

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Anwar Sanusi, 2017)⁹. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel adalah Tingkat Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Beban Kerja (X3) sebagai variabel Independen dengan Kinerja Guru (Y) sebagai variabel Dependen.

2.1.1 Kinerja Guru

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Bintoro dan Daryanto (2017) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sutrisno (2018) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Darmadi (2018) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2017: 14) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat

dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Erjati (2017: 24) mengatakan kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanah dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, dan membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya. Jika kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas.

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan Pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran (supardi, 2016).

Menurut (Aljabar, 2020) kinerja adalah rekam jejak dari kontribusi individu atas pekerjaan dalam satu periode yang bertujuan untuk mencapai organisasi. Supardi (2016) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau belajar siswa-siswanya. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam

menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu aktivitas pembelajaran sehingga mampu membimbing siswanya meraih prestasi/hasil belajar yang optimal.

Berikutnya Supardi (2016;55) menjelaskan bahwa kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi ditunjukkan pula oleh perilaku dalam bekerja. Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan dari perolehan hasil belajar yang dihasilkan oleh siswa-siswanya. Kualitas kinerja guru yang baik akan menunjukkan hasil belajar siswa yang baik. Tidak hanya dalam aspek kualitas pembelajaran dan kesesuaian tingkat pembelajaran. Kinerja guru juga dapat dilihat dari aspek pengimplementasian kurikulum yang dilakukan oleh guru tersebut.

Menurut Supardi (2016;59) kualitas kinerja guru yang baik dan profesional dalam mengimplementasikan kurikulum pada kegiatan pembelajaran memiliki ciri-ciri merancang pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta didik. Mengingat kembali pengertian kinerja pada pembahasan di paragraf sebelumnya yang menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya, oleh karena itu hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru dapat dikatakan sebagai sebuah prestasi yang dilakukan oleh guru pada saat melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang sudah tentu menjadi tanggung jawabnya beserta dengan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok guru yang meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, hingga pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

Hal tersebut sependapat dengan pemaparan dari Priansa (2018: 394) yang memaparkan bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang guru ketika menjalankan dan melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pelaksana pembelajaran. Kinerja guru terdiri dari beberapa aspek diantaranya yaitu aspek dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran dan aspek pada saat melakukan penilaian atau evaluasi. Guru yang dapat mengimplementasikan ketiga aspek tersebut dengan produktif dapat dikatakan bahwa guru tersebut adalah guru yang berkompeten dan sangat tinggi dalam tingkatan kinerjanya. Menurut Abbas dalam Mohamad Muspawi (2017) kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

2.1.1.2 Faktor Kinerja Guru

Menurut (Ahmad Susanto, 2018) menyebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan guru terdiri dari potensi (IQ) dan ketrampilan (Skill). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang Pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah

mencapai kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

2. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai (Paul, 2017). Berikutnya Ahmad (2017) menggolongkan faktor yang mempengaruhi kinerja guru kedalam dua macam yaitu faktor internal atau yang berasal dari dalam diri sendiri serta faktor eksternal atau yang berasal dari luar diri.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru merupakan penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam untuk keajarnya (Priansa,2018) Berdasarkan tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawab guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, penulis menjadikan tugas dan kewajiban guru sebagai indikator kinerja guru.

Menurut Supardi (2016) kinerja guru melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator sebagai berikut;

1. Kemampuan Menyusun rencana pembelajaran
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran
3. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi
4. Kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar
5. Kemampuan melaksanakan pengayaan
6. Kemampuan melaksanakan remedial

2.1.2 Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan yaitu suatu fase atau tingkatan pendidikan yang dilewati seseorang dalam metode jangka panjang karena adanya Pendidikan seseorang mempunyai keahlian dan mampu dengan mudah mengembangkan diri dalam dunia kerjanya. Menurut Widi dalam (hendrayani, 2020), tingkat Pendidikan adalah suatu aktivitas dari setiap individu. Dalam Kbbi tingkat pendidikan adalah tahap yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembang para peserta didik, kelulusan bahan pengajaran, dan tujuan Pendidikan yang dicantumkan dalam kurikulum.

