

BAB II TINJAUN PUSTAKA

A. Pendidikan

1. Definisi Pendidikan

Pendidikan berdasarkan KBI berasal dari kata 'didik' dan kemudian mendapat imbuhan 'pe' dan akhiran 'an', maka kata ini mempunyai arti proses atau cara atau perbuatan mendidik.

Kata Pendidikan Juga berasal dari Bahasa Yunani kuno yaitu dari kata " Pedagogi " kata dasarnya " Paid " yang berartikan " Anak " dan Juga " kata Oagogos " artinya " membimbing ". dari beberapa kata tersebut maka kita simpulkan kata pedagos dalam bahasa Yunani adalah Ilmu yang mempelajari tentang seni mendidik Anak .

Secara bahasa definisi pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan yang sesuai prosedur pendidikan itu sendiri.

Kemudian kita berlanjut pada UU tentang adanya pendidikan tersebut, Menurut UU No. 20 tahun 2003 pengertian Pendidikan adalah sebuah usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, membangun kepribadian, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara. Undang – undang inilah yang menjadi dasar berdirinya proses pendidikan yang ada di Negara Indonesia.

Muyasa (2009:139) menyatakan bahwa pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas.

pengertian pendidikan berdasarkan apa yang di sampaikan oleh bapak pendidikan Nasional Indonesia **Ki Hajar Dewantara**, beliau telah menjelaskan tentang pengertian pendidikan sebagai berikut :

“Pendidikan yaitu tuntutan di dalam hidup tumbuhnya anak-anak, adapun maksudnya, pendidikan yaitu menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak itu, agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapatlah mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya.” Ki Hajar Dewantara.

Sedangkan Menurut para ahli pendidikan didefinisikan sebagai berikut:

1. Prof. Dr. MJ Langeveld

Pendidikan adalah pemberian bimbingan dan bantuan rohani bagi yang memerlukannya.

2. Prof. Zaharai Idris

Pendidikan adalah serangkaian komunikasi yang bertujuan, antara manusia dewasa dengan si anak didik secara tatap muka atau dengan menggunakan media dalam rangka memberikan bantuan terhadap perkembangan anak seutuhnya.

3. H. Home

Pendidikan adalah proses yang dilakukan terus menerus dari penyesuaian yang lebih tinggi bagi makhluk manusia yang telah berkembang secara fisik dan mental, yang bebas dan sadar kepada Tuhan, seperti termanifestasi dalam alam sekitar intelektual, emosional dan kemanusiaan dari manusia.

4. Ahmad D. Marimba

Pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani terdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama.

Dari beberapa pendapat yang telah disampaikan oleh para Ahli di atas maka kita bisa mengambil kesimpulan bahwa pengertian pendidikan ialah proses melakukan bimbingan, pembinaan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup mampu untuk melaksanakan tugas hidupnya sendiri secara mandiri tidak terlalu bergantung terhadap bantuan dari orang lain.

Pendidikan yang dimaksud disini adalah pendidikan formal. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi (UU nomor 20 tahun 2005). Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah, pendidikan berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) atau bentuk lain yang sederajat. Pendidikan Menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar, pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan, pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat. Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, sarjana,

spesialis dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi (UU nomor 20 tahun 2005).

2. Tujuan Pendidikan

Tujuan Pendidikan yang termaktun di dalam GBHN yakni : membentuk manausia Indonesia yang sehat jasmani dan rohani, memiliki pengetahuan dan keterampilan, dapat mengembangkan kreativitas dan tanggung jawab, menyuburkan sikap demokrasi, mengembangkan kecerdasan yang tinggi, dan sebagainya (Notatmadojo, 2003:42)

Tujuan merupakan sebuah faktor yang sangat penting dalam setiap kegiatan, termasuk kegiatan pendidikan. Dalam UU No. 2 tahun 1985, tujuan pendidikan yaitu mencerdaskn kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia yang seutuhnya yaitu yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kpribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatn dan bangsa.

MPRS No. 2 Tahun 1960 yang berbunyi tujuan pendidikan ialah membentuk manusia pancasilais sejati berdasarkan ketentuan-ketentuan yang dikehendaki oleh pembukaan UUD 1945 dan isi UUD 1945.

