

hubungan dan peranan tenaga tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan institusi dan karyawan.

Kinerja pegawai dan guru pada SLB Negeri 1 Klungkung saat ini dapat dikatakan masih belum maksimal. Dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik dan semangat kerja yang mulai menurun. Hal ini diduga disebabkan oleh kurangnya motivasi, pelatihan dan prestasi kerja pegawai dan guru. Seperti yang kita ketahui bahwa prestasi kerja yang dimiliki seorang pegawai dan guru, motivasi kerja serta pelatihan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja dari pegawai dan guru itu sendiri.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi dapat mendorong pegawai dan guru agar bekerja lebih giat dan bersungguh sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila pegawai dan guru mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerjanya. Motivasi juga mempengaruhi efektivitas seorang pemimpin. Karena kemampuan pemimpin untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi yang baik dengan para pegawai dan guru akan menentukan efektivitas pemimpin tersebut.

Pelatihan kerja dalam suatu institusi dapat dilaksanakan dengan berbagai macam cara tergantung dari jenis pelatihan yang dibutuhkan.

Pelatihan ini dapat dilaksanakan secara langsung maupun secara online. Sehingga dengan diadakannya pelatihan kerja dapat meningkatkan pengetahuan dan skill dari pegawai dan guru dalam bekerja.

Tabel 1.1
Jenis Pelatihan
Pada SLB Negeri 1 Klungkung

No	Bagian	Jenis Pelatihan	Waktu Pelaksanaan
1	- Kepala Sekolah - KTU	- Bidang Kepemimpinan	6 Bulan Sekali
2	- Kepala Sekolah - KTU - Guru	- Pengembangan e-Modul - Public Speaking - Profesionalisme Guru - Pelatihan Pengembangan Budaya Literasi	6 Bulan Sekali
3	- Kepala Sekolah - KTU - Guru - Staff	- Koperasi dan Kewirausahaan - Pendidikan Lingkungan Hidup - Pelatihan Pengembangan Kurikulum	6 Bulan Sekali

Sumber : SLB Negeri 1 Klungkung

Selain faktor motivasi dan prestasi, faktor lainnya yang diduga mempengaruhi rendahnya tingkat kinerja adalah pelatihan. Dilihat dari tabel 1.1 di atas mungkin masih banyak pegawai dan guru yang belum memahami pentingnya pelatihan tersebut sehingga menyebabkan kinerja pegawai dan guru menurun. Yang dimaksud dengan belum memahami pentingnya pelatihan tersebut adalah contoh dibidang kepemimpinan, terkadang pimpinan hanya memahami teori saja dan jarang untuk menerapkannya dalam keseharian sekolah seperti halnya bersikap tegas pada sebuah aturan yang sudah ditetapkan.

Prestasi kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai dan guru, dikatakan penting karena untuk mengetahui dan

menilai sejauh mana pegawai dan guru dapat menyelesaikan dengan baik pekerjaan dibebankan kepadanya. Prestasi kerja dapat dilihat dari kualitas maupun kuantitas yang di capai oleh pegawai dan guru yang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Hasibuan (2020 : 105) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seorang dalam melakukan tugas – tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

SLB Negeri 1 Kabupaten Klungkung adalah badan yang bergerak dibidang pendidikan, sebagai badan yang bergerak dibidang pendidikan tentunya aspek sumber daya manusia akan menjadi perhatian serius bagi pihak personalia mengingat setiap institusi pendidikan di Bali saling berlomba – lomba untuk meningkatkan akreditasi sekolah mereka. Di tengah pesatnya perkembangan di dunia pendidikan SLB Negeri 1 Kabupaten Klungkung tetap berusaha membangun dan meningkatkan kinerja pegawai dan guru untuk menciptakan mutu yang baik.

