

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen

2.1.1 Definisi Manajemen

Menurut Robbins dan Coulter (2007:8) manajemen adalah proses pengordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.

Menurut Hasibuan (2015:2) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Appley dan Oey Liang Lee (2010:16) manajemen adalah seni dan ilmu, dalam manajemen terdapat strategi memanfaatkan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan suatu aktifitas yang di arahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam manajemen terdapat teknik-teknik yang kaya dengan nilai-nilai estetika kepemimpinan dalam mengarahkan, mempengaruhi, mengawasi, mengorganisasikan semua komponen yang saling menunjang untuk tercapainya tujuan yang dimaksud.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses kegiatan yang dilakukan oleh satu orang atau lebih dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan manajemen juga dapat di asumsikan menjadi sebuah usaha seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:3) manajemen Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi

untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Siagian (2008:11) manajemen Sumber Daya Manusia adalah permasalahan mengenai stress kerja ditempatkan sebagai salah satu kajian mengenai pemeliharaan hubungan dengan karyawan.

Menurut Hasibuan (2015:21) manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan.

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah ilmu dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan, serta hubungan antarmanusia untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2007:21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan (*planning*)
Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (*organizing*)
Kegiatan untuk mengorganisasi seluruh pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan (*directing*)
Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*controlling*)
Kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (*procurement*)
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*development*)
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*compensation*)
Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*integration*)
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan perusahaan.
9. Pemeliharaan (*maintenance*)
Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

2.3 Pelatihan

2.3.1 Definisi Pelatihan

Pelatihan kerja Menurut UU No. 13 tahun 2003 (pasal I ayat 9) adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan.

Menurut Hadari (2005:208) Pelatihan adalah program- program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Dan pengertian ini menunjukkan bahwa fokus pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental tenaga kerja.

Menurut Veithzal Rivai (2004:226) menegaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan.

Menurut Siagian (2008:28) pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3.2 Jenis Pelatihan

Menurut Simamora (2006:278) jenis pelatihan dapat dibedakan menjadi lima, yaitu:

1. Pelatihan Keahlian (*skills training*)
Pelatihan keahlian merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilalan efektivitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.
2. Pelatihan Ulang (*retraining*)
Pelatihan ulang memberikan para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin komputer atau akses internet.
3. Pelatihan Lintas Fungsional (*cross functional training*)
Pelatihan lintas fungsional melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.
4. Pelatihan Tim (*team training*)

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

5. Pelatihan Kreativitas (*creativity training*)

Pelatihan kreativitas berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin yang berdasar pada penilaian rasional dan biaya dan kelaikan.

2.3.3 Tujuan Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2006:52) terdapat tujuan pelatihan yang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi karyawan untuk memperoleh kepekaan dalam menjalankan tugas.
2. Meningkatkan produktivitas kerja, pelatihan dapat meningkatkan kinerja pada posisi jabatannya yang sekarang jika tingkat kinerja naik maka berakibat peningkatan produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.
3. Meningkatkan kualitas kerja, ini berarti peningkatan kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan sedikit berbuat kesalahan dalam operasionalnya.
4. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia, pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat maka iklim dan suasana organisasi akan lebih baik.
6. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan, suatu pelatihan yang tepatdapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja.

8. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan, program pelatihan yang tepat sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri.

2.3.4 Metode Pelatihan

Menurut Rivai (2009:242) metode pelatihan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. *On The Job Training*

Memberikan petunjuk-petunjuk mengenai pekerjaan secara langsung saat bekerja untuk melatih karyawan bagaimana melaksanakan pekerjaan mereka sekarang. Metode ini merupakan metode pelatihan yang sering diterapkan oleh perusahaan. Contohnya adalah instruksi, rotasi, magang.

2. *Off The Job Training*

Merupakan metode pelatihan yang dilakukan diluar jam kerja. Contohnya adalah video, pelatihan vestibule, permainan peran, studi kasus, simulasi, studi mandiri, praktek laboratorium, dan *outdoor oriented program*.

2.3.5 Indikator Pelatihan

Menurut Rivai (2009: 226) indikator pelatihan dapat dibedakan menjadi lima, yaitu:

1. Materi Pelatihan

Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan. Indikator dari dimensi ini adalah kelengkapan materi pelatihan.

2. Metode Pelatihan

Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan. Indikator dari dimensi ini adalah metode pelatihan yang sesuai.

