

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Peneliti Terdahulu**

Harahap dan Gilang (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat”. Penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai BNNP Jawa Barat. Pengumpulan data menggunakan angket dengan sampel sebanyak 75 responden. Dengan hasil penelitian adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai BNNP Jawa Barat secara parsial.

Winarsih, Bachri, dan Yulianto (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Bank Kalsel Syariah Kandangan”. Penelitian ini membahas tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandangan, dengan sampel sebanyak 30 responden. Dengan hasil penelitian adanya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandangan secara parsial.

Gala, Ramadhan dan Rede (2017) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA di SMP Se-Kota Poso”. Penelitian ini membahas tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Pengumpulan data menggunakan angket dengan sampel sebanyak 33 responden. Dengan hasil penelitian adanya pengaruh yang signifikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru secara parsial.

**Tabel 2.1**  
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Persamaan	Perbedaan
1	Nurchahaya Harahap dan Alini Gilang, (2019)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat	X <sub>1</sub> : Motivasi  Y : Kinerja Guru	Analisis Deskriptif	Variabel : Motivasi dan Kinerja Guru	Variabel : Kepuasan Kerja dan Pelatihan
2	Sri Winarsih, Ahmad Alim Bachri, dan Akhid Yulianto (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Bank Kalsel Syariah Kandungan	X <sub>1</sub> : Motivasi  X <sub>2</sub> : Kepuasan Kerja  Y : Kinerja Guru	Analisis Deskriptif	Variabel : Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru	Variabel : Pelatihan
3	Indri Novayanti Gala, H. Achmad Ramadhan dan Amram Rede (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA di SMP Se-Kota Poso	X <sub>1</sub> : Pelatihan  X <sub>2</sub> : Motivasi Kerja  Y : Kinerja Guru	Analisis Deskriptif	Variabel : Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru	Variabel : Kepuasan Kerja

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Motivasi

#### 2.2.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut Nawawi (2011: 351) motivasi diartikan sebagai suatu kondisi yang

mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu prbuatan/kegiatan,  
Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik, Sazsabilla Saffaanatuzaqiya 2021

yang berlangsung secara sadar. Setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi.

Menurut Hasibuan (2016:141) motivasi sebagai hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau untuk bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Sedangkan motivasi menurut Samsudin (2010:281) mengatakan motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut Notoatmodjo (2015: 116) motivasi merupakan suatu dorongan yang ada pada setiap manusia untuk mencapai hasil kegiatannya atau hasil kerjanya secara maksimal. Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan proses yang mendorong seseorang melakukan kegiatan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

### **2.2.1.2 Jenis-Jenis Motivasi**

Sardiman (2014: 86-91) mengatakan jenis motivasi dilihat dari beberapa sudut pandang, yaitu:

1. Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya
  - a. Motivasi bawaan, merupakan motivasi yang ada dibawah sejak lahir.
  - b. Motivasi yang di pelajari, merupakan motivasi yang dipelajari
2. Motivasi pembagian dari Wood Worth dan Marquis
  - a. Motif atau kebutuhan organisasi
  - b. Motif-motif darurat

c. Motif objektif

3. Motivasi jasmaniah dan rohaniah

4. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik

a. Motivasi intrinsik

Merupakan motivasi yang menjadi aktif atau berfungsi tanpa ada rangsangan dari luar.

b. Motivasi ekstrinsik

Merupakan motivasi yang menjadi aktif atau berfungsi karena adanya rangsangan dari luar.

### **2.2.1.3 Indikator Motivasi**

Menurut Maslow dalam Nawawi (2011:351) mengatakan dalam sisi psikologi untuk memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan agar kebutuhan orang tersebut terpenuhi. Terdapat 5 tingkat kebutuhan manusia tersebut. Tingkatan dari yang terendah hingga yang tertinggi ialah:

1. Fisiologis, yaitu motivasi yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan fisik seseorang, seperti sandang, pangan dan papan.
2. Rasa aman dan perlindungan, yaitu motivasi yang diberikan berupa perlindungan dari suatu ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Sosial, yaitu motivasi yang diberikan agar orang tersebut mampu diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan mencintai serta dicintai.

4. Penghargaan, motivasi ini diberikan untuk memenuhi kebutuhan seseorang akan rasa hormat, status, ketenaran, reputasi, perhatian, apresiasi, martabat, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian, dan kebebasan.
5. Aktualisasi diri, yaitu motivasi yang diberikan agar seseorang dapat menggunakan kemampuan, skill, dan potensi yang dimiliki dengan baik.

## **2.2.2 Kepuasan Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2012:79) kepuasan kerja merupakan perasaan positif, nