

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pelatihan

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Rosleny Marliani (2018, p.177) mengatakan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Dikutip dari Lijan Potlak Sinambela (2017, p.169) pelatihan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengalokasikan anggaran sebagai investasi. Hal yang searah dirumuskan bahwa pelatihan pada intinya adalah sebuah proses belajar. Oleh sebab itu, pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses mengerjakan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya (Gary Dessler, 2004).

2.1.2 Strategi Pelatihan

Menurut (Rendal S. Schuler, Susan E. Jackson. 1999) Dikutip dari Lijan Potlak Sinambela (2017, p. 174) mengatakan bahwa strategi pelatihan: pendekatan sistematis. Secara umum pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu organisasi untuk mempermudah pembelajaran para pegawai tentang kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sasaran pelatihan bagi pegawai adalah menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang ditekankan pada program pelatihan, serta menerapkannya ke dalam aktivitas sehari-hari. Satu organisasi dengan organisasi lainnya sekalipun bergerak dalam bidang yang sama, tetapi kebutuhan pelatihannya pasti akan berbeda. Bahkan bila berada

dalam satu industri yang sama pun, dan organisasi yang bergerak dengan strategi bisnis yang berbeda akan menggunakan sistem latihan yang berbeda.

2.1.3 Kebutuhan Pelatihan

Kebutuhan pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan mengisi kebutuhan pelatihan yang benar (Rivai, Sagala, 2011) dikutip dari Lijan Potlak Sinambela (2017, p. 179). Pada dasarnya, kebutuhan itu untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadang yang bervariasi, yang digolongkan menjadi tiga, yaitu kebutuhan memenuhi tuntutan sekarang, kebutuhan memenuhi tuntutan jabatan lainnya, dan kebutuhan memenuhi tuntutan perubahan. Berikut ini penjelasan dari tiga poin di atas:

1. Kebutuhan untuk memenuhi tuntutan sekarang, kebutuhan ini biasanya dapat dipenuhi dari prestasi pegawai yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang ditetapkan oleh organisasi pada jabatan dimaksud. Meskipun tidak selalu, penyimpangan ini dapat dipecahkan dengan pelatihan.
2. Kebutuhan untuk memenuhi tuntutan jabatan lainnya, pada tingkat hierarki manapun dalam organisasi sering dilakukan mutasi jabatan. Dengan alasannya bermacam-macam, ada yang mengemukakan untuk mengatasi kejenuhan, dan ada pula yang mengemukakan untuk membentuk orang generalis.

Kebutuhan hubungan SDM dalam intra dan antargrup, berbagai perubahan yang terjadi secara internal karena perubahan sistem, struktur organisasi, sedangkan secara eksternal karena perubahan teknologi, perubahan orientasi tujuan organisasi yang sering memerlukan adanya tambahan pengetahuan baru. Walaupun pada saat ini tidak ada persoalan antara kemampuan orangnya dengan tuntutan jabatannya, tetapi dalam rangka menghadapi perubahan tersebut dapat diantisipasi dengan pelaksanaan pelatihan yang bersifat potensial.

2.1.4 Jenis Pelatihan

Menurut Rosleny Marliani (2018, p.184) mengatakan bahwa jenis model pelatihan yang dapat diselenggarakan adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian (*skills training*) merupakan pelatihan yang relative sederhana. Kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga berdasarkan sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

2. Pelatihan Ulang

Pelatihan ulang (*retraining*) adalah pelatihan yang berupaya memberikan keahlian-keahlian yang dibutuhkan karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah.

3. Pelatihan Lintas Fungsional

Pelatihan lintas fungsional (*cross fungsional training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain pekerjaan yang ditugaskan.

4. Pelatihan Tim

Pelatihan tim merupakan kerja sama sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

5. Pelatihan kreativitas

Pelatihan kreativitas (*creativity training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya, tenaga kerja diberi peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin yang berdasar pada penilaian rasional, biaya, dan keahlian.

2.1.5 Indikator Pelatihan

Ada beberapa indikator pelatihan (Rosleny Marliani 2018) :

1. Perolehan Keahlian
2. Konsep Mengajar
3. Peraturan Mengajar
4. Proses Belajar
5. Keterampilan

2.2 Keselarasan Teknologi

Keselarasn teknologi yang dimaksud yaitu lebih spesifik pada teknologi informasi

2.2.1 Pengertian Teknologi Informasi

Menurut jurnal penelitian terdahulu Erwin Candara Rovano, Lamidi, Setyaningsih Sri Utami (2019, Vol.19 No.4) mengatakan bahwa teknologi informasi merupakan salah satu bentuk peningkatan

pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam memperlancar tugas dan kewajiban.