Tingkatan Pendidikan menurut Wirawan (2016) Tingkat Pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang di mana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi. Pendidikan menjadi proses peserta didik dalam meningkatkan pendidikan sesuai dengan jenjang yang akan ditempuhnya dalam melanjutkan Pendidikan yang ditempuh secara manajerial dan terorganisasi.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan. No.1.*). Pendidikan adalah bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain (Kosilah & septian, 2020). Lebih lanjut Hariandja dalam Nuruni (2014:14) menambahkan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat

meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Menurut Widi dalam (Hendrayani, 2020), mengatakan bahwa tingkat pendidikan adalah aktivitas seseorang dalam mengembangkan kompetensi, keahlian, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk dikehidupan yang akan datang melalui organisasi ataupun yang tidak terorganisir. Menurut Narwis Salim agus (2019), tingkat pendidikan yaitu salah satu indeks organisasi dalam menetapkan penerimaan hasil kerja. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tidak lepas dari adanya penempatan kedudukan tenaga kerja sesuai dengan kemampuan dan pendidikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Menurut Hariandja dalam Hafni (2017), tingkat pendidikan adalah suatu kaidah jangka panjang yang memerlukan kegiatan yang terstruktur dan tersistematis, yang dimana tenaga kerja administrative, wawasan, abstrak dan diasumsikan untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian tingkat pendidikan seorang pegawai dapat mengembangkan daya saing perusahaan dan menyesuaikan kinerjanya disuatu instansi. Menurut Hafni (2017), tingkat pendidikan adalah hal yang sangat penting dalam kreativitas kerja, sebab tanpa bekal pendidikan orang tidak akan mudah memahami atau mempelajari hal-hal yang bersifat baru. Pendidikan diperlukan untuk mempersiapkan pegawai dalam mengemban tanggung jawab yang bertentangan atau yang lebih tinggi dalam suatu instansi. Pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi akan memiliki kedewasaan secara emosional dan kemampuan intelektual yang lebih baik dibanding pegawai yang hanya memiliki pendidikan lebih rendah sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan maka kreativitas kerja juga akan semakin meningkat. Menurut Suhardjo dalam Basyit (2020), tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan yang ditetapkan berlandaskan tingkat kemajuan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan keinginan yang diratakan. Tingkat pendidikan berdampak terhadap

perubahan sikap. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyetujui informasi dan memakainya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari.

Tingkat pendidikan bisa mempengaruhi kinerja pegawai lantaran pendidikan bisa menata pola pikir setiap individu dan meningkatkan ilmu pengetahuan, sehingga tingkat pendidikan seseorang dapat melahirkan perbedaan dalam berpikir dan bertindak, Nuruni dalam Bu'ulolo Liberlina (2018). Di lanjut menurut Tambunan juga dalam Bu'ulolo Liberlina (2018), tingkat pendidikan sangat berdampak dalam menerapkan suatu kapasitas pelayanan yang baik, oleh karena itu, setiap tingkat pendidikan yang dilewati setiap individu dapat memberikan pengetahuan dan keahlian yang lebih baik sesuai tingkat pendidikan yang dijalaninya.

2.1.2.2 Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Wirawan (2016), menjelaskan dimensi dan indikator tingkat pendidikan meliputi :

1. Dimensi pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi.
2. Dimensi pendidikan informal dengan indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

2.1.2.3 Fungsi Tingkat Pendidikan

Menurut Komaruddin dalam Widiensyah, A. (2017), berpendapat bahwa pendidikan memberikan sumbangan yang berarti dalam kenaikan tingkat kehidupan, kualitas manusia dan pendapatan nasional, terutama dalam hal berikut :

1. Proses belajar mengajar menjamin masyarakat yang terbuka, yaitu masyarakat yang senantiasa bersedia mempertimbangkan gagasan dan harapan baru, serta menerima sikap dan proses baru tanpa harus mengorbankan dirinya.

