

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja**

##### **2.1.1. Pengertian Kinerja**

Pengertian kinerja menurut kamus besar Bahasa Indonesia. Depdikbud, (1990:503) adalah (1) Sesuatu yang dicapai, (2) Prestasi yang diperhatikan, (3) Kemampuan kerja. Kinerja adalah pengalihan bahasa dari bahasa Inggris *performance* sebagai hasil apa yang ke luar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. Menurut Gibson (1997), mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti: kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2000), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Ukuran kinerja menurut Sergiovanni, T.J dan Starrat R.J (1993: 112) adalah :

1. *Quality of work* (kualitas hasil kerja)
2. *Promptness* (ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan).
3. *Initiative* (inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan)
4. *Communication* (kemampuan membina kerja sama dengan pihak lain).

Adapun indikator dari kinerja adalah:

1. Kualitas kerja
2. Kecepatan/ketepatan kerja

3. Inisiatif dalam bekerja
4. Kemampuan kerja

Mangku Negara (2004: 86), mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata “*Job Performance*” atau “*Actual Performance*” yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan, yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya, oleh karena itu kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang. Kinerja dapat diartikan pula sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya, dan ukuran kesuksesan masing-masing karyawan tergantung pada fungsi dari pekerjaannya yang spesifik dalam bentuk aktifitas selama kurun waktu tertentu. Dengan kata lain ukuran kesuksesan kinerja tersebut didasarkan pada ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

### **2.1.2. Konsep Guru yang profesional sesuai tuntutan Standar Nasional.**

Sesuai tuntutan standar nasional seorang guru harus memiliki sejumlah kompetensi sebagai bekal menjalankan tugas-tugas keprofesionalannya. Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. sebagaimana tertuang dalam PP nomor 19 tahun 2005, seperti ter

lihat dalam uraian berikut.

- a. Kompetensi Pedagogik, meliputi:
  - 1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual
  - 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
  - 3) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.

- 4) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- 7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- 8) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
- 9) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- 10) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

b. Kompetensi Kepribadian

- 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- 4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- 5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

c. Kompetensi Sosial

- 1) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- 2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- 3) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- 4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

d. Kompetensi Profesional

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
- 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

### **2.1.3. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Sejalan dengan itu, menurut Hasibuan (2000: 87) bahwa penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Tugas kepala sekolah terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Apakah kinerja yang dicapai setiap guru baik, sedang, atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya. bahwa penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Sejalan dengan itu, menurut Hasibuan (2000: 87) bahwa penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Sehubungan dengan hal di atas maka penilaian kinerja guru berdasarkan Standar Kompetensi Guru. Standar kompetensi guru dapat diartikan sebagai suatu ukuran

yang ditetapkan atau dipersyaratkan. Lebih lanjut dinyatakan bahwa Standar Kompetensi Guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau di persyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan.

#### **2.1.4 Aspek-aspek Kinerja Guru**

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama yaitu : 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi sosial dan 4) kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

##### **1. Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari bebrbagai aspek seperti moral, emosional dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat dan interest yang berbeda.

Berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang guru harus mampu mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuan di kelas dan harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan. Kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati adalah :

- a. Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.

- b. Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
  - c. Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu
  - d. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik
  - e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik
  - f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki
  - g. Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik
  - h. Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran
  - i. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran
2. Kompetensi Kepribadian

Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya harus tetap tegar dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru.

Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat.

Tata nilai termasuk norma, moral, estetika dan ilmu pengetahuan, mempengaruhi perilaku etik siswa sebagai pribadi dan sebagai anggota masyarakat. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak dan kepribadian siswa yang kuat. Guru dituntut harus mampu membelajarkan siswanya tentang disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan / tata tertib dan belajar bagaimana harus berbuat.

Semuanya itu akan berhasil apabila guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemandirian dan integritas kepribadian seorang guru. Aspek-aspek yang diamati adalah :

- a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia
- b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat
- c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang antusias, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.
- d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri.
- e. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru

### 3. Kompetensi Sosial

Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suritauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dengan dimilikinya kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa para guru tidak akan mendapat kesulitan. Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik dan mempunyai jiwa yang menyenangkan.

Kriteria kinerja guru yang harus dilakukan adalah :

- a. Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi.
- b. Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik
- c. Tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat
- d. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah RI

- e. Memiliki keragaman sosial budaya
- f. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

#### 4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Untuk itu guru diruntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu mengupdate dan menguasai materi pelajaran yang disajikan.

Kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran dapat diamati dari aspek-aspek :

- a. Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
- b. Menguasai Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar mata pelajaran / bidang pengembangan yang diampu.
- c. Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

## 2.2. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik,2007:10). Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2009:44) *Training is short-term educational process utilizing asystematic and organized procedure by wich non-managerial personal learntechnical knowledge and skills for a definite purpose.* (Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka



pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Rae dalam Sofyandi (2008:113) Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dalam pekerjaannya. Efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Menurut Beach dalam Sofyandi (2008:114) Tujuan pelatihan karyawan yaitu:

1. *Reduce learning time to teach acceptable performance*, maksudnya dengan adanya pelatihan maka jangka waktu yang digunakan karyawan untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat.
2. *Improve performance on present job*, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
3. *Attitude formation*, pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
4. *Aid in solving operation problem*, pelatihan membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari.
5. *Fill manpower needs*, pelatihan tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan karyawan memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.
6. *Benefits to employee themselves*, dengan pelatihan diharapkan para karyawan akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan.

Pelatihan merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia (guru). Berdasarkan Pedoman Penyusunan Portofolio 2009, maka indikator yang akan dipakai untuk program pelatihan antara lain :

1. Lama pelatihan. Semakin lama guru mengikuti pelatihan maka kemampuan dan ketrampilan guru akan bertambah sehingga dapat menunjang peningkatan proses pembelajaran.
2. Tingkat pelatihan. Tingkat pelatihan yang diikuti guru meliputi tingkat kecamatan, kabupaten/ kota, provinsi, nasional maupun internasional.
3. Relevansi. Pelatihan akan berperan besar dalam meningkatkan kemampuan dan ketrampilan guru apabila terdapat relevansi antara pelatihan yang diikuti dengan kebutuhan dan keadaan guru serta sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seorang guru yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi sekolah. Semakin sering seorang guru mengikuti pelatihan maka akan semakin baik pula kinerjanya. Dan indikator yang digunakan untuk pelatihan yaitu:

1. Lama pelatihan
2. Tingkat pelatihan
3. Relevansi.

(Pedoman portofolio 2009)

### **2.3 Motivasi**

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Marihot, 2002, hal : 320).

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Malayu, 2000, hal : 140). Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan/semangat kerja yang timbul demi mencapai keinginan diri dan tujuan dari suatu organisasi.

Telah dimaklumi bahwa produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan, penilaian prestasi kerja yang adil, rasional dan objektif, sistem imbalan dan berbagai faktor lainnya.

### **2.3.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2004: 162).

Sperling dalam Mangkunegara (2002: 93) mengemukakan bahwa motivasi itu didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Selanjutnya Mangkunegara (2002: 95), mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Moekijat (2002: 5), bahwa kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/ keinginan, yang berlangsung secara sadar.

Pengertian motivasi menurut Gibson et all (1996:185) adalah kemauan mengerjakan sesuatu karena adanya motif, kebutuhan, keinginan, dorongan dan desakan hati dalam diri individu yang diarahkan pada tujuan. Hingga dapat diketahui bahwa perilaku akan muncul dari dorongan kebutuhan yang akan dirubah menjadi keinginan sehingga seseorang berusaha memenuhinya. Kootz et all. Dalam Winardi (2002:4) mendefinisikan motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan ketegangan, kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya dapat memuaskan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dari dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

### **2.3.2 Teori motivasi menurut Abraham H. Maslow**

Manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu tingkat atau hirerarki kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan.
2. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial, berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain dan mencintai orang lain.

4. Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
5. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

### **2.3.3. Teori motivasi menurut Clayton Alderfer**

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG” yang merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah, yaitu :

E = Existence (identik dengan hierarki pertama dan kedua teori maslow).

R = Relatedness (senada dengan hierarki ketiga dan keempat konsep maslow).

G = Growth (mengandung makna yang sama dengan hierarki kelima maslow).

Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut lagi, maka akan terlihat bahwa:

1. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
2. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar, apabila kebutuhan “yang lebih rendah” telah dipuaskan.
3. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

### **2.3.4 Teori motivasi menurut Herzberg**

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan “Model dua faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor higiene atau “pemeliharaan”. Faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekerjanya.

