 211). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja (baik di dalam maupun di luar sekolah), yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Contoh lingkungan fisik yaitu sarana dan prasarana sekolah. Sedangkan lingkungan non fisik dapat berupa lingkungan sosial, kondisi hubungan sesama rekan kerja, komunikasi, suasana kerja atau iklim kerja, dan sebagainya.

2.2.3.2 Kondisi Lingkungan Kerja

Menurut Wursanto (2002: 287-289) beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

- 1) Kondisi Lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik
 - a) Keadaan bangunan : gedung dan tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai.
 - b) Tersedianya beberapa fasilitas seperti :
 - (1) Peralatan kerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing
 - (2) Tersedianya tempat-tempat rekreasi , tempat istirahat, tempat olahraga serta kelengkapannya yaitu kantin atau kaferia, tempat ibadah, tempat pertemuan dan sebagainya.
 - (3) Tersedianya sarana transportasi khusus antar-jemput pegawai.
 - c) Letak gedung atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala hal penjuru dengan kendaraan umum.
- 2) Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis
 - a) Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya yang meliputi :
 - (1) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas.
 - (2) Merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang secara tidak adil.

- (3) Merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai di antara para pegawai.
- b) Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu vertical dan horizontal.
- (1) Loyalitas yang bersifat vertical yaitu loyalitas antara pimpinan dengan bawahan dan loyalitas antara bawahan dengan pimpinan.
- a) Mengadakan anjingsana kerumah-rumah pegawai pada saat tertentu, sehingga pegawai merasa senang dan bangga.
- b) Ikut membantu memecahkan masalah yang sedang dihadapi oleh pegawai, sepanjang pegawai yang bersangkutan tidak berkeberatan.
- c) Membela kepentingan bawahan, sepanjang kepentingan bawahan tidak bertentangan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- (2) Loyalitas yang bersifat horizontal, adalah loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara bawahan atau antar pegawai yang setingkat.
- (3) Adanya perasaan puas dikalangan pegawai. Perasaan puas ini akan terwujud apabila pegawai merasa bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan social, bahkan kebutuhan yang bersifat psikologis.

2.2.3.4 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedaryayanti (2012;46), menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Lingkungan Fisik

- a. Penerangan
 - b. Suhu udara
 - c. Suara bising
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Hubungan pegawai dengan bawahan
 - b. Hubungan pegawai dengan semua rekan kerja

2.2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito (2015;184), faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Pertukaran udara
4. Penerangan
5. Music
6. Keamanan
7. Kebisingan

2.2.4 Kinerja Guru

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru menjadi tolak ukur dari keberhasilan sekolah dalam mencerdaskan dan membentuk karakter siswa sesuai UUD dan Pancasila (Minarsih, M M., 2015; Nuchiyah, 2017). Peranan kinerja guru yang baik akan menunjang proses pembelajaran yang baik pula (Hadi, S Tukiran, T.,& Yuwono, B. (2019). Upaya peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan.

Metode *on the job* merupakan metode yang paling banyak digunakan dalam pelatihan dan pengembangan (Busono, G A., 2016).

Dalam mencapai suatu keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana para personel dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Suatu organisasi sekolah berhasil tidaknya tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru. Karena tugas guru adalah mengelola kegiatan belajar mengajar agar peserta didik yang diajarkan menjadi lebih pintar dan berkarakter. Berkenaan dengan kinerja guru sebagai pengajar, menurut Usman (2005:16).

Priansa (2011: 196) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya”. Lebih lanjut Suwatno dan Donni Juni Priansa menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang produktifitas kerjanya tinggi dan begitupun sebaliknya. Sehingga menurut pendapat ini kinerja seseorang dapat dilihat dari produktifitasnya sebagai gambaran dari hasil kerja yang telah dilakukan. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata *performance*.

Dari pengertian di atas kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikan dengan prestasi kerja. Karena ada persamaan

antara kinerja dengan prestasi kerja. Karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja.

Bila di aplikasikan dalam aktivitas pada lembaga pendidikan berdasarkan pendapat di atas, maka pernyataan kinerja yang dimaksud adalah :

- 1) Prestasi kerja pada penyelenggara lembaga pendidikan dalam melaksanakan program pendidikan mampu menghasilkan lulusan atau output yang semakin meningkat kualitasnya
- 2) Mampu memperlihatkan / mempertujukan kepada masyarakat (dalam hal ini peserta didik) berupa pelayanan yang baik.
- 3) Biaya yang harus dikeluarkan masyarakat untuk “menitipkan” anaknya sebagai peserta didik dalam memenuhi kebutuhan belajarnya tidak memberatkan dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat dan
- 4) Dalam melaksanakan tugasnya para pengelola lembaga pendidikan seperti kepala madrasah, guru dan tenaga kependidikannya semakin semakin baik dan berkembang serta mampu mengikuti dinamika kebutuhan masyarakat yang selalu berubah sesuai dengan kemajuan dan tuntunan zaman.

2.2.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Dari pendapat diatas tujuan penilaian kinerja guru dalam sekolah antara lain:

- a. Mengetahui tingkat ketercapaian guru dalam mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial.
- b. Menyediakan sarana pembelajaran guru untuk menjadi guru yang professional
- c. Memperbaiki kinerja guru periode berikutnya

- d. Memberikan pertimbangan kepada kepala sekolah, pengawas atau Dinas Pendidikan dalam pemberian reward dan punishment untuk para guru
- e. Memotivasi guru agar bisa bekerja secara maksimal.

