

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU DI SMA NEGERI 8 BULUKUMBA

MUHAMMAD THISAR A



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU DI SMA NEGERI 8 BULUKUMBA

Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh:

**MUHAMMAD THISAR A
A21115029**



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU DI SMA NEGERI 8 BULUKUMBA

disusun dan diajukan oleh

**MUHAMMAD THISAR A.
A21115029**

telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

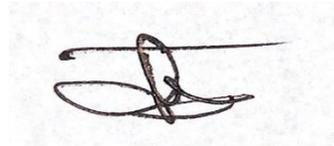
Makassar, Maret 2021

Pembimbing I



Prof. Dr. Hj. Nuraeni Kadir, M.Si.
NIP. 19560315 199203 2 001

Pembimbing II



Dr. Hj. Djumidah Maming, SE., M.Si
NIP. 19660401 199103 2 001

Mengetahui,
Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Hj. Dian Anggraecce Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM
NIP. 19620405 198702 2 001

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU DI SMA NEGERI 8 BULUKUMBA

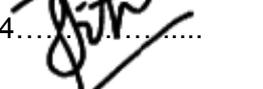
disusun dan diajukan oleh

**MUHAMMAD THISAR A.
A21115029**

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal **16 Maret 2021** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	TandaTangan
1.	Prof. Dr. Hj. Nuraeni Kadir, M.Si.	Ketua	1..... 
2.	Dr. Hj. Djumidah Maming, SE., M.Si	Sekretaris	2..... 
3.	Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE., M.Si	Anggota	3..... 
4.	Insany Fitri Nurqamar, SE., MM	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Hj. Dian Anggraecce Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D.
NIP. 19620405 198702 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini,

nama : Muhammad Thisar A.

NIM : A211 15 029

departemen / Program Studi : Manajemen/ Strata I

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Guru di SMA Negeri 8 Bulukumba

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 15 Maret 2021

Yang Membuat Pernyataan



Muhammad Thisar A

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh. Puji dan Syukur senantiasa kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada setiap hamba-Nya, terkhusus sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Guru Di SMA Negeri 8 Bulukumba**, yang mana merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Tak lupa pula, shalawat dan salam tercurahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW, yang telah senantiasa membimbing ummat-Nya dari jaman kegelapan hingga ke jaman yang terang benderang, yang telah senantiasa menggulung tikar-tikar kebodohan dan menghamparkan permadani-permadani pengetahuan.

Tulisan ini penulis dedikasikan ter-untuk kedua orang tua tercinta (Bapak Muh Amir Marsuki dan bunda Nurlia Anwar) yang senantiasa memberikan semangat, usaha, harapan serta doa agar kelak anaknya menjadi manusia yang sukses baik dari segi iman, ilmu, agama, serta nusa dan bangsa Negara Indonesia. Pada kesempatan ini, penulis juga menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Rahman Kadir, SE.,M.Si.,CIPM.,CWM sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
2. Ibu Dr.Hj. Nuraeni Kadir, M.Si., sebagai pembimbing I Tugas Akhir yang telah berjasa dan telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing

dan memberikan motivasi, arahan, dan saran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.

3. Ibu Dr.Hj. Djumaidah Maming, SE., M.Si, Selaku Pembimbing II Tugas Akhir yang telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis dalam menggarap Tugas Akhir dari bab awal hingga menjadi Tugas Akhir yang utuh, serta memberikan arahan, saran dan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini.
4. Bapak/Ibu Dosen Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah memberikan banyak ilmu, nasihat, dan pengalaman kepada penulis selama menempuh studi di dunia perkuliahan..
5. Teman, sahabat, keluarga seperjuanganku di Departemen Manajemen angkatan 2015/FRATELLO. Terima kasih atas seluruh perjalanan dan pengalaman perkuliahan yang telah diberikan kepada penulis baik suka maupun duka, dan terima kasih telah menjadi keluarga kedua bagi penulis di tanah rantau.
6. Untuk saudara kandung saya Desi Ratnasari, Andi Heriyanto, Terima kasih atas segala dukungan serta dorongan yang selalu di berikan kepada penulis selama ini.
7. Syafni Febrina, ST, Terima kasih atas segala dukungan, dorongan, kebersamaan, dan atas segala motivasi untuk penulis selama ini.
8. Asraf Sanusi, SE, Terimakasih selama ini selalu membimbing saya dan mendorong sehinggann skripsi ini bisa selesai.
9. Teman-teman KKN Reguler Kabupaten Bantaeng Kelurahan Pallantikang gelombang 99 Universitas Hasanuddin, terima kasih atas segala

kebersamaannya dan pertanyaan kapan saya sidang yang menjadi pemantik penulis untuk segera menyelesaikan Tugas Akhir ini.