Menurut Herzberg (dalam Sedamaryanti, 2008:233), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam berkarir dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor higiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

### **2.3.5 Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **2.3.6 Asas-asas Motivasi**

Adapun asas-asas motivasi adalah:

1. Asas Mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide sebagai rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas Komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapi.
3. Asas Pengakuan, artinya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

4. Asas Wewenang yang didelegasikan, artinya mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreativitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.
5. Asas Perhatian Timbal Balik, artinya memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut mengenai pengertian motivasi dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi adalah kondisi psikologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi tentunya dalam mengemban tugas yang dipercayakan kepadanya dengan penuh tanggung jawab, dia juga akan selalu menggunakan waktu sebaik mungkin sesuai yang telah ditentukan, kemudian dia akan selalu berupaya untuk mengembangkan diri supaya lebih baik lagi dan dalam melaksanakan segala sesuatunya tidak tergantung pada orang lain.

Zainun (1991) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah:

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.
2. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
3. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
4. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.

5. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan

Menurut Nawawi (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja adalah:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan motivasi kerja
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan motivasi kerja seseorang
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya motivasi kerja
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan motivasi kerja
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong motivasi kerja seseorang.

Motivasi kerja ada kaitannya dengan kebutuhan pekerja/pegawai itu sendiri. Apabila seseorang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka pekerja/pegawai tersebut akan berusaha sekuat tenaga/pikiran dengan harapan agar kebutuhan-kebutuhannya dapat terpenuhi. Di sisi lain individu berperilaku berdasarkan motifnya, sedang motif itu sendiri bersumber pada berbagai macam kebutuhan yang menuntut untuk dipenuhi.

Setiap pekerja/pegawai mempunyai kebutuhan yang ingin dipenuhi atau dipuaskan. Kebutuhan/kepuasan yang belum terpenuhi akan menyebabkan ketegangan, hal ini akan mendorong dalam diri seseorang /pegawai.. Selanjutnya dorongan akan menumbuhkan perilaku atau upaya untuk memenuhi atau memuaskan kebutuhan.. Akibatnya ketegangan akan berkurang/menurun. Oleh



karena kebutuhan manusia tidak akan ada hentinya, maka kebutuhan yang sudah terpenuhi/terpuaskan akan menimbulkan kebutuhan yang baru lagi hingga seterusnya. Proses motivasi akan berjalan secara terus menerus. Kesimpulannya motivasi dapat dikatakan sebagai suatu daya pendorong yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