Tentang tujuan pendidikan, Langeveld mbedakan nya menjadi enam tujuan pendidikan, yaitu :

1. Tujuan Umum

Adalah tujuan yang akan dicapai di akhir proses pendidikan, yaitu tercapainya kedewasaan jasmani dan rohani anak didik. Maksud kedewasaan jasmani adalah jika pertumbuhan jasmani sudah mencapai batas pertumbuhan maksimal, maka pertumbuhan jasmani tidak akan berlangsung lagi. Kedewasaan rohani yang dimaksud yaitu peserta

didik sudah mampu menolong dirinya sendiri mampu berdiri sendiri, dan mampu bertanggung jawab atas semua perbuatannya.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus yaitu tujuan tertentu yang hendak dicapai berdasar usia, jenis kelamin, sifat, bakat, intelegensi, lingkungan sosial budaya, tahap – tahap perkembangan, tuntutan syarat pekerjaan

3. Tujuan Tidak Lengkap

Tujuan tidak lengkap yaitu tujuan yang menyangkut sebagian aspek manusia. Jadi tujuan tidak lengkap ini bagian dari tujuan umum yang melengkapi perkembangan seluruh aspek kepribadian

4. Tujuan Sementara

Proses untuk mencapai tujuan umum yang tidak dapat dicapai sekaligus. karena perlu ditempuh setingkat demi setingkat. Tingkatan demi tingkatan inilah yang disebut tujuan sementara.

5. Tujuan Intermedier

Yaitu tujuan perantara bagi tujuan lainnya yang pokok. Misalnya anak dibiasakan anak dibiasakan menyapu halaman maksudnya supaya kelak ia memiliki rasa tanggung jawab.

6. Tujuan Insidental

Yaitu tujuan yang dicapai pada saat – saat tertentu, yang sifatnya seketika dan spontan. Misalnya orang tua menegur anaknya agar berbicara sopan.

Sedangkan Menurut *Bloom* dalam (Suwarno,2006:35–36), Tujuan pendidikan dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Domain Kognitif

Yang meliputi kemampuan – kemampuan yang diharapkan dapat tercapai setelah dilakukannya proses belajar mengajar.

2. Domain Afektif

Yaitu berupa kemampuan untuk menerima, menjawab, membentuk dan mengarakterisasi.

3. Domain Psikomotor

Terdiri dari kemampuan persepsi, kesiapan dan respon terpimpin

Pendidikan guru adalah pendidikan profesional, yang terdiri dari kategori pendidikan *pre-service*, pendidikan *in-service*, pendidikan berlanjut, pendidikan lanjutan, dan pengembangan staf. Pendidikan guru dipadukan dalam suatu system proses pengadaan, pengembangan dan pengolaaj (Hamalik, 2009:8). Guru pada SMA/MA, atau bentuk lain sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minim diponegoro empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi (permenpanr nomor 16 tahun 2007).

Dari uraian dapat disimpulkan pendidikan adalah usaha yang sistematis dalam mengembangkan potensi manusia, baik pola pikir maupun sikap dan perilaku melalui jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga guru yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sekolah. Semakin tinggi pendidikan seorang guru maka semakin tinggi pula kinerjanya

karena pengetahuan yang diperoleh di perguruan tinggi lebih banyak. Dan indikator yang digunakan yaitu :

1. Tingkat pendidikan
2. Kesesuaian Program studi
3. Mutu dan relevansi pendidikan
4. Meteri pendidikan
5. Metode pendidikan

B. Pelatihan

1. Definisi Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam organisasi (Hamalik, 2007:10). Menurut Adrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2009:44) *Training is short-term educational process utilizing a syastematic and organized prodcedure by wich no-managerial personal leran technical konwledge and skills for a definite purpose.* (pelatihan adalah seutu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Rea dalam Sofyandi (2008;113) pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaaanya lebih efektif dan efesien. Program pelatihan adalah serangkain program

yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungan dalam pekerjaannya. Efektivitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektivitas dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Menurut beach dalam sofyandi (2008 ;114) Tujuan pelatihan karyawan yaitu :

1. *Reduce learning time to teach accotable performance*

Maksudnya dengan adanya peletihan maka jangka waktu yang digunakan karyawan untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat.

2. *Improve perfomance on present job*

Maksudnya pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestatsi kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi

3. *Attitude formation*

Maksudnya pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

4. *Aid in solving operation problem,*

Maksudnya pelatihan membantu memecahkan masalah-masalah operation perusahaan sehari-hari.

5. *Fill manpower needs,*

Pelatihan tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan keryawan memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.

6. *Benefits to employee themselves*

Dengan pelatihan diharapkan para karyawan akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan.

Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk trampil, terdidik dan terlatih secara professional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Namun menurut Mangkunegara (2006:55) terdapat alasan-alasan lain dilaksanakan pelatihan diantaranya sebagai berikut :

- 1) Adanya pegawai baru : pegawai-pegawai baru sangat memerlukan pelatihan orientasi. Mereka perlu tujuan, aturan-aturan, dan pedoman kerja yang ada pada organisasi perusahaan. Disamping itu mereka perlu memahami kewajiban, hak dan tugasnya, sesuai dengan pekerjaannya
- 2) Adanya penemuan-penemuan baru : dengan kemajuan ilmu dan teknologi moderen, banyak ditemukan peralatan-peralatan baru yang lebih canggih dari pada peralatan kantor yang digunakan sebelumnya. Maka itu para pegawai perlu mendapatkan pelatihan agar dapat menggunakannya dengan sebaik-baiknya.

2. Indikator pelatihan

Siagian (2008) berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan kerja yang baik. Kebutuhan setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang

pekerjaan yang dihadapinya akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

1. Pengetahuan

Secara *etimologi* pengetahuan berasal dari kata dalam bahasa Inggris yaitu *Knowledge*. Dalam *encyclpedia of philosophy* dijelaskan bahwa definisi pengetahuan adalah kepercayaan yang benar. Pengetahuan itu adalah semua milik atau isi pikiran. Dengan demikian pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia. Dalam kamus filsafat, dijelaskan bahwa pengetahuan adalah proses kehidupan yang diketahui manusia secara langsung dari kesadaran sendiri. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

2. Kemampuan berpikir

merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis dan kreatif yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep, aplikasi, analisis menenilai informasi terkumpul atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman refleksi, komunikasi sebagai landasan keyakinan (kepercayaan) dan tindakan. Berpikir adalah keaktifan pribadi manusia yang mengakibatkan penemuan yang terarah kepada suatu tujuan. Kita berpikir untuk menemukan pemahaman yang kita kehendak yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan maka pekerjaan akan menghasilkan yang maksimal dan baik.

3. Sikap

Sikap (*attitude*) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Mendefinikiskan sikap sebagai kecenderungan atau tidak mendukung dengan memperhatikan objek tertentu. Sikap yang baik dalam menghadapi suatu masalah akan sangat membantu dalam kelancara pekerjaan yang dilakukan.

4. Kecakapan

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau unguj dapat tetap bekerja, meliputi *personal skills, interpersonal skill, attitudes, habits dan behaviors* kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil didaptnya nanti

Sedangkan menurut Wahyu (2010) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk mengembangkan bakat, meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan pengetahuan dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, serta sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan seorang karyawan dan mempunyai indikator :

1. Kesempatan untuk mengembangkan bakat
2. Kemampuan
3. Ketereampilan
4. Sikap
5. Rasa ingin tahu

6. Akurasi, ketelitian dan kehandalan

C. Motivasi Kerja Guru

1. Pengertian Motivasi Guru

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti "doroangan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Hasibuan, 2010:92). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2010 :61).

Menuru Hasibuan (2010:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Merle J. Moskowitz dalam Hasibuan (2010:96), Motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiatif dan pengarahan tingkah laku. Sedangkan menurut Stephen P. Robbins, motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2009:94). Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Motivasi pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mampu bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk

mencapai kepuasan. Kerja adalah jumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2009 :94). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah suatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan.

Motivasi kerja guru bisa diartikan sebagai dorongan mental yang dimiliki oleh seseorang guru dalam melakukan pekerjaan sebagai seorang guru. Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi kerja guru adalah sesuatu yang membuat diri pribadi guru menjadi semangat untuk melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana.

2. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2010:99), Motivasi dibedakan Menjadi dua yaitu :

- a. Motivasi Positif (Intensif Positif), manajer memotivasi bawannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi Negatif (Intensif negatif), manajer memotivasi bawannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki teori kebutuhan milik Abraham Maslow. Teori motivasi Maslow menggunakan Pendekatan isi yang lebih

banyak menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan melakukan suatu tindakan tertentu.

Adapun tingkat kebutuhan manusia yang mendorong manusia untuk bekerja menurut Maslow dalam Mulyasa (2010:175) adalah :

a. Kebutuhan Fisologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan ini paling rendah tingkatannya, dan memerlukan pemenuhan yang paling mendesak, misalnya kebutuhan akan makan, minuman, air dan udara.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan tingkat kedua ini adalah suatu kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian dan keteraturan dari keadaan lingkungan, misalnya kebutuhan akan pakain, tempat tinggal dan perlindungan atas tindakan yang sewenang-wenang.

c. Kebutuhan Kasih Sayang (*Belongingness and love Needs*)

Kebutuhan ini mendorong individu untuk mengadakan hubungan afektif atau ikatan emosional dengan individu lain, baik dengan sesama jenis maupun berlainan jenis, dilingkuang keluarga ataupun masyarakat, misalnya rasa disayangi, diterima, dan dibutuhkan oleh orang lain.

d. Kebutuhan Akan Rasa Harga Diri (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini terdiri dari dua bagian. Pertama adalah penghormatan atau penghargaan dari diri sendiri, dan kedua adalaah penghargaan dari orang lain.