10. Teman, Sahabat, Saudara, Ajrina Darman, Andi Alif Akbar, Rasty Wisady, Andi Syajaratu Daur, Muhammad Irwan Hr. Terima kasih atas segala kebersamaannya dan pengalamannya dan terima kasih atas segala motivasi untuk penulis selama ini.

11. Serta seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tugas Akhir ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Demikian tugas akhir ini penulis buat, semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, khususnya mahasiswa/i Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih memiliki banyak kekurangan didalamnya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca sangat penulis harapkan untuk kesempurnaan kedepannya

Penulis

Muhammad Thisar A

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Guru di SMA Negeri 8 Bulukumba

The Effect of Training and Work Motivation on Teacher Productivity at SMA Negeri 8 Bulukumba

Muhammad Thisar A
Nuraeni Kadir
Djumidah Maming

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas pada Guru di SMA Negeri 8 Bulukumba. Keberhasilan suatu instansi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan atau pun tim di dalam instansi tersebut. Produktivitas merupakan faktor penting untuk kelangsungan suatu instansi karena merupakan kunci dalam melakukan perbaikan setiap harinya. Responden penelitian ini adalah Guru yang ada di SMA Negeri 8 Bulukumba. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dimana alat analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas pada Guru. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru. Dan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas.

The study is aimed at knowing the motivations for vocational training and productivity for teachers at SMA Negeri 8 Bulukumba. The success of the agency depends on the productivity of the individual or team of the agency. Productivity is an important factor in an institution's survival because it is at the core of daily improvements. The research correspondent is a teacher at SMA Negeri 8 Bulukumba. This study uses hieroglyphic regression, in which this analysis device is used, to understand how much training and motivation teachers have on productivity. The results of this study partially demonstrate that variables in training and work motivation had a positive impact on teacher performance. And the results showed at the same time that all the free variables are having a positive effect on the teachers' results.

Keyword : Job Training, Work Motivation, Productivity.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Pelatihan Kerja.....	13
2.3 Motivasi Kerja.....	19
2.4 Produktivitas.....	23
2.5 Penelitian Terdahulu	25
2.6 Kerangka Pemikiran	26
2.7 Hipotesis	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	28
3.1 Rancangan Penelitian	28
3.2 Tempat Penelitian	28
3.3 Populasi dan Sampel	28
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	29

3.5	Metode Pengumpulan Data.....	30
3.6	Instrumen Penelitian.....	30
3.7	Variabel Penelitian	31
3.8	Metode Analisis Data	32
BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		36
4.1	Gambaran Umum.....	36
4.2	Deskripsi Variabel	39
4.3	Uji Validitas dan Realibilitas	43
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	45
4.5	Uji Hipotesis	45
4.6	Pembahasan.....	49
BAB V PENUTUP		53
5.1	Kesimpulan	53
5.2	Saran-Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....		54
LAMPIRAN.....		57

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Kriteria Sampel	30

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Pelatihan.....	16
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	26

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki akal dan pikiran untuk bertahan hidup dengan memenuhi segala kebutuhan dan keinginan yang tak terbatas dengan kemampuan yang terbatas (Lestari Dkk,(2013). Segala kebutuhan baik sandang maupun papan han ya dapat terpenuhi apabila terdapat suatu sumber penghasilan. Manusia bekerja dengan cara dan kemampuan yang dimilikinya masing-masing. Perusahaan selalu menuntut sumber daya manusia yang akan direkrut memiliki keahlian khusus yang akan mendukung operasional perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam organisasi karena berfungsi sebagai perencana, penggerak dan pelaku segala kegiatan operasional.

Pada era reformasi ini dan dampak persaingan global mendorong percepatan perubahan perbaikan kinerja aparatur pemerintah. Masalah Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi suatu perusahaan untuk bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat (Budiartha Dkk., 2015). Sumber Daya Manusia di dalam organisasi erat kaitannya dengan strategi organisasi secara menyeluruh serta perencanaan Sumber Daya Manusia yang baik (Radhian, 2016). Aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan serta meningkatkan kinerja. Saat ini, kualitas kinerja Guru di Indonesia masih belum dapat dikatakan baik secara keseluruhan (Pakpahan Dkk.,2014).

Dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, mempunyai peran yang sangat penting dalam menjawab berbagai tantangan untuk suksesnya tujuan akhir suatu organisasi, karena dengan adanya pengembangan Sumber Daya Manusia akan ikut mempengaruhi aspek-aspek atau bidang-bidang lainnya, dimana seberapa besar sumber daya yang dimiliki organisasi tetapi jika tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas, tentu saja tidak akan mencapai hasil yang optimal (Prasetyo dan Yuniarti, 2014). Fuanida (2012) Produktivitas kerja merupakan pencapaian pelaksanaan kegiatan/pekerjaan oleh seseorang atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan dalam periode waktu tertentu. Dalam hal kaitannya dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan diperlukan adanya pelatihan yang baik, disiplin kerja yang tinggi, dan motivasi yang dapat membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas.

Menurut Siagian (2002), terdapat beberapa cara yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas yaitu dengan meningkatkan operasional yang dapat dilakukan dengan meningkatkan riset dan pengembangan, sehingga organisasi dapat menghasilkan ide baru maupun metode-metode operasi yang lebih baik. Selain itu juga dengan meningkatkan keterlibatan karyawan/tenaga pengajar, yang dapat meningkatkan komitmen dan semangat kerja. Keterlibatan juga menjadi dasar pengendalian kualitas kerja dari karyawan.

Saat ini, pandemi corona viruses disease atau *Covid-19* telah menghasilkan 5,323,657 kasus diseluruh dunia dengan angka kematian mencapai 340,324 orang dan 2,171,626 sedang dalam tahap penyembuhan (Worldometer, 2020). Tak terkecuali di Indonesia, virus ini menjadi sangat berbahaya dan telah merubah drastis cara hidup masyarakat dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Sebagian masyarakat yang terbiasa bekerja di luar rumah dipaksa untuk melakukan *work from home (WFH)* (Dewayani, 2020). Sedangkan, sebagian masyarakat lain yang tidak dapat melakukan WFH diwajibkan untuk mentaati protokol WHO secara ketat seperti melakukan cuci tangan dengan benar, menggunakan masker, dan menerapkan *physical distancing* agar dapat beraktivitas di luar rumah dengan aman (Pratama, 2020).

Tidak cukup itu saja, beberapa sektor yang berkaitan dengan pengumpulan massa dalam jumlah besar mulai memberlakukan sejumlah pembatasan bahkan memberhentikan kegiatan untuk sementara waktu. Salah satu sektor yang paling banyak mengumpulkan massa adalah sektor pendidikan. Mengetahui besarnya potensi penularan *Covid-19* pada sektor tersebut, pemerintah pusat dalam hal ini melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mengeluarkan Surat Edaran Mendikbud Nomor 36962/MPK.A/HK/2020 tentang pembelajaran secara *daring* dan bekerja dari rumah dalam rangka pencegahan penyebaran *corona virus disease (COVID- 19)*. SMA Negeri 8 Bulukumba selaku salah satu sekolah menengah atas di Bulukumba juga mulai melakukan beberapa persiapan guna menerapkan pembelajaran *daring*. Salah satu persiapan yang wajib untuk dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan pembelajaran *daring*. dijelaskan bahwa pelatihan ini sangat penting untuk dilakukan mengingat sebagian besar guru belum paham dan familiar dengan makna dan inti dari pembelajaran *daring*. Selain itu, belum menjadi suatu

kebutuhan yang mendesak juga menjadi salah satu alasan mengapa hingga saat ini belum banyak guru yang pernah atau setidaknya mencoba menerapkan pembelajaran *daring* pada kelas yang mereka ajarkan (Basilaia & Kvavadze, 2020). Jika permasalahan tersebut tidak segera di atasi, maka tentunya pelaksanaan pembelajaran *daring* sebagaimana yang diinstruksikan oleh pemerintah pusat dan provinsi tidak akan berjalan secara maksimal. Dengan demikian, pelatihan pembelajaran *daring* sangat perlu untuk dilakukan melalui kegiatan pengabdian ini. Program yang akan dilaksanakan diantaranya (1) pelatihan penggunaan *platform google classroom*; (2) *pelatihan penggunaan platform zoom cloud meetings*; dan (3) pelatihan penggunaan *web tool quizizz*. Adapun tujuan dari kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru SMA Negeri 8 Bulukumba dalam melaksanakan pembelajaran *daring* yang efektif, efisien, dan menyenangkan.