Menurut jurnal penelitian terdahulu Himawan Luthfi Geovannie dan Rizki Yudhi Dewantara (2016, Vol.8, No.1) mengatakan bahwa teknologi informasi meliputi komputer dan teknologi komunikasi yang digunakan untuk memproses dan menyebarkan informasi baik itu yang bersifat finansial atau non finansial (Bodnar dan Hopwood, 1995:11).

Menurut jurnal penelitian terdahulu Anuar Sanusi (2015, Vol.3, No.4) menegaskan bahwa strategi teknologi informasi yang berasal dari strategi organisasi yang mencakup: keterkaitan konten, yang mengacu pada konsistensi antara rencana bisnis dan rencana teknologi informasi, pengaturan waktu, yang disebut untuk memutuskan apakah rencana teknologi informasi harus dikembangkan sebelum rencana bisnis dibuat, dan hubungan personel, yang mengacu pada tingkat perbedaan dalam keterlibatan peserta dalam membuat rencana bisnis teknologi informasi.

2.2.2 Manfaat Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi Menurut jurnal penelitian terdahulu Himawan Luthfi Geovannie dan Rizki Yudhi Dewantara (2016, Vol.8, No.1) mengatakan bahwa:

Pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengetahuan seseorang dilingkungan yang dapat dipengaruhi oleh perasaan individu terhadap penggunaan komputer, faktor sosial dilingkungan tempat kerja yang menggunakan komputer, kebiasaan individu saat menggunakan komputer, konsekuensi yang dirasakan individu yang diharapkan dari pengguna komputer, dan kondisi yang memfasilitasi dalam lingkungan kondusif yang menggunakan komputer dan alat teknologi lainnya.

2.2.3 Indikator Teknologi Informasi

Berdasarkan jurnal penelitian terdahulu Himawan Luthfi Geovannie dan Rizki Yudhi Dewantara (2016) indikator teknologi informasi yaitu :

1. Mengolah Data
2. Kualitas
3. Komputer
4. Konsistensi Rencana
5. Pengaturan Waktu
6. Hubungan Rekan Kerja

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Rosleny Marliani (2018, p.220) menyatakan bahwa motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Merihot dikutip dari Rosleny Marliani (2018, p.220) motivasi sebagai “faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras.

Menurut Robert L Mathis dikutip dari Rosleny Marliani (2018, p.220) motivasi kerja sebagai hasrat seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan bekerja melakukan sesuatu.

Menurut Rivai dikutip dari Rosleny Marliani. (2018, p.220) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

2.3.2 Tujuan Motivasi

Menurut Rosleny Marliani, M. Si. (2018, p.220 & 221) menyatakan bahwa beberapa tujuan motivasi adalah:

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

2.3.3 Aspek-aspek Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Rosleny Marliani, M. Si. (2018, p.222) menyatakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Rasa aman dalam bekerja
2. Gaji yang adil dan kompetitif
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan

4. Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

2.3.4 Indikator Motivasi

Indikator berdasarkan Rosleny Marliani (2018) :

1. Bekerja Sama
2. Sikap
3. Nilai Untuk Mencapai Tujuan
4. Potensi

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Dikutip oleh Litjan Potlak Sinambela, dkk., (2011) (2017, p.480), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Supardi (2016, p.45) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas, dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam jurnal penelitian terdahulu Anuar Sanusi (2015-2016) mengatakan bahwa penilaian kinerja mempengaruhi berbagai kegiatan organisasi dan sering memberikan hasil yang cemerlang bagi organisasi.

2.4.2 Pengelolaan Kinerja

Menurut Litjan Potlak Sinambela (2017, p.491) mengatakan bahwa kinerja pegawai tidaklah datang dengan sendirinya. Kinerja haruslah dikelola oleh pimpinan. Seperti apakah kinerja seseorang pegawai seyogyanya dapat didiskusikan dan di tetapkan secara bersama antara pegawai dengan pimpinan. Tanpa penetapan beban tugas dan arahan yang jelas, pegawai akan bingung dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.4.3 Manfaat Kinerja

Menurut Bacal, (2002) dikutip dalam Litjan Potlak Sinambela (2017, p.496) mengatakan bahwa manfaat kinerja bagi pegawai adalah dapat memecahkan keluhan-keluhan, dapat menyediakan forum-forum terjadwal untuk mendiskusikan kemajuan kerja sehingga para pegawai dapat menerima umpan balik yang diperlukan untuk menilai seberapa jauh pencapaian pegawai dan mengetahui dimana posisi pegawai, dapat membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya pegawai kerjakan dan mengapa kinerja memberikan kewenangan untuk membuat keputusan sehari-hari, dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru. Proses ini untuk mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja, seperti sumber daya yang tidak memadai.