3. Pelatih

Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta latihan. Indikator dari dimensi ini adalah kemampuan instruktur pelatihan.

4. Peserta Pelatihan

Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar benar “siap dilatih” artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut. Pada langkah ini harus selalu dijaga agar pelaksanaan kegiatan pelatihan benar-benar mengikuti program yang telah ditetapkan. Indikator dari dimensi ini adalah kemampuan peserta pelatihan dan motivasi peserta pelatihan.

5. Sarana Pelatihan

Sarana pendukung evaluasi pelatihan dimaksudkan untuk mengukur kelebihan suatu program, kelengkapan dan kondisi yang merupakan umpan balik untuk menili atau menghasilkan output yang sesuai. Indikatornya adalah kelengkapan peralatan, kondisi, lingkungan dan penyelenggara pelatihan.

2.3.6 Pengertian Media Pembelajaran

Istilah media berasal dari bahasa latin yang merupakan bentuk jamak dari kata “medium” yang berarti perantara atau pengantar. Media adalah perantara atau pengantar pesan dari pengirim ke penerima. Asosiasi Pendidikan Nasional (*National Education Association/NEA*) dalam Arief S. Sardiman, dkk. (2011: 7) mengungkapkan bahwa media merupakan bentuk komunikasi baik tercetak maupun audio visual serta peralatannya. Media hendaknya dapat dimanipulasi, dapat dilihat, didengar dan dibaca. Sedangkan menurut Bovee dalam Hujair AH Sanaky (2013: 3), media adalah sebuah alat yang mempunyai fungsi untuk menyampaikan pesan. Selain sebagai alat bantu, media juga berfungsi sebagai penyalur pesan atau informasi belajar.

Menurut Hujair AH Sanaky (2013:3), media pembelajaran merupakan sebuah alat yang berfungsi dan dapat digunakan untuk menyampaikan pesan pembelajaran. Sedangkan menurut Gangne' &

Brings dalam Azhar Arsyad (2011: 4-5) mengatakan bahwa, “Media pembelajaran meliputi alat yang secara fisik digunakan untuk menyampaikan isi materi pengajaran yang terdiri dari buku, *tape recorder*, kaset, *video camera*, *video recorder*, film, foto, gambar, grafik, televisi, grafik dan komputer. Dengan kata lain, media adalah komponen sumber belajar atau wahana fisik yang mengandung materi instruksional di lingkungan peserta didik yang dapat merangsang siswa untuk belajar”.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa media pembelajaran merupakan sarana atau alat bantu pendidikan yang dapat digunakan sebagai perantara dalam proses pembelajaran untuk mempertinggi efektifitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan pengajaran.

2.3.7 Manfaat Media Pembelajaran

Media pembelajaran merupakan salah satu komponen penting dalam pembelajaran. Media pembelajaran sangat bermanfaat pada saat proses belajar mengajar berlangsung, sehingga pembelajaran akan lebih beragam dan tidak monoton. Hal tersebut akan menambah motivasi belajar yang pada akhirnya dapat meningkatkan hasil belajar peserta didik.

2.3.8 Pengertian E-Learning

E-learning merupakan singkatan dari *electronic learning*. *Electronic learning* merupakan cara baru dalam proses belajar mengajar yang menggunakan media elektronik yang terhubung dengan internet sebagai sistem pembelajarannya. *E-learning* merupakan dasar dari perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Banyak penggunaan kata yang memiliki arti hampir sama dengan *E-learning*, yaitu *web-based learning*, *online learning*, *computer-based learning*, *distance learning*, dan *computer-aided instruction*. Belum adanya standar yang baku baik dalam definisi maupun implementasi *E-learning* menjadikan banyak orang memiliki konsep yang bermacam-macam. Pengertian *E-learning* menurut beberapa ahli, diantaranya:

1. Rosenberg (dalam Herman Dwi Surjono, 2011: 2)

E-learning merupakan pemanfaatan teknologi internet untuk mendistribusikan materi pembelajaran sehingga mahasiswa dapat

mengakses dari mana saja.