Kebutuhan akan pelatihan kerja bagi Guru atau tenaga pengajar merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Fuanida (2012) Produktivitas kerja merupakan pencapaian pelaksanaan kegiatan/pekerjaan oleh seseorang atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan dalam periode waktu tertentu. Dalam hal kaitannya dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan diperlukan adanya pelatihan yang baik, disiplin kerja yang tinggi, dan motivasi yang dapat membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Lestari Dkk., (2012) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan

keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas.

Dengan pelatihan, karyawan memiliki kemampuan dan ketrampilan yang memadai yang dapat digunakan untuk memperlancar kegiatan sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Kemudian, penerapan disiplin kerja di perusahaan dapat mendorong tenaga pengajar untuk bekerja lebih rajin, dan lebih disiplin bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan sekolah. Kemudian, didukung dengan pemberian motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih menyenangkan dan bukan menjadi suatu beban. Muslimin Dkk., (2016) Pelatihan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam peroleh suatu instansi/organisasi, jika ingin bertahan dalam perkembangan teknologi dewasa ini. Banyak instansi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, disebabkan para karyawan/tenaga pengajar tidak mampu lagi bekerja secara efektif (berhasil guna) dan efisien (berdaya guna). Pada hakikatnya, program pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan tenaga pengajar dalam melaksanakan salah satu bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapi.

Secara tidak langsung, dengan adanya pelatihan bagi karyawan/tenaga pengajar akan bisa membantu karyawan lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, dan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan dan akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya, karena jika

karyawan semakin terampil akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas (Bangun, 2012). Karyawan akan diberikan kesempatan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja jika mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan, agar bisa mengetahui dan menguasai saat ini maupun untuk masa mendatang, sehingga bisa membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalahkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan (Andayani dan Makian, 2016).

Selain itu, Satria dan Kuswara (2013) Motivasi kerja dianggap sebagai suatu hal yang sangat menentukan, baik buruknya kinerja personil maupun organisasi dapat dilihat dari motivasi kerja, serta hanya dengan motivasi kerja yang tinggilah yang akan menghasilkan prestasi kerja. Maka dari itu motivasi kerja merupakan suatu yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, dalam teori banyak sekali hal-hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, namun dalam kasus yang terjadi di Dinas Perhubungan sekiranya motivasi ini dapat dikaitkan dengan beberapa faktor yang sangat dirasakan berkaitan dengan motivasi kerja, diantaranya yang pertama tingkat kompetensi pegawai, variabel kompetensi pegawai jelas mempunyai hubungan dengan motivasi kerja, seseorang yang tidak berkompeten di bidangnya tentu saja tidak akan memiliki motivasi kerja yang sungguh sungguh, karena tidak akan mengetahui secara pasti apa yang harus dikerjakan.

Produktivitas sangat bergantung pada motivasi suatu organisasi dan akan tercapai bila terdapat motivasi yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya manusianya. Apabila tidak adanya pemberian motivasi yang sesuai dan

mendukung maka karyawan akan menjadi malas, lemah dan bahkan dapat menjadi bosan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja. Hal ini justru akan berpengaruh dalam proses mengajar dalam ruang kelas.

Lestari dan Srianthi (2018) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas.

Dalam penelitian yang dilakukan Fuanida (2012) Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. SAPU DUNIA SEMARANG dengan hasil penelitian bahwa terdapat pelatihan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Begitu juga yang dilakukan oleh Ria Mentari Muslimin (2016) Analisis Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. POS dan GIRO MANADO dengan hasil penelitian penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, Motivasi memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Sekolah SMA Negeri 8 Bulukumba yang bertempat dijalan KH. Mukhtar Lutfi No. 32 Bulukumba merupakan tempat menimba ilmu bagi setiap anak. Sekolah ini menjadi media bagi para pelajar untuk menuntut ilmu artinya tenaga