2.4.4 Indikator Kinerja

Ada beberapa indikator menurut Supardi (2016) :

1. Kemampuan
2. Melaksanakan Tugas
3. Menyelesaikan Tugas
4. Tanggung Jawab
5. Beban Kerja

2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang penulis jadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan	Kontribusi
1.	Jaja Sudarajat, Thamrin Abdullah, Widodo Sunaryo Journal Of Managerial Studies and Research Vol. 3 No. 6 Tahun 2015	Supervision, Leadership, And Working Motivation To Teacher's Performance	the effect of three independent variables of supervision, leadership and working motivation to one dependent variable of teachers' performance. The result reveals that there is a positive relation found among all variables	Variabel bebas X_1 , indikator, tempat penelitian dan tahun penelitian	Kontribusi sebagai referensi penelitian
2.	Luis Apricio Guterres, Wayan Gede Supratha E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Vol. 5 No.3 Tahun 2016	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	Adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dan motivasi terhadap kinerja guru secara bersama-sama	Variabel bebas X_1 , indikator, tempat penelitian dan tahun penelitian	Kontribusi sebagai referensi penelitian

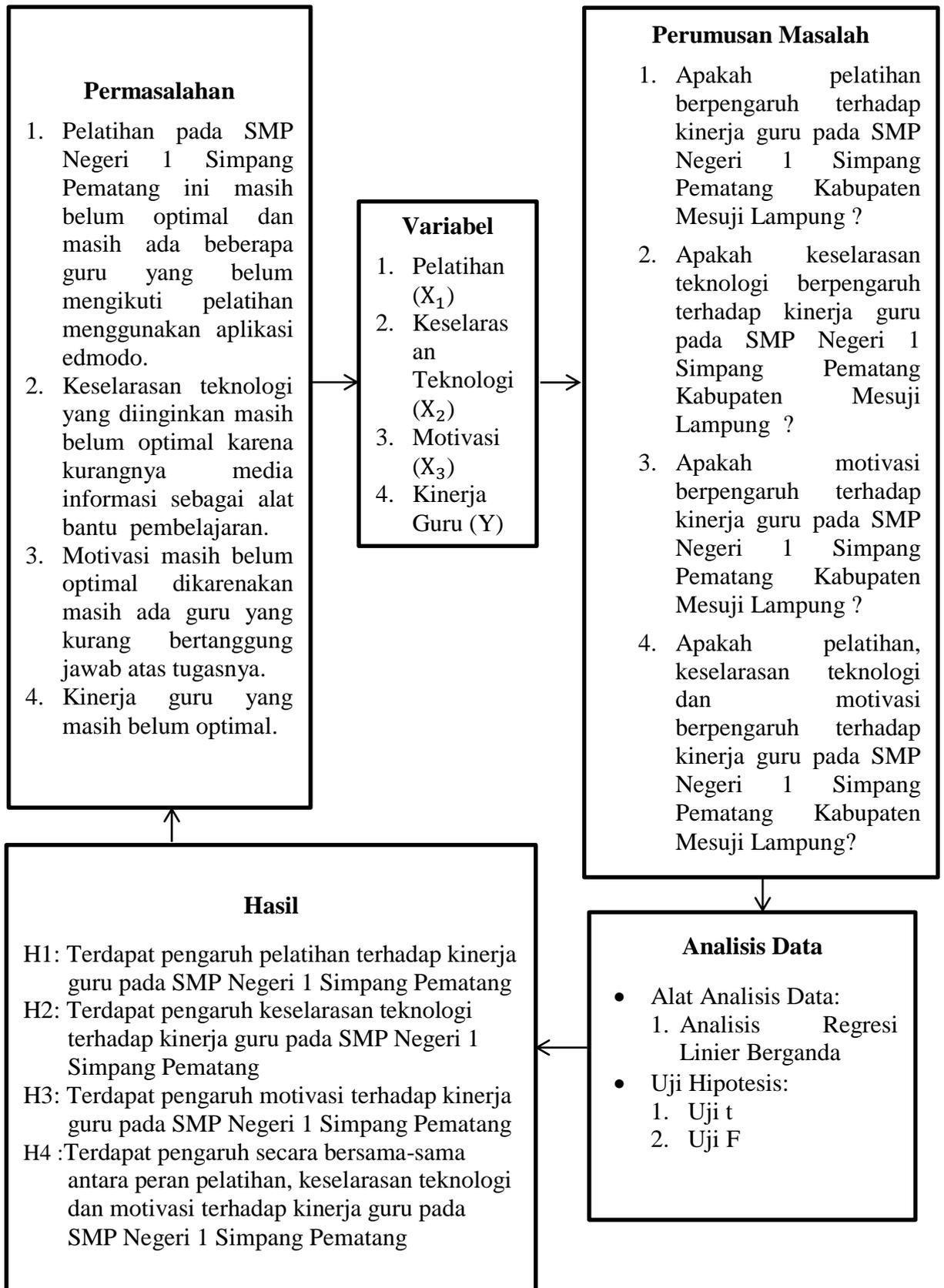
3.	Rosalina Febri Wijayanti, Musringah, Sukma Iridiana Vol. 1 No. 1 Tahun 2018	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smpn 1 Rowokangkung Lumajang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru	Indikator, tempat penelitian dan tahun penelitian	Kontribusi sebagai refrensi penelitian
4.	Yan Septio Bintoro Andani, Arief Yulianti, Murwatiningasih Jurnal Educational Management Vol. 6 (2) Tahun 2017	Model Supervisi Klinis Berbasis Teknologi Informasi Dan Komunikasi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Produktif Di SMKN 1 Kota Bima	Penelitian menggunakan metode research and development, hasil dari penelitian ini menunjukkan efektifitas kinerja meningkat	Variabel bebas X_1 , indikator, tempat penelitian dan tahun penelitian	Kontribusi sebagai refrensi penelitian
5.	Rahmat Wahyudi, Djoko Purnomo, Zara Puspita NIngtiyas International Journal of Social Sciences and Humanities Invention Vol. 5 (1) Tahun 2018	Effect Of Information Technology, Satisfaction and Motivation To Teacher Performance	Of The research findings show that there is no influence between information technology variables on teacher performance. While the variable of satisfaction and motivation have an effect on to teacher performance	Variabel bebas X_1 , indikator, tempat penelitian dan tahun penelitian	Kontribusi sebagai refrensi penelitian