2. Sistem pendidikan menyiapkan landasan yang tepat bagi pembangunan dan hasil-hasil rises (jaminan melekat untuk pertumbuhan masyarakat modern yang berkesinambungan). Investasi pendidikan dapat mempertahankan keutuhan dan secara konstan menambah persediaan pengetahuan dan penemuan metode serta teknik baru yang berkelanjutan.
3. Apabila dalam setiap sektor ekonomi kita dapatkan segala faktor yang dibutuhkan masyarakat kecuali tenaga kerja yang terampil, maka investasi dalam sektor pendidikan akan menaikkan pendapatan perkapita dalam sektor tersebut, kecuali bila struktur sosial yang hidup dalam masyarakat tersebut tidak menguntungkan.
4. Sistem pendidikan menciptakan dan mempertahankan penawaran keterampilan manusia di pasar tenaga kerja yang luwes. Selain itu juga mampu mengakomodasi dan beradaptasi dalam hubungannya dengan perubahan kebutuhan akan tenaga kerja dan masyarakat teknologi modern yang sedang berubah.

Selain itu, pendidikan berfungsi menyediakan manusia, menyediakan tenaga kerja, dan menyediakan warga negara yang baik.

2.1.3 Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2018) pelatihan adalah suatu proses pelatihan Pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan adalah kompetensi dari pendidikan proses belajar di mana tujuan tersebut yaitu membantu meningkatkan keterampilan *softskill* maupun *hardskill*. Pelatihan berarti suatu upaya perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam memenuhi standar SDM yang diinginkan Suwanto (2018). Mutholib (2019)

pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Putri (2022) Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Safitri (2019) Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan. Siallagan (2020) Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dimana karyawan mendapat tambahan kemampuan dan keterampilan kerja pegawai atau karyawan dalam menjalankan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Meidita (2019) pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam meningkatkan kualitas karyawan. Menurut Veithzal Rivai dalam Jurnal Mulyani (2017) pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan pada praktek dari teori.

Menurut Widodo (2018) pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman serta motivasi diri. Pelatihan proses pembelajaran karyawan yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan. Demikian pula menurut Larasati (2018) pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Menurut Dessler dalam Larasati (2018) pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Menurut David dan Stanly dalam Widodo (2018) mendefinisikan pelatihan merupakan organisasi dengan desain yang sistematis dan aktif dimana para karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman atau motivasi. Sedangkan menurut Ajabar (2020) Pelatihan adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis ataupun meningkatkan kinerja seorang pekerja.

Siallagan (2020) pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dimana karyawan mendapat tambahan kemampuan dan keterampilan kerja pegawai atau karyawan dalam menjalankan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Meidita (2019) pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam meningkatkan kualitas karyawan. Menurut Soekidjo Notoatmodjo

dalam Isniar Budiarti et.all (2018) pelatihan adalah bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryono dalam Isniar Budiarti et.all (2018:80) pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang sempit, terutama dalam instruksi, tugas khusus dan disiplin. Karena itu, perlu dipelajari bagaimana caranya melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu. Dengan demikian, pelatihan berhubungan dengan peningkatan kemampuan serta keterampilan kerja pegawai dan pengembangan berhubungan dengan proses aplikasi peningkatan individu dan organisasi.

Dari pengertian di atas maka pelatihan merupakan proses peningkatan kinerja secara sistematis dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, pemahaman dan motivasi guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk menciptakan tujuan tertentu.