pengajar atau Guru haruslah mempunyai kemampuan dan kredibilitas dalam bekerja agar anak murid atau didikannya mampu memahami pelajaran yang disampaikan. Dengan total tenaga pengajar yang tercatat sebagai Guru sebanyak 46 orang ini berarti bahwa peningkatan mutu tenaga pengajar dalam hal produktivitas mengajar sangat diperlukan agar para murid dengan mudah memahami pelajaran yang disampaikan oleh gurunya. Apabila terjadi penurunan pada produktivitas seorang guru akan mengakibatkan proses belajar mengajar menjadi terhambat. Salah satu bentuk penurunan produktivitas dari tenaga pengajar adalah persoalan waktu atau keterlambatan mengajar. Dalam hal ini, proses belajar mengajar akan menjadi berkurang dan tingkat pertemuan antara guru dan murid menjadi berkurang. Selain itu, masalah yang dihadapi adalah pengembangan atau pembaharuan sistem belajar mengajar yang mengharuskan para guru untuk menggunakan teknologi sebagai media belajar mempersulit para guru untuk menyampaikan pelajarannya.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk menganalisis tentang produktivitas kerja didalam suatu instansi pendidikan melalui penelitian skripsi. Hal ini dikarenakan beberapa penelitian sebelumnya hanya fokus pada suatu perusahaan tertentu, namun dalam sebuah instansi pendidikan bukan hanya para guru yang akan punya dampak langsung akan tetapi termasuk para siswa. Adapun judul dari usulan penelitian skripsi ini adalah: ***“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMA Negeri 8 Bulukumba”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas adapun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas Guru ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas Guru ?
3. Manakah diantara variabel pelatihan dan motivasi kerja yang dominan berpengaruh terhadap produktifitas ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini, mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktifitas Guru sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelatihan berpengaruh terhadap produktifitas Guru.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap produktifitas Guru.
3. Untuk mengetahui variabel dominan yang berpengaruh terhadap produktifitas.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktifitas Guru sebagai berikut :

1. **Manfaat Teoretis** dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi landasan teori yang di jadikan sebagai acuan dalam produktifitas. Seperti yang dijelaskan dalam Teori motivasi adalah Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Teori yang dikembangkan oleh Abraham Maslow.

2. **Manfaat Praktis** dari penelitian ini diharapkan mampu melihat produktivitas khususnya bagi Guru. Tidak dilihat dari pelatihan dan motivasi kerja banyak faktor-faktor lain yang harus diperhatikan tetapi dalam penelitian ini cukup dua faktor saja yang dijelaskan.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan proposal penelitian ini penulis akan membahas ke dalam lima bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori yang membahas mengenai teori motivasi, pelatihan, motivasi kerja, produktivitas. Selanjutnya uraian tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, Teknik pengumpulan data, variable penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menjelaskan gambaran umum perusahaan yang merupakan objek penelitian, karakteristik untuk setiap variabel penelitian, pengujian dan analisis statistik, pembahasan hasil uji hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang akan menguraikan dan menjelaskan terkait dengan kesimpulan penelitian dan saran untuk para pembaca.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013), Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Adapun menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Jaja Jahari & M. Sobry Sutikno (2008) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Salah satu alasan utama berdirinya organisasi adalah untuk mencapai tujuan. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut dilaksanakan melalui pelaksanaan berbagai macam tugas. Berbagai macam tugas itu tentu saja berbeda-beda, dan tugas-tugas itu harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Supaya bisa efektif dan efisien, tugas-tugas itu harus dilakukan oleh orang atau pelaksana yang tepat, yang memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan, sehingga para pelaksana memiliki dorongan atau motivasi yang tinggi untuk menjalankannya. Selain dipengaruhi oleh adanya kesesuaian dengan kemampuan, juga harus sesuai dengan ganjaran yang diterima, dan tidak ada hambatan-hambatan yang serius dalam pelaksanaan pekerjaan dan lain-lain.

2.1.3 Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013), terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja (*job orientation*)
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
 - a. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)

- b. Pengembangan (*karier*)
 - c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa mencakup:
- a. Balas jasa langsung terdiri dari:
 - Gaji/upah
 - Insentif
 - b. Balas jasa tak langsung terdiri dari:
 - Keuntungan (*benefit*)
 - Pelayanan/kesejahteraan (*services*)
4. Integrasi mencakup:
- a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :
- a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja
6. Pemisahan tenaga kerja mencakup : Pemberhentian karyawan

2.2 Pelatihan Kerja

2.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Supaya efektif, pelatihan harus mencukupi pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang

terencana dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.

Gary Dessler (2011 : 263) menyatakan bahwa : “Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber manusia dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.”

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses untuk memperbaiki ketrampilan kerja karyawan yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang dimaksud dengan pelatihan adalah adanya serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu (Subroto,2018).

Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu usaha dalam meningkatkan kapasitas mutu sumber daya manusia, baik karyawan baru maupun yang sudah bekerja untuk mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

2.2.2 Manfaat Pelatihan

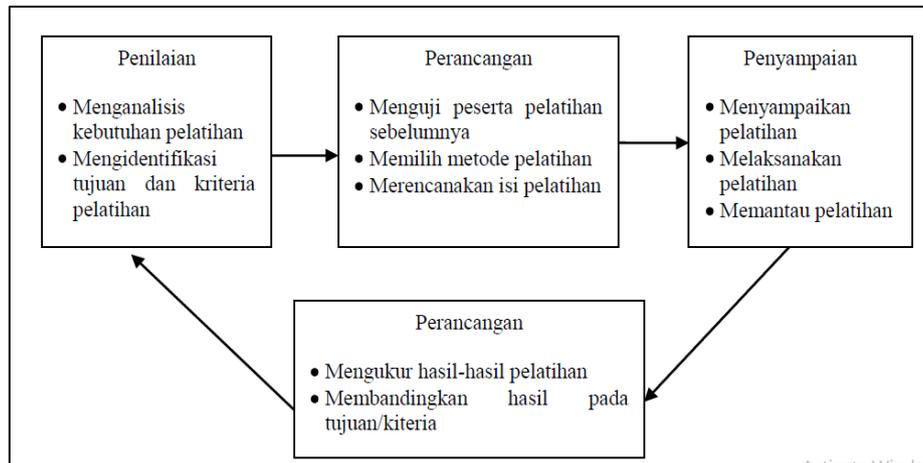
Mangkuprawira (2010:147) menyatakan manfaat pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat untuk pelatihan
 - a. Memperbaiki pengetahuan dan keteampilan
 - b. Memperbaiki moral pekerja
 - c. Memperbaiki hubungan atasan dan bawahan
 - d. Membantu mengembangkan organisasi

- e. Membantu dalam pengembangan keterampilan dan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap lebih baik dan aspek lainnya
2. Manfaat Individual
- a. Membantu meningkatkan motivasi, prestasi, pertumbuhan dan tanggung jawab.
 - b. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan kepercayaan diri.
 - c. Membantu dalam menghadapi stress dan konflik dalam pekerjaan.
 - d. Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi dan sikap
 - e. Meningkatkan pemberian pengakuan dan kepuasan kerja
3. Manfaat untuk hubungan sumber daya manusia dan pelaksana kebijakan
- a. Memperbaiki komunikasi antar kelompok dan individual.
 - b. Memperbaiki hubungan lintas personal.
 - c. Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinasi

2.2.3 Proses Pelatihan

Penerapan yang efektif dari pelatihan strategis membutuhkan penggunaan dari sebuah proses pelatihan yang sistematis. Dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini :



Gambar 2.1
Proses Pelatihan

Sumber : Mathis Robert L. dan John H. Jackson (2011:308)

Gambar 2.2 menjelaskan bahwa proses pelatihan menggambarkan empat tahapan terdiri dari penilaian, perancangan, penyampaian dan evaluasi. Penggunaan dari proses seperti ini akan mengurangi kemungkinan terjadinya usaha-usaha pelatihan yang tidak terencana, tidak terkoordinasi dan serampangan.

2.2.4 Jenis-Jenis Pelatihan

Mathis Robert L. dan John H. Jackson (2011:318) menyatakan bahwa jenis-jenis pelatihan dapat diklasifikasikan kedalam berbagai cara yaitu :

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin

Dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).

2. Pelatihan pekerjaan/teknis

Memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik (misalnya : pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis dan hubungan pelanggan).

3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah

Dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional (misalnya :

komunikasi antar pribadi, keterampilan-keterampilan manajerial atau pengawasan dan pemecahan konflik).

4. Pelatihan perkembangan dan inovatif

Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan (misalnya : praktik-praktik bisnis, perkembangan eksekutif dan perubahan oganisasional).

2.2.5 Dimensi dan Indikator Pelatihan

Garry Desller (2011:244) menyatakan bahwa dimensi dalam pe;atihan adalah sebagai berikut :

1. Instruktur

Instruktur adalah seorang pengajar yang cakap memberikan bantuan yang sangat besar kepada suksesnya program pelatihan. Instruktur menjelaskan secara keseluruhan tujuan dari pekerjaan kepada peserta pelatihan kemudian menjelaskan tugas0tugas khusus untuk melihat relevansi dari masing-masing pekerjaan dan mengikuti prosedur kerja yang benar, serta memiliki sifat yang sabar.

Dengan Indikator:

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

2. Peserta

Seorang peserta pelatihan hendaknya dilatih untuk macam pekerjaan yang disukainya dan cocok untuk pekerjaan, baik itu peserta manajerial maupun operasional.