2. *Jaya Kumar C. Koran 2002 (dalam Rusman, 2012: 316)*

E-learning adalah pembelajaran yang menggunakan rangkaian elektronik (LAN, WAN atau internet) untuk menyampaikan isi pembelajaran, interaksi, atau bimbingan

3. *Gilbert & Jones (dalam Herman Dwi Surjono, 2011: 3)*

E-learning merupakan pengiriman materi pembelajaran melalui suatu media elektronik seperti *internet, intranet, satellite broadcast, video tape, interactive TV, CD ROM dan computer based training (CBT)*.

Jadi *E-learning* merupakan pembelajaran dengan menggunakan jasa bantuan perangkat elektronika, khususnya komputer dan internet. *E-learning* atau pembelajaran melalui *online* merupakan pembelajaran yang pelaksanaannya didukung oleh jasa teknologi seperti komputer, internet, intranet, satelit, *audio/video tape, CD-ROM*, dan TV interaktif.

2.3.9 Ciri-Ciri *E-Learning*

Implementasi penggunaan *E-learning* pada saat ini sangat bervariasi. Hal tersebut didasarkan pada prinsip atau konsep bahwa *E-learning* sebagai upaya pendistribusian materi pembelajaran melalui media elektronik atau internet. Herman Dwi Surjono (2011: 3) menyatakan bahwa ciri-ciri dari pembelajaran *E-learning* adalah terciptanya lingkungan belajar yang fleksibel dan *distributed*. Fleksibel menjadi kata kunci dalam pembelajaran *E-learning*. Peserta didik fleksibel dalam memilih waktu dan tempat belajar karena tidak harus datang di suatu tempat pada waktu tertentu. Pengajar juga dapat memperbaharui materi pembelajarannya kapan saja dan dari mana saja. Ciri kedua yakni terciptanya lingkungan belajar yang *distributed*. Pembelajaran ini merujuk pada pembelajaran dimana pengajar, peserta didik, dan materi pembelajaran terletak di lokasi yang berbeda sehingga peserta didik dapat belajar kapan saja dan dari mana saja.

Menurut Rusman (2012: 292) *E-learning* tidak sama dengan pembelajaran konvensional. *E-learning* memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. *Interactivity* (interaktivitas) yakni tersedianya jalur komunikasi yang lebih banyak, baik secara langsung (*sychrounus*), seperti *chatting* atau *messenger* atau tidak langsung (*asychrounus*), seperti forum, *mailing list* atau buku tamu.
2. *Independency* (kemandirian) yakni fleksibilitas dalam aspek penyediaan waktu, tempat, pengajar dan bahan ajar. Hal ini menyebabkan pembelajaran menjadi lebih terpusat kepada siswa (*student-center learning*)
3. *Accessibility* (aksesibilitas) yakni sumber-sumber belajar menjadi lebih mudah diakses melalui pendistribusian di jaringan internet dengan akses yang lebih luas daripada pendistribusian sumber belajar pada pembelajaran konvensional.

Enrichment (pengayaan) yakni kegiatan pembelajaran, presentasi materi kuliah dan materi pelatihan sebagai pengayaan, memungkinkan penggunaan perangkat teknologi informasi seperti *video streaming*, simulasi dan animasi.

2.4 Motivasi Belajar

2.4.1 Pengertian Motivasi Belajar

Kata motivasi berasal dari kata “motif”, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai penggerak dari dalam untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Menurut Ngalim Purwanto (2007: 71) motivasi merupakan suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat mencapai tujuan. Sedangkan MC. Donald (dalam Sardiman, 2014: 73) menyatakan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2009: 80-81) menyebutkan ada tiga komponen utama dalam motivasi, yaitu :

1. Kebutuhan
Kebutuhan terjadi bila individu merasa ada ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan yang dirasakan

2. Dorongan

Dorongan merupakan kekuatan mental untuk melakukan kegiatan dalam rangka memenuhi harapan atau pencapaian tujuan. Dorongan berorientasi pada tujuan merupakan inti dari motivasi

3. Tujuan

Tujuan adalah pemberi arah pada perilaku belajar. secara psikologis, tujuan merupakan titik sementara pencapaian kebutuhan.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan-kekuatan tersebut pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan. Menurut Maslow dalam Robert E. Slavin (2009: 109-110), keseluruhan motif yang mendorong perbuatan individu terbagi atas 5 (lima) kategori sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis yaitu dorongan untuk memenuhi kebutuhan jasmaniah, seperti kebutuhan akan pakaian, makanan, perumahan dan sebagainya.
2. Kebutuhan akan rasa aman yaitu dorongan untuk menjaga diri dari gangguan, misalnya dengan menyediakan jaminan melalui pengambilan polis asuransi
3. Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk membina hubungan baik antara manusia, kasih sayang, persaudaraan baik dengan jenis kelamin yang sama maupun berbeda
4. Kebutuhan akan penghargaan yaitu kebutuhan akan pengakuan, penghargaan, dan penghormatan dari orang lain
5. Aktualisasi diri yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan keinginan pemenuhan diri melalui berbagai bentuk upaya belajar dan pengalaman individu berusaha mengaktualkan semua potensi yang dimilikinya.