2.1.3.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Simamora dalam Ajabar (2020:22) tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki kinerja
2. Untuk memutakhirkan keahlian
3. Untuk mengurangi waktu belajar
4. Untuk membantu memecahkan permasalahan operasional
5. Untuk mempersiapkan promosi
6. Untuk mengorientasikan karyawan terhadap organisasi
7. Untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

Menurut Widodo (2018:13) tujuan utama suatu program pelatihan adalah meningkatnya kompetensi pegawai sehingga memungkinkannya berkinerja lebih baik dalam organisasinya. Itupun dengan catatan bahwa pelatihan berhasil membuat orang yang mengikutinya belajar sesuatu. Tujuan pelatihan adalah meningkatkan mutu dan dipertahankannya sumber daya manusia yang kompeten. Program pelatihan yang dirancang

secara sistematis dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya akan mencapai tujuan itu.

2.1.3.3 Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan menurut Widodo (2018) dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu perilaku (*Attitude*), pengetahuan (*Knowledge*) dan keterampilan (*Skill*) yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Perilaku : pelatihan dapat mengubah sikap dan perilaku seseorang sehingga membantu dirinya untuk dapat mendorong pencapaian pengembangan serta kepercayaan diri, pelatihan juga dapat membantu seseorang dalam mengatasi stres, kekecawaan dan konflik sehingga dapat memberikan pengakuan dan perasaan kepuasan kerja. Pelatihan juga bermanfaat dapat mengubah perilaku seseorang dengan mengurangi kekhawatiran dalam mencoba melakukan tugas atau pekerjaan yang baru.
2. Pengetahuan : pelatihan dapat memberikan pengetahuan yang baru mengenai tugas pekerjaan yang menggunakan teknologi baru sehingga pekerjaan dapat dikerjakan lebih mudah, pelatihan juga dapat memberikan pengetahuan kepada seseorang dalam meningkatkan karier dan produktivitas kerja.
3. Keterampilan : pelatihan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan sehingga memiliki karyawan yang lebih terampil, efektif dan efisien dalam bekerja. Keterampilan dalam pelatihan dapat memberikan inovasi baru bagi perusahaan dan kreativitas individu dalam meningkatkan kinerja diperusahaan atau membuat enterpreunership baru bagi dirinya.

2.1.3.4 Jenis Pelatihan

Menurut Dale Yoder dalam Widodo (2018) mengemukakan jenis pelatihan dengan memandang dari lima sudut bentuk pelatihan yaitu :

1. Siapa yang dilatih (*who gets trained*), artinya pelatihan itu diberikan kepada siapa. Dari sudut ini maka pelatihan dapat

diberikan kepada calon pegawai, pegawai baru, pegawai lama, pengawas manajer, staf ahli, remaja, pemuda, orang lanjut usia.

2. Bagaimana ia dilatih (*how he gets trained*), artinya dengan metode apa ia dilatih. Dari sudut ini pelatihan dapat dilaksanakan dengan metode magang, permainan peran, permainan bisnis, pelatihan sensitivitas, instusksi kerja dan sebagainya.
3. Dimana ia dilatih (*where he gets trained*) dimana pelatihan mengambil tempat. Dari sudut ini pelatihan dapat diselenggarakan di tempat kerja, di sekolah, dikampus, di tempat khusus, di tempat kursus atau di lapangan.
4. Bilamana ia dilatih (*when he gets trained*) artinya kapan pelatihan itu diberikan, dari sudut pandang ini pelatihan dapat dilaksanakan sebelum atau sesudah seseorang mendapatkan pekerjaan, setelah ditempatkan, menjelang pensiun, dan sebagainya
5. Apa yang di belajarkan kepadanya (*what he is taught*), artinya materi pelatihan apa yang diberikan, dari sudut ini pelatihan dapat berupa pelatihan kerja atau keterampilan, pelatihan kepemimpinan, pelatihan keamanan, pelatihan hubungan manusia, pelatihan kesehatan kerja, pelatihan penanggulangan bencana, pelatihan penumpasan teroris dan sebagainya.