Tabel 1.2
Karakteristik Pegawai dan Guru Pada SLB Negeri 1 Klungkung

No	Jabatan	Jenis Kelamin		Pendidikan Terakhir								Masa Kerja (Tahun)
		L	P	SD	SLTP	SLTA	D1	D2	D3	S1	S2	
1	Kepala Sekolah	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	25
2	KTU	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	12
3	Guru Madya	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	30
4	Guru Pratama	7	8	-	-	-	-	-	1	14	-	2,5 - 6
5	Guru Kontrak	4	-	-	-	-	-	-	-	3	1	2 - 8
6	Staff	5	5	-	-	7	-	-	1	2	-	3 - 13
7	CS	2	-	1	-	-	1	-	-	-	-	1 - 5
	JUMLAH	20	14	1		7	1		2	22	1	

Sumber : SLB Negeri 1 Klungkung

Berdasarkan tabel 1.2 dijelaskan bahwa karakteristik pegawai dan guru pada SLB Negeri 1 Klungkung yang dipisahkan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan serta masa kerja. Dari tabel 1.2 berdasarkan jenis kelamin karyawan laki-laki berjumlah sebanyak 20 orang sedangkan perempuan berjumlah 14 orang. Sehingga total jumlah pegawai dan guru SLB Negeri 1 Klungkung sebanyak 34 orang.

Kenyataan yang terjadi pada sebuah institusi bahwa tidak semua pegawai dan guru mempunyai motivasi kerja dan prestasi yang tinggi, terutama di bidang aplikasi pembelajaran online. Seperti yang terjadi pada SLB Negeri 1 Klungkung bahwa telah ada indikasi-indikasi jika motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai dan guru mulai menurun sejak diberlakukannya pembelajaran secara daring karena adanya pandemi Covid-19 dari bulan Maret 2020 lalu yang menyebabkan seluruh guru maupun pegawai bekerja daring dan tentunya harus memahami penggunaan aplikasi – aplikasi seperti google meet, zoom, google classroom, dll. Indikasi menurunnya motivasi kerja ini dapat digambarkan dengan adanya jam pelajaran yang kosong serta jam pelajaran yang tidak sesuai dengan jadwal pembelajaran dan juga terbatasnya pengetahuan guru dan pegawai mengenai aplikasi pembelajaran via daring.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, bahwa fenomena kinerja pegawai dan guru yang kurang optimal tersebut diduga disebabkan karena rendahnya motivasi serta kurang efektifnya pelatihan yang diberikan terhadap para pegawai dan guru pada SLB Negeri 1 Klungkung.

Maka dari itu dipandang perlu untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul “Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Prestasi Terhadap Kinerja Pegawai dan Guru Pada SLB Kabupaten Klungkung”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan Guru pada SLB Kabupaten Klungkung?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan Guru pada SLB Kabupaten Klungkung?
3. Apakah Prestasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan Guru pada SLB Kabupaten Klungkung?
4. Apakah Motivasi, Pelatihan dan Prestasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan Guru pada SLB Kabupaten Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dan Guru pada SLB Kabupaten Klungkung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dan Guru pada SLB Kabupaten Klungkung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Prestasi terhadap Kinerja Pegawai dan Guru pada SLB Kabupaten Klungkung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Prestasi terhadap Kinerja Pegawai dan Guru pada SLB Kabupaten Klungkung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan (manajemen) secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah motivasi, pelatihan dan prestasi terhadap kinerja pegawai dan guru. Penelitian ini juga sebagai sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan penelitian selanjutnya mengenai topik - topik yang berkaitan, baik yang bersifat melanjutkan maupun melengkapi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi badan pendidikan tentang motivasi, pelatihan dan prestasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan gurunya agar tercapainya tujuan SLB Kabupaten Klungkung, serta dengan harapan dapat membawa badan pendidikan kearah yang lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Pada landasan teori akan dikemukakan berbagai teori yang berkaitan dengan kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dan guru. Sebelum itu ditemukan tentang teori sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompetensi dan pelatihan.

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut Dr. Mahmudah Enny W (2019:17) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai dan guru yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi atau institusi. Sikap mental pegawai dan guru yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Hasibuan (2019:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi

mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi kerja bertujuan untuk mengubah perilaku pegawai dan guru sesuai dengan keinginan institusi serta dengan pemberian motivasi sebenarnya terkadang makna bahwa setiap pegawai perlu di perlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan – kekurangannya.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Ada berbagai faktor yang memengaruhi motivasi kerja para karyawan perusahaan. Meningkatkan motivasi kerja memang merupakan hal yang penting dan wajib dipahami oleh pemimpin. Dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan, maka kegiatan bisnis makin baik. Berbanding lurus dengan produktivitas juga.