Penilaian kinerja juga diharapkan dapat mengatasi kesenjangan antara guru dengan guru, antara guru dengan kepala sekolah dan pengawas, sehingga hasilnya dapat menjadi masukan yang sangat berharga bagi pengembangan pendidikan dan pengembangan karir guru pada khususnya.

Lebih lanjut disebutkan bahwa : “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional” (Pasal 8 UU RI No. 14: 2005).

2.2.4.3 Macam - macam Penilaian Kinerja Guru

Dalam garis besarnya, terdapat tiga aspek yang dinilai dalam Penilaian Kinerja Guru, meliputi penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, hal tersebut diuraikan sebagai berikut (Kemdiknas, 2010)

- a. Penilaian Kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai, menganalisis hasil penilaian.
- b. Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi pembimbingan, memanfaatkan hasil evaluasi,

- c. Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Pelaksanaan tugas tambahan ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka.

Berdasarkan aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja guru sebagaimana diuraikan di atas, dapat dikemukakan bahwa guru yang baik dan profesional minimal harus memenuhi dua kategori, terutama berkaitan kapabilitas dan loyalitas. Sedangkan menurut Siswanto penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen atau penyedia.

2.2.4.4 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Indrafachrudi (2000:52) membagi faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja ke dalam dua kategori yakni :

Faktor Internal dan faktor eksternal, faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain : motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain : lingkungan fisik, sarana, dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan, dan sistem administrasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Tempe mengemukakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja atau kinerja seorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan (Tempe 1992:3).

Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, dan karakteristik pekerjaan. Karakteristik-karakteristik tersebut dapat dilihat seperti gambar berikut ini.

2.2.4.5 Standar Kinerja

Standar Kinerja merupakan suatu kebutuhan dalam menilai kinerja seorang staf karena adanya standar kinerja maka dapat dipastikan seorang staf melakukan suatu tugas dengan baik. Demikian pula dengan guru, harus memiliki standar kinerja konkrit. Akan tetapi pada tataran praktis dewasa ini ada kecenderungan tidak jelasnya standar kinerja guru. Hal ini di akui oleh Djohar dalam ridwan (2009:36)

Indikator kinerja tiap individu, kelompok atau organisasi memiliki kriteria penilaian tertentu atas kinerja dan tanggung jawab yang diberikan. Contoh tentang kriteria kinerja seorang “trainer” sebagai berikut :

- 1) Jumlah pelatihan yang dilakukannya sepanjang tahun,
- 2) Jumlah keseluruhan peserta

Kinerja guru dapat dilihat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi didik yang baik. Selanjutnya, kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi peserta didik (Glasman, 1986:12). Terdapat beberapa indikator kinerja guru yaitu : akan tampak dalam hal kepuasan peserta didik dan

orang tua peserta didik, prestasi belajar peserta didik, perilaku sosial dan kehadiran guru (Murgatroyd and Morgan, 1993:63).

2.2.4.6 Indikator Kinerja Guru

Menurut (Depdiknas, 2008: 22-25) Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas :

1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar.

2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran dikelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media, dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

3. Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran

Pada tahap ini seorang guru di tuntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengelolaan, dan penggunaan hasil evaluasi yang meliputi kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran.

2.2.5 Hubungan Antara Variabel

2.2.5.1 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Guru

Menurut Nawari (2011:208) Pengertian pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Pengertian lain

mengatakan pelatihan adalah proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerja yang tidak efisien. Tujuan utamanya untuk melengkapi kemampuan kerjanya, agar mampu, agar mampu melaksanakan tugas tugas secara efektif dan efisien. Kinerja guru menjadi tolak ukur dari keberhasilan sekolah dalam mencerdaskan dan membentuk karakter. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Wardani, (2017). Sehingga hubungan Pelatihan dengan kinerja guru adalah positif.

2.2.5.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Menurut Darajat (2015:187) Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seorang pegawai mau dan rela dalam mengarahkan kemampuannya secara maksimal dalam mengembang tanggung jawab untuk pencapaian tujuan dari organisasi guna meningkatkan kinerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan, Ardiana (2017) di Kota Madiun yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif terhadap kinerja guru.

2.2.4.6 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru

Menurut pendapat Afandi (2016:12) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada guru guna meningkatkan kerja. Lingkungan kerja yang baik, kondusif, nyaman, aman, bersih dan tenteram tentu akan menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja. Untuk itu, sekolah perlu

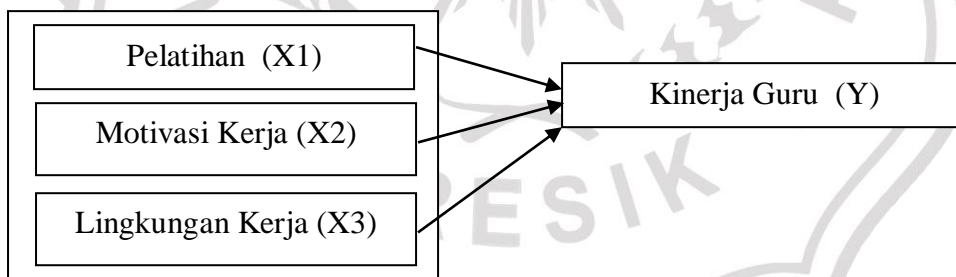
memperhatikan dan bertindak bijak agar lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif bagi kemajuan sekolah. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan, Eliyanto (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berhubungan positif terhadap kinerja Guru.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh Pelatihan secara parsial Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik.
2. Diduga ada pengaruh Motivasi Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik.
3. Diduga ada pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan : —————> Secara Parsial