2.1.3.5 Indikator Pelatihan

Keberhasilan suatu program pelatihan ditentukan oleh lima komponen menurut Mangkunegara (2018):

1. Tujuan pelatihan: Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
2. Materi: materi pelatihan ini dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3. Metode: metode pelatihan yang digunakan ini adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games. Latihan dalam kelas, test, kerja tim, dan *study visit* (*study banding*).
4. Peserta: peserta pelatihan ini adalah pegawai perusahaan yang sudah memenuhi kualifikasi persyaratan seperti pegawai tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
5. Pelatih: pelatih ini yang akan memberikan materi pelatihan yang di mana harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain : mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2.1.4 Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengerahan sumber daya dan penetapan jangka waktu pula. Menurut pendapat menurut Vanchapo (2020) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja, namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja

kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya. Menurut Fransiska & Tupti (2020) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan. Sedangkan menurut Rolos et al (2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan beban kerja merupakan kegiatan yang meliputi aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh suatu unit dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Yusuf dalam Lukito & Alriani (2018) menyatakan bahwa beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak. Sedangkan, menurut Sutarto dalam Muhammad et al (2016: 46) beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat

dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Menurut Vanchapo (2020:1) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

2.1.4.2 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) indikator beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*standard operating procedur*) kepada semua unsur di dalam perusahaan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan.

3. Target yang Harus Dicapai

Dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan untuk landasan penelitian agar mendukung penelitian yang ditampilkan secara terperinci dalam bentuk tabel dan memuat hasil penelitian. Berikut ini merupakan beberapa literatur dari penelitian terdahulu yang menyangkut tentang tingkat pendidikan, pelatihan terhadap kinerja guru.