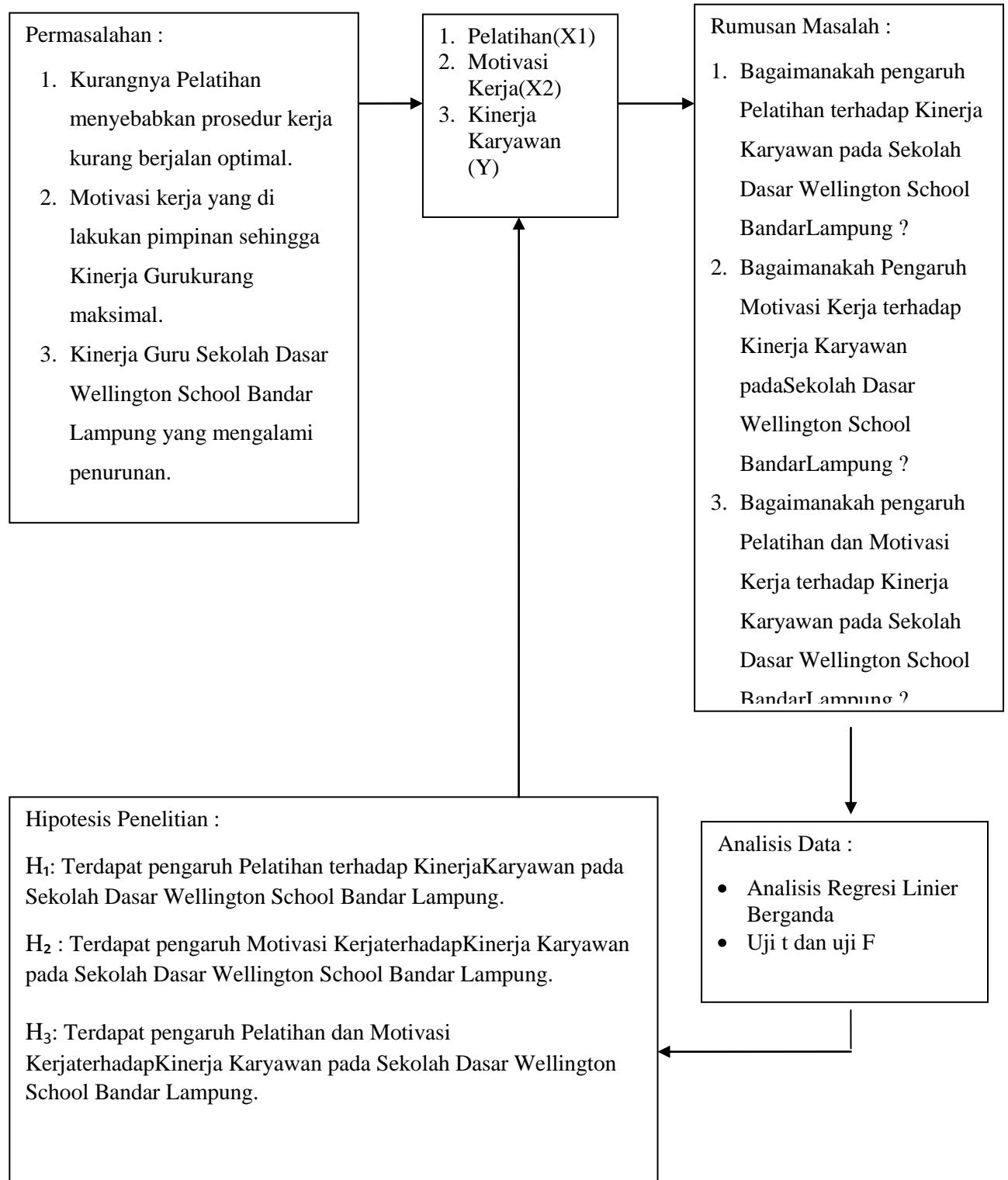
Adapun beberapa penelitian terdahulu yang terkait, antara lain:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti                         | Judul Penelitian   | Variabel  | Hasil Penelitian  |
|----|----------------------------------|--|---|---|
| 1. | Muhammad Qutub Hudaibi (2011)    | Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Baitussalam Semarang         | Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, serta Kinerja Guru    | Secara parsial dan simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru.   |
| 2. | Sugiyono dan MD Rahadhini (2011) | Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru   | Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja, serta Kinerja Guru | Pendidikan dan pelatihan tidak signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja guru.  |
| 3  | Rizali Alfhan (2013)             | Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akuntansi SMA Negeri dan Swasta Se-Kabupaten Kendal | Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru                         | Pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru memberikan kontribusi sebesar 88,9% terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal. Dan kontribusi parsial dari pendidikan sebesar 11,97%, pelatihan sebesar 13,39%, motivasi kerja guru 23,32%. |

|   |                        |  |  |  |
|---|------------------------|--|--|--|
| 4 | Jaya Bahwiyanti (2014) | Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 4 Kabupaten Kuala Kurun | Pelatihan, Motivasi, Kesejahteraan dan Prestasi Kerja Guru | Secara parsial variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 4 Kabupaten Kuala Kurun. Secara simultan variabel pelatihan, motivasi dan kesejahteraan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 4 Kabupaten Kuala Kurun. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja Guru SMP Negeri 4 Kabupaten Kuala Kurun |
|---|------------------------|--|--|--|

## 2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2016, p.64). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Wellington School Bandar Lampung.
- H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Wellington School Bandar Lampung.
- H<sub>3</sub> : Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Wellington School Bandar Lampung

### 2.6.1 Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Pelatihan merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia (guru). Berdasarkan Pedoman Penyusunan Portofolio 2009. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seorang guru yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi sekolah. Semakin sering seorang guru mengikuti pelatihan maka akan semakin baik pula kinerjanya. Dan indikator yang digunakan untuk pelatihan yaitu:

1. Lama pelatihan
2. Tingkat pelatihan
3. Relevansi.

(Pedoman portofolio 2009)

Berdasarkan penelitian Alfhan (2013) yang menyatakan Pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru memberikan kontribusi sebesar 88,9% terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal. Dan kontribusi parsial dari

pendidikan sebesar 11,97%, pelatihan sebesar 13,39%, motivasi kerja guru 23,32%. Maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>1</sub> : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Wellington School Bandar Lampung

### **2.6.2 Motivasi Terhadap Kinerja Guru**

Mangkunegara (2002: 93) mengemukakan bahwa motivasi itu didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Selanjutnya Mangkunegara (2002: 95), mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan hasil penelitian Sugiyono *et.al.*(2011) yang menyimpulkan pendidikan pelatihan tidak signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja guru. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Wellington School Bandar Lampung

### **2.6.3 Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian Muhammad Qutub Hudaibi (2011) Secara parsial dan simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Wellington School Bandar Lampung