Motivasi belajar sangat erat hubungannya dengan kebutuhan aktualisasi diri. Dalam teori Maslow, aktualisasi diri merupakan keinginan untuk menjadi apapun yang sanggup diraih seseorang. Maslow

menempatkan aktualisasi diri pada puncak hierarki kebutuhan, dengan menyiratkan bahwa pencapaian kebutuhan aktualisasi diri tergantung pada kepuasan semua kebutuhan lainnya. Motivasi belajar dapat menentukan keberhasilan seseorang dalam mencapai suatu tujuan.

Winkel (2009: 169) mengatakan bahwa motivasi belajar merupakan keseluruhan daya penggerak psikis di dalam diri peserta didik yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar dan memberikan arah pada kegiatan belajar demi mencapai suatu tujuan Clayton Alfender (dalam H Nashar, 2004:42) berpendapat bahwa motivasi belajar adalah kecenderungan anak dalam melakukan kegiatan belajar yang didorong oleh hasrat untuk mencapai prestasi belajar sebaik mungkin.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi belajar merupakan dorongan dalam diri seseorang yang dapat dipengaruhi oleh keadaan internal maupun eksternal yang akan mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan belajar agar mencapai tujuan tertentu.

2.4.2 Macam-macam Motivasi

Menurut Syaiful Bahri Djamarah (2011: 149-152) motivasi dibagi menjadi 2 (dua) macam yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Peserta didik akan termotivasi untuk belajar karena ingin menguasai nilai-nilai yang terkandung dalam bahan pelajaran, bukan karena keinginan mendapatkan pujian, nilai tinggi, hadiah dan lain sebagainya. Jadi motivasi ini timbul tanpa pengaruh dari luar. Peserta didik yang memiliki motivasi intrinsik cenderung akan menjadi anak yang mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam bidang tertentu.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi belajar

dikatakan ekstrinsik bila peserta didik menempatkan tujuan belajarnya diluar faktor-faktor situasi belajar, misalnya untuk mencapai angka tinggi, gelar, kehormatan dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik diperlukan agar anak mau belajar dan di dalam dunia pendidikan motivasi ini diperlukan meskipun kekuatannya tidak sebesar kekuatan motivasi intrinsik.

Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sangat diperlukan dalam proses belajar mengajar untuk mendorong anak agar tekun belajar. Motivasi ekstrinsik digunakan ketika siswa tidak memiliki motivasi instrinsik. Namun motivasi instrinsik lebih kuat dalam mendorong keberhasilan belajar dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik.

2.4.3 Fungsi Motivasi Belajar

Motivasi memiliki fungsi yang sangat penting dalam suatu kegiatan yang akan mempengaruhi kekuatan dari kegiatan tersebut dan dipengaruhi oleh tujuan. Semakin tinggi tujuan yang ingin dicapai makin besar motivasinya dan makin kuat kegiatan yang dilaksanakan. Fungsi motivasi menurut Sardiman (2014: 85) adalah:

- Mendorong manusia untuk berbuat, jadi motivasi disini diartikan sebagai motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan
- Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya
- Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dilakukan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut

Motivasi dapat berfungsi sebagai pendorong usaha dan pencapaian prestasi. Seseorang melakukan usaha karena ada motivasi dan adanya motivasi yang baik dalam belajar akan menunjukkan hasil yang baik.

Dengan kata lain, adanya usaha yang tekun dan didasari motivasi, maka seseorang yang belajar akan dapat melahirkan prestasi yang baik. Intensitas motivasi seseorang akan menentukan tingkat pencapaian prestasi pembelajaran.