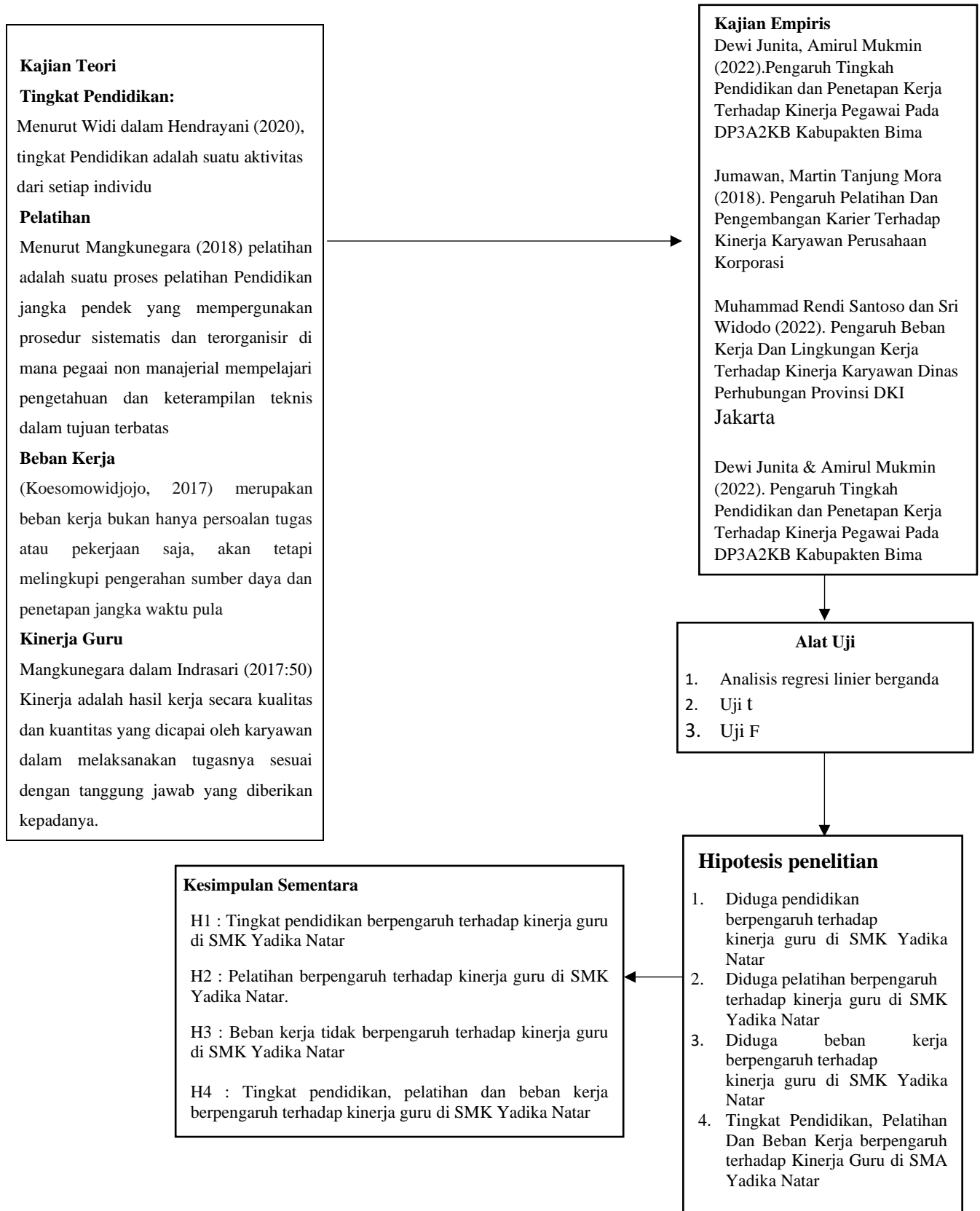
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metodologi	Kesimpulan	Perbedaan	Kontribusi
1	Muhammad Nadhar, Abd. Azis (2019)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru sekolah menengah pertama negeri 3 Baba kecamatan cendana kabupaten enrekang	Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru	Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh Tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja guru terhadap kinerja guru smpn 3 Baba Kec Cendana Kabupaten Enrekang.	Variebel yang digunakan Independen yaitu Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja, Varibel dependen yaitu Kinerja Guru	Dapat memperoleh sumbangan pemikiran terkait variabel yang digunakan dalam penelitian saya
2	Most. Monowara Begum Mamy, Rubaiyat Shabbir, and Md. Zahid	The Influence of Training and Development on Employee Performance: A Study on Garments	The Influence of Training and Development on Employee Performance	Multiple regressions analysis	The research affirmed the proposition that training has a positive impact on employee performance.	Development on Employee Performance	Dapat memperoleh sumbangan pemikiran terkait variabel yang digunakan dalam penelitian saya