1. Gaji yang sesuai

Faktor pertama yang mampu memengaruhi motivasi kerja pegawai dan guru adalah gaji sesuai. Tidak dapat dimungkiri bahwa persoalan gaji menjadi suatu hal sensitif. Apa pun tujuan dari masing-masing orang untuk bekerja, tentu saja memiliki gaji yang sesuai harus dapat dipenuhi pada waktu tertentu.

2. Budaya perusahaan

Budaya perusahaan adalah bentuk kebiasaan yang dilakukan terus-menerus sehingga membentuk pola interaksi serta kondisi sosial di

dalamnya. Budaya perusahaan biasanya diciptakan dan terus dipertahankan berkat pengaruh pimpinan. Inilah mengapa memiliki kemampuan *leadership* yang baik harus dimiliki seorang pemimpin.

3. Tujuan bekerja

Faktor internal yang mampu memengaruhi motivasi kerja pegawai adalah tujuannya. Setiap orang memiliki tujuan bekerja yang berbeda-beda. Ada yang ingin berfokus pada finansial atau material. Masing-masing tujuan bebas dipilih oleh pegawai dan guru, tergantung keinginan mereka.

4. Tujuan pribadi

Idealisme bisa memengaruhi bagaimana pegawai dan guru tersebut bersikap selama bekerja. Bahkan performa mereka bisa dipengaruhi juga oleh tujuan pribadi ini. Biasanya, makin tinggi tingkat tujuannya, maka makin semangat pula dalam bekerja. Jadi, sebagai pegawai, jangan sampai anda tidak memiliki tujuan pribadi sama sekali.

2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Dr. Mahmudah Enny W (2019:18) terdiri dari :

1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological-need) merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan

untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (safety need), apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan sosial (social-need), jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
4. Kebutuhan penghargaan (Esteem-need), kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization need) merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada

kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan kerja adalah suatu perubahan yang sistematis dari knowledge, skill, attitude, dan behaviour yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh pegawai dan guru untuk mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam memenuhi standar SDM yang diinginkan (Suwatno & Priansa, 2020). Sedangkan pelatihan kerja menurut Hasibuan (2021), adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai dan guru untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Berdasarkan Pendidikan Nasional (2019) (dalam Sinambela 2020:169), pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai dan guru melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka pelatihan kerja dapat di katakan sebagai proses yang di laksanakan untuk memperbaiki kemampuan seseorang dalam bekerja supaya bisa meningkatkan keterampilan pegawai dan guru untuk bisa mencapai tujuan pekerjaan tersebut.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Pada pelatihan kerja pegawai dan guru tentunya ada beberapa faktor – faktor yang menghambat terlaksananya pelatihan tersebut, berikut adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan kerja.

1. Kemajuan teknologi

Teknologi sangat memberikan pengaruh besar terhadap pelatihan dan pengembangan, khususnya komputer dan internet. Sebab teknologi telah memainkan peran besar dalam mengubah cara pengetahuan yang di sampaikan kepada para pegawai maupun guru dan perubahan ini terus berlanjut.

2. Kompleksitas organisasi

Dalam tahun-tahun terakhir ini, perubahan-perubahan yang semakin cepat dalam teknologi, produk, sistem, dan metode telah memberikan pengaruh signifikan pada persyaratan-persyaratan kerja. Dengan demikian para pegawai dan guru sukses secara terus-menerus meningkatkan keterampilan mereka dan mengembangkan sikap yang memungkinkan mereka tidak hanya beradaptasi terhadap perubahan.

3. Gaya belajar

Instansi tidak hanya memberikan pengetahuan individual namun juga menciptakan pengetahuan institusional sehingga ketika

seorang pegawai maupun guru meninggalkan organisasi, orang lain dalam instansi mempunyai pengetahuan yang sama.