Misalnya hasrat untuk memperoleh kekuatan pribadi dan mendapat penghargaan atas apa-apa yang dilakukannya.

e. *Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri (Need For Self Actualization)*

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling tinggi dan akan muncul apabila kebutuhan yang ada dibawahnya sudah terpenuhi dengan baik.

Misalnya seorang pemusik menciptakan komposisi musik atau seorang ilmuwan menemukan suatu teori yang berguna bagi kehidupan.

Teori motivasi lain adalah teori motivasi klasik (teori kebutuhan tunggal) yang dikemukakan oleh Frederick Winslow Taylor. Menurut teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kebutuhan biologis saja.

Kebutuhan biologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan dan kepuasan biologis ini akan terpenuhi. Jika gaji atau upah (uang atau barang) yang diberikan cukup besar. Jadi gaji atau upah karyawan dinaikan maka semangat bekerja mereka akan meningkat (Hasibuan, 2010:104)

3. Sumber Motivasi

Teori Motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya biar golongan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik).

a. **Motivasi Intrinsik**

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

b. Motivasi Ektrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena ada perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Herzberg (2011:176) ada dua faktor utama dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas akan pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua tersebut antara lain :

a) Motivator, yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaan itu sendiri; dan b) faktor kesehatan kerja, merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervise teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

4. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan oleh Stephen P. Robbins dan Mary Counter sebagai kesediaan untuk melakukan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi yaitu,

1. Fasilitas Kerja
2. Gaji
3. Penghargaan atas Prestasi
4. Pelatihan
5. Rasa Nyaman

D. Peneliti Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Husni Musdalifa (2010)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi guru dan pegawai di SMP Karang Taruna Jawa Tengah	berdasarkan analisis data maka diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan untuk motivasi guru dan pegawai yaitu sebesar 89.9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya dengan demikian hipotesis yang dirumuskan dalam peneliitan ini dapat diterima atau teruji kebenarannya.
2	Arfan Sitepu (2013)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Motivasi Guru Ekonomi Akuntansi SMA Negeri 1 Jakarta	Berdasarkan analis data maka diketahui pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru ekonomi akutansi SMA Negri 1 Jakarta dengan besar nilai 59,8% untuk pendidikan dan 40,5% untuk pelatihan dengan demikian hipotesis tersebut diterima dan dapat diuji kebenarannya

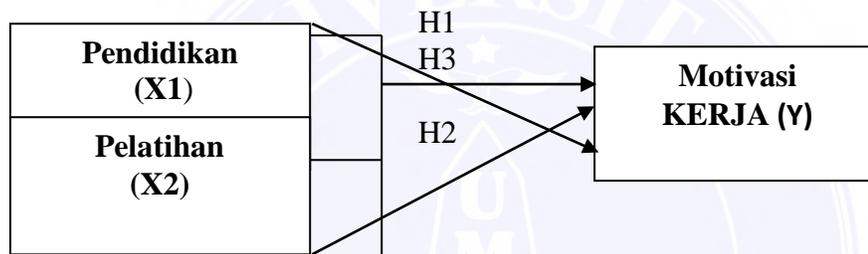
E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksudkan adalah untuk lebih memudahkan penelitian didalam kelanjutan penulisan skripsi, dimana dengan adanya kerangka konseptual diharapkan penulis dapat mendefenisikan setiap variabel yang ada dan dikembangkan

menurut pemikiran sendiri lalu simpulan dapat dibuat sehingga model penelitian dapat digambarkan.

Kerangka konseptual bertujuan merumuskan dan mendefinisikan istilah-istilah yang dipergunakan secara mendasar agar dicapai keseragaman pengertian dalam penelitian

Berdasarkan Landasan teori, maka kerangka pemikiran konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010:93) bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan

- H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan dengan motivasi kerja guru pada Yayasan Daarul Aqila Medan.
- H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dengan motivasi kerja guru pada Yayasan Daarul Aqila Medan.
- H3 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan motivasi kerja guru pada Yayasan Daarul Aqila Medan