2.4.4 Ciri-ciri Motivasi Belajar

Menurut Sardiman (2014: 83), ciri-ciri orang yang memiliki motivasi belajar yaitu:

1. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus menerus dalam jangka waktu yang lama, tidak berhenti sebelum selesai).
2. Ulet menghadapi kesulitan. Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang telah dicapainya).
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah untuk orang dewasa.
4. Lebih senang bekerja mandiri.
5. Cepat bosan dengan tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang saja sehingga kurang kreatif).
6. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini.
7. Senang mencari dan memecahkan masalah-masalah.
8. Dapat mempertahankan pendapatnya jika sudah yakin akan sesuatu.

2.4.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Teori yang merupakan hasil pengembangan dari teori hirarki kebutuhan Maslow adalah teori motivasi yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata lain kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain. Faktor-faktor tertentu di tempat kerja tersebut oleh Frederick Herzberg diidentifikasi sebagai berikut :

1) **Faktor higiene**

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman Jasmani. Kebutuhan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi atau dengan kata lain jika tidak terpenuhi akan ada kekecewaan. Hal ini meliputi seperti gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, kendaraan dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan dapat menyebabkan banyak karyawan yang keluar.

2) **Faktor Motivasi**

Adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya. Hal tersebut merupakan kelompok Satisfiers, adapun yang masuk dalam factor ini adalah Prestasi, Pengakuan. Pekerjaan itu sendiri, Tanggungjawab dan Pengembangan potensi individu. Pada dasarnya kedua *teori motivasi* ini sama-sama bertujuan mendapatkan alat dan cara yang terbaik dalam memotivasi semangat kerja karyawan agar mereka mau bekerja giat untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Teori Herzberg merupakan teori yang bisa digunakan dalam penelitian ini karena dalam faktor hygiene terdapat variabel gaji, sehingga bisa diterapkan dalam penelitian yang dilakukan di dalam perusahaan di mana para karyawan menerima gaji. Sedangkan dalam teori Maslow, tidak terdapat variabel gaji.

2.5 **Kinerja Karyawan**

2.5.1 **Definisi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2009:18) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2009:309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Hasibuan, (2014) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu atau periode tertentu.

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

2.5.2.1 Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2.5.2.2 Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan

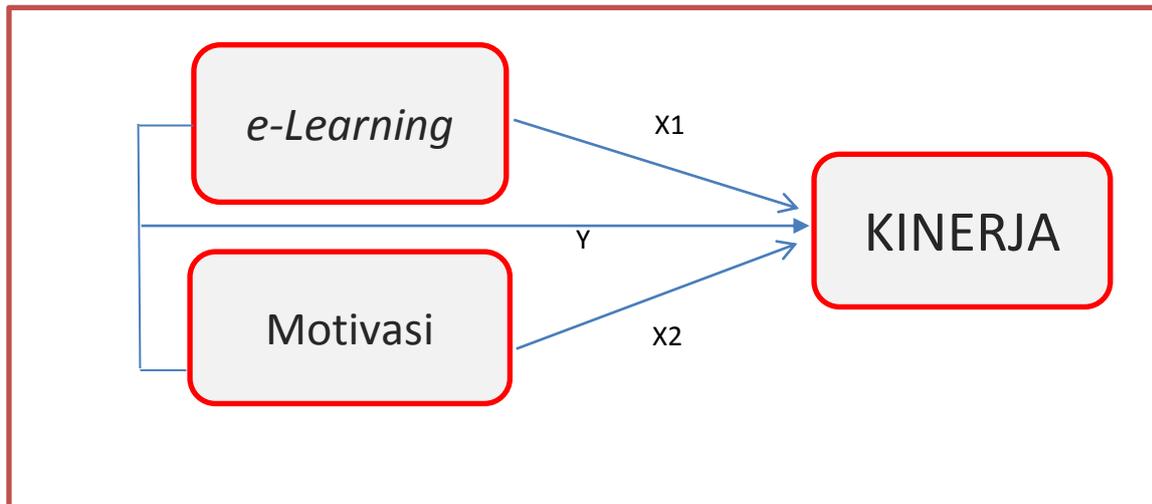
organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.5.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006:260) terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

2.6 Kerangka Pemikiran



2.7 Hipotesa

Hipotesis penelitian ini adalah:

X-1

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan *E-Learning* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan *E-Learning* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

X-2

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

X-3

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan *E-Learning* (X1), motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan *E-Learning* (X1), motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)