2.1.2.3 Indikator Pelatihan Kerja

Indikator - indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:62), yaitu diantaranya:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, makaperlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja pegawai beserta guru dan etika kerja bagitingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihanyang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan 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 (studi banding).

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai dan guru institusi yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti guru tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi Pelatih

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2.1.3 Prestasi

2.1.3.1 Pengertian Prestasi

Menurut Hasibuan (2020 : 105) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seorang dalam melakukan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Justine Sirait (2021 : 128) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai dan guru yang dilakukan oleh organisasi. Menurut Arbana (2019) menyatakan prestasi kerja adalah suatu proses melalui organisasi – organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai dan guru. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para

pegawai dan guru tentang pelaksanaan kerja mereka. Dengan demikian, prestasi kerja pegawai dan guru berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh pegawai dan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai pegawai dan guru di institusi.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2019:67). Sedangkan menurut Faustino C. Gomes dalam Mangkunegara (2020:9) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka prestasi kerja dapat di katakan sebagai hasil dari seorang dalam melakukan pekerjaan mengenai tugas yang di bebankan kepadanya berdasarkan pengalaman bekerjanya, sesuai dengan tanggung jawab hasil dari pelaksanaan sesuai dengan prosedur oleh institusi di evaluasi atau menilai kerja pegawai dan guru tersebut.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yang baik menurut Suprihonto (2019), yaitu sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai dan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill) artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Maka karyawan akan lebih mudah untuk mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai dan guru perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai maupun guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai dan guru yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.3 Indikator Prestasi

Menurut Hasibuan (2019:87) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

2. Pengetahuan

Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur

kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

3. Penyesuaian Pekerjaan

Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dan guru dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

4. Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dan guru dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Veithzal mengemukakan bahwa: “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai dan guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya institusi untuk mencapai tujuannya (Bintoro & Daryanto, 2019). Menurut sedamayanti kinerja pegawai dan guru adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau pegawai dan guru yang sesuai dengan kriteria maupun standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada

periode tertentu (Heryenzus & Laia, 2020: 15). Sedangkan menurut Mangkunegara (2021:67) Mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dan guru dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Nawawi dalam Widodo (2019:131) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material. Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan guru dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh institusi kepadanya.

2.4.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Tingkat kinerja pegawai dan guru dapat diukur dengan menggunakan indikator. Menurut Afandi (2019:89) indikator-indikator kinerja pegawai dan guru adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

4. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

5. Efisiensi Melaksanakan Tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam melakukan penelitian, maka terlebih dahulu penulis akan mengkaji kembali dan membandingkan hasil dari penelitian terdahulu mengenai variabel yang berkaitan. Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi, pelatihan dan prestasi terhadap kinerja pegawai dan guru sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rini Astuti SE, MM dan Imam Prayogi (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh

Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul”. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel prestasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul dengan nilai t-hitung $3,403 > t\text{-tabel } 2,01$.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Rahmah Andayani, S.IP.,M.Si dan Priskila Makian (2020) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi Pada Karyawan PT. PCI Elektronik International)”. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. PCI Elektronik International dengan nilai F-hitung $164,409$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Andri Prayogi dan M. Nursidin (2021) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel pelatihan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai F-hitung $8,209 > F\text{-tabel } 3,16$ dan signifikansi $0,001 < 0,0$.
4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan

secara parsial variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai t -hitung $0,400 < t$ -tabel $2,011$ dan signifikansi $0,691 > 0,05$. Sedangkan variabel pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai t -hitung $4,671 > t$ -tabel $2,011$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

5. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setyowati Subroto (2020) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel pelatihan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai F -hitung $7,440$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Samsul Arifin, Noer Aisyah Barlian dan Zainul Hidayat (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Prestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sumbersari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang”. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai t -hitung $3,516 > t$ -tabel $1,683$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Sedangkan variabel prestasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai t -hitung $4,137 > t$ -tabel $1,683$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.