Dengan Indikator:

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

3. Materi

Materi program pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan. Materi pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan peserta atau motivasi mereka rendah.

Dengan Indikator:

- a. Ketepatan materi dengan tujuan
- b. Menambahkan kemampuan

4. Metode

Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis yang akan dilaksanakan dan dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan. Baik itu metode *on the job* maupun *off the job*.

Dengan Indikator: Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan
Kesesuaian metode dengan yang efektif dengan materi

5. Tujuan Penelitian

Tujuan pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai dan dapat meningkatkan keterampilan/skill, dan penerahuan baik itu tujuan promosi atau mutasi. Tujuan ini menjadi standar terhadap kinerja individu, jika tujuan tidak terpenuhi, perusahaan dikatakan gagal dalam melaksanakan program pelatihan.

Dengan Indikator:

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

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Dalam teori Maslow terdapat 5 pokok kebutuhan manusia yang paling mendasar, antara lain:

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Keamanan dan keselamatan
3. Kebutuhan akan rasa cinta
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Aktualisasi Diri

Ketika dari salah satu kebutuhan di atas tidak terpenuhi atau belum terlengkapi maka, seseorang belum bisa dikatakan memenuhi kebutuhan dasar manusia. Pada saat kuliah psikologi kepribadian tadi pagi kita sekelas membahas tentang kebutuhan dasar dari manusia. Yang saya dapat dari belajar tadi pagi itu bahwa ketika satu dari kebutuhan itu tidak terpenuhi maka akan muncul suatu tindakan yang tidak diinginkan. Misalkan kebutuhan akan fisiologis tidak terpenuhi seseorang akan merasa sakit, kelaparan dll. Dan ketika kebutuhan akan fisiologis itu terpenuhi maka seseorang itu akan merasa sehat, kenyang, bugar dll. Kemudian dari kebutuhan akan fisiologis itu terpenuhi maka akan

dilanjutkan dengan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan, begitupun seterusnya.

Menurut David McClelland, dalam Anwar Prabu (2011:94) bahwa motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Veizthal Rivai (2011:837) mengemukakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Sedangkan menurut Robbins (2006) Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, arah merupakan tujuan sedangkan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya.

Menurut Hasibuan (2007) motivasi merupakan dorongan karyawan atau sikap mental karyawan yang mengarah atau mendorong perilaku kearah pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan. Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan.

Motivasi memberikan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencepai kepuasa.motivasi terbagi sebagai berikut: materiil insentif, nonmateriil insentif, kombinasi materiil dan nonmaterial.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban (Siagian, 2012). Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit. Siagian (2012) menjelaskan kerumitan ini disebabkan oleh:

1. Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu. Disamping itu perbedaan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer. Dimana sebagian besar para manajer yang ambisius, dan sangat termotivasi untuk memperoleh kepuasan dan status, sangat sukar untuk memahami bahwa tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan semangat seperti yang dia miliki, sehingga manajer tersebut menerapkan teori coba-coba untuk menggerakkan bawahannya.
2. *Feeling* dan *emotions* yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan, dan emosi.
3. Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi pegawai tersebut.
4. Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang. Wewenang bersumber atau datang dari atasan kepada bawahan, sebagai imbalannya pegawai bertanggung jawab

kepada atasan, atas tugas yang diterima. Seseorang dengan kebutuhan akan rasa aman yang kuat mungkin akan “mencari amannya saja”, sehingga akan menghindar menerima tanggung jawab karena takut tidak berhasil dan diberhentikan dan di lain pihak mungkin seseorang akan menerima tanggung jawab karena takut diberhentikan karena alasan prestasi kerja yang jelek (buruk).

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi dapat dipakai menurut Teori Motivasi Berprestasi McClelland (Robbins, 2006) antara lain :

1. Kebutuhan akan prestasi
 - a. Memiliki kesempatan untuk berprestasi
 - b. Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan
 - c. Bangga hasil kerja menjadi acuan bagi teman sejawat
2. Kebutuhan akan kekuasaan
 - a. Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan
 - b. Mempunyai wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri.
 - c. Mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat
3. Kebutuhan akan afiliasi
 - a. Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan.
 - b. Memiliki kesempatan membantu teman sejawat
 - c. Mendapat pengakuan dari masyarakat atas pekerjaannya

2.4 Produktivitas

2.4.1 Pengertian Produktivitas

Suwatno (2013:156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Menurut Henry Simamora (2011), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal. Oleh karena itu produktivitas dapat tercapai apabila seorang individu dapat melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal dan memiliki kemampuan yang baik dalam memanfaatkan fasilitas yang diberikan untuk memperoleh suatu hasil yang optimal.

Pengertian produktivitas menurut Tohardi (2010), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

Menurut Sutrisno (2012), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

2.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas

Suwatno (2013) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam dua kelompok yaitu :

1. Faktor Internal
 - a. Individu: komitmen, loyalitas, motivasi, etos kerja, disiplin, latar belakang, keterampilan, kemampuan, kepribadian (*personality*)

- b. Organisasi: visi, misi, tujuan, sistem dan praktik manajemen, sumber daya (kualitas dan kuantitasnya), ICT, kepemimpinan, komunikasi, struktur dan desain budaya kerja

2. Faktor Eksternal

Kultur lingkungan, Kebijakan pemerintah, Pengaruh politis, Dampak globalisasi, umpan balik masyarakat, kemitraan, Dukungan *stakeholders*

2.4.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Suwatno (2013) produktivitas dapat diukur dengan produktivitas fisik. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (kuantitas), berat maupun panjang (kualitas) dan lamanya waktu.

Menurut Simamora (2011) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

2.5 Penelitian terdahulu

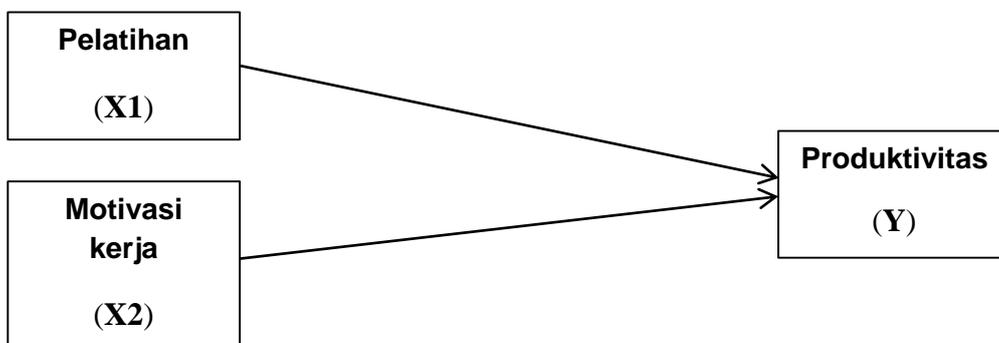
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Penulis (Tahun)	Metode Analisis	Hasil
1.	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Setyowati Subroto (2018)	Metode kuantitatif menggunakan penelitian penjelasan	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan; tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kompetensi Kerjasertalimplikasinya pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung	R. Okky Satria, Asep Kuswara (2013)	Metode Kuantitatif menggunakan regresi linear berganda	Hasil analisa jalur menunjukkan bahwa, secara parsial Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kompetensi, sebesar 22,85% dan secara parsial menunjukkan Pelatihan berpengaruh terhadap Kompetensi Kerja sebesar 22,47%; sementara secara simultan Motivasi Kerja dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kompetensi Kerja, sebesar 85,28%; Sedangkan hasil analisa regresi sederhana yang diperoleh menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Kompetensi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja sebesar 87,90%.
3.	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika.	Anriza Julianry, dkk (2017)	Metode kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda	Dari hasil analisis data dapat diketahui variabel pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh negative terhadap kinerja organisasi. Untuk variabel motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, Sedangkan untuk variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi serta kinerja karyawan juga signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

4.	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. SAPU DUNIA SEMARANG	Afni Fuanida (2012)	Metode Kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan variabel moderasi	Dari hasil penelitian Variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja dan Variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja.
5.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. KABELINDO MURNI, Tbk.	Roni Faslah (2013)	Metode Kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda	Terhadap pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas pada karyawan.
6.	Analisis Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. POS dan GIRO MANADO	Ria Mentari Muslimin (2016)	Metode Kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pos dan Giro Manado, secara simultan dan Motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Pos dan Giro Manado.

2.6 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu dugaan sementara yang belum diuji kebenarannya. Hipotesis itu merupakan penjelasan sementara mengenai suatu masalah, Mengacu pada latar belakang permasalahan, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Guru Di SMA Negeri 8 Bulukumba.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Guru Di SMA Negeri 8 Bulukumba.
3. Variabel motivasi kerja yang dominan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Guru di SMA Negeri 8 Bulukumba.