(Sumber: Jurnal)

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antara variabel yang diteliti (Sugiyono 2015, p.60). Adapun struktur kerangka pemikiran yang terkait dengan masalah yang diteliti :

Gambar 2.1
Struktur Kerangka Pemikiran



2.7 Hipotesis

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya:

2.7.1 Peran Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Menurut Rosleny Marliani (2018, p.177) mengatakan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Dalam penelitian terdahulu M. Syamsul Anam, Indra Prasetyo (2019) dengan judul “ Pengaruh Pelatihan, Peningkatan Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMKN 4 Bojonegoro”, memiliki hasil dimana variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan teori dari hasil penelitian terdahulu berhipotesis bahwa:

H_1 : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung

2.7.2 Peran Keselarasan Teknologi Terhadap Kinerja Guru

Menurut jurnal penelitian terdahulu Erwin Candara Rovano, Lamidi, Setyaningsih Sri Utami (2019, Vol.19 No.4) mengatakan bahwa teknologi informasi merupakan salah satu bentuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam memperlancar tugas dan kewajiban.

Dalam penelitian terdahulu Yan Septio Bintoro Andani, Arief Yulianti, Murwatiningsih (2017) dengan judul “Model Supervisi Klinis Berbasis Teknologi Informasi Dan Komunikasi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Produktif Di SMKN 1 Kota Bima”, memiliki hasil dimana variabel keselarasan teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan teori dari hasil penelitian terdahulu berhipotesis bahwa:

H₂ : Terdapat pengaruh keselarasan teknologi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung

2.7.3 Peran Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Menurut Rosleny Marliani (2015, p.220) menyatakan bahwa motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam penelitian terdahulu Luis Aprico Guterres, Wayan Gede Supratha (2016) dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru” memiliki hasil dimana variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan teori dari hasil penelitian terdahulu berhipotesis bahwa:

H₃ : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung

2.7.4 Peran Pelatihan, Keselarasan Teknologi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Simpang Pematang

Kinerja yang baik juga terkait dengan pencapaian kualitas, kuantitas, kerjasama, kehandalan, dan kreativitas dalam jurnal penelitian terdahulu Ayu Dwi Kusuma Putri, Nani Imaniyati (2017).

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas dapat dikatakan bahwa pelatihan, keselarasan teknologi dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Simpang Pematang.

H₄ : Terdapat pengaruh pelatihan, keselarasan teknologi, dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Simpang Pematang.