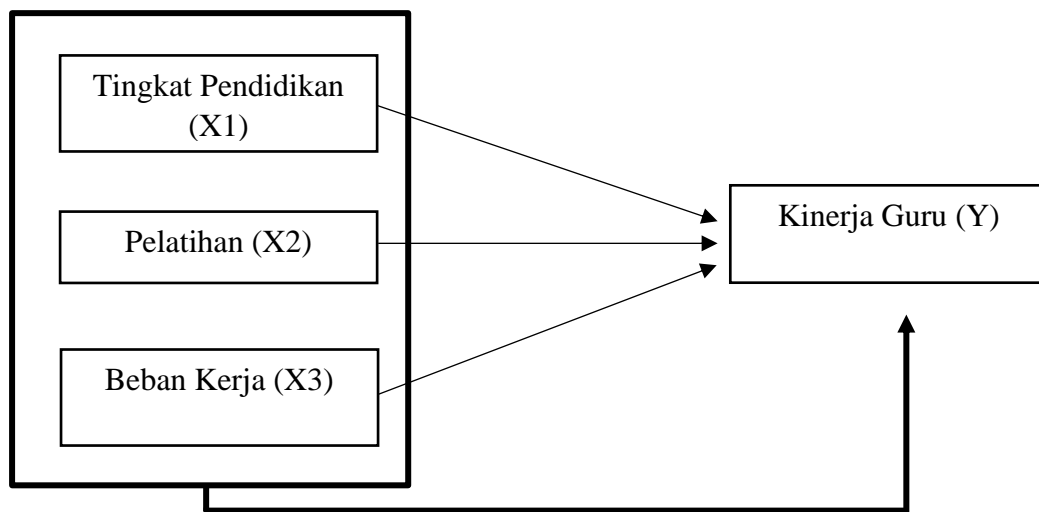
	Hasan (2020)	Sector, Dhaka Bangladesh					
3	Pebrida Saputri , Devia Lorensa, Asriani , Saida Zainurossal amia ZA (2020)	The Influence Of Training And Development To Employee Performance	Training needs assessment, Training design, Training delivery style, Training Evaluation on employees performance	Multiple regressions analysis	Thus, based on the findings of the study, the training dimensions (training needs assessment, design, delivery style and evaluation) have a significant positive effect on the performance of the administrative employees in BDU	Training needs assessment, Training design, Training delivery style, Training Evaluation	Dapat memperoleh sumbangan pemikiran terkait variabel yang digunakan dalam penelitian saya
4	kets zeke, Dietje, Jefry Soni, Victory Nicodemus (2021)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMP kec. Somba Opu Kab. Goya.	Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMP kec. Somba Opu Kab. Goya	Regresi Linier Berganda	Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh pendidikan dengan kinerja	Variabel dependen	Dapat memperoleh sumbangan pemikiran terkait variabel yang digunakan dalam penelitian saya
5	Dova Dwi Yanti dan Ahmad Badawi Saluy (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 7 Bengkulu Selatan	Kepemimpinan Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial kepemimpinan, motivasi dan beban kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja guru.	Variabel dependen kepemimpinan, motivasi	Dapat memperoleh sumbangan pemikiran terkait variabel yang digunakan dalam penelitian saya

2.3 Kerangka Penelitian

2.3.1 Kerangka Pikir



2.3.2 Kerangka Penelitian



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis adalah pendugaan atau dugaan dari suatu penelitian dan harus dibuktikan kebenarannya, Sugiyono (2017). Berdasarkan uraian teoritik diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan(X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Tingkat pendidikan sumber daya manusia perusahaan dapat meningkatkan daya sains perusahaan dalam memperbaiki kinerjanya. Hasil penelitian Muhammad Nadhar dan Abd. Azis (2019), yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru sekolah menengah pertama negeri 3 Baba kecamatan cendana kabupaten enrekang. Menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama negeri 3 Baba kecamatan cendana kabupaten enrekang. Dari uraian penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₁ : Diduga tingkat pendidikan (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y)

2.4.2 Pengaruh Pelatihan(X2) Terhadap Kinerja Guru(Y)

Pelatihan menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis maupun meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Hasil penelitian Kets Zeke, Dietje, Jefry Soni, Victory Nicodemus (2021), yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMP kec. Somba Opu Kab. Goya. Menyatakan bahwa, pelaksanaan pelatihan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja Guru SMPN Kec. Somba Opu, Kab. Goya. Dari uraian penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi, maka hipotesis yang di ajukan adalah sebagai berikut:

H₂ : Diduga pelatihan (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y)

2.4.3 Pengaruh Beban Kerja(X3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi ditunjukkan pula oleh perilaku dalam bekerja. Hasil penelitian Dova Dwi Yanti & Ahmad Badawi Saluy, (2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru. Menyatakan bahwa, hasil analisis regresi menjelaskan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Dari uraian penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi, maka hipotesis yang di ajukan adalah sebagai berikut:

H₃ : Diduga beban kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y)

2.4.4 Pengaruh Tingkat Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru (Y)

Supardi (2016) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau belajar siswa-siswanya. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjankan tugasnya disekolah serta menggambarkan adanya suatu aktivitas pembelajaran sehingga mampu membimbing siswanya meraih prestasi atau hasil belajar yang optimal.

H4: Diduga tingkat pendidikan (X1), pelatihan(X2) dan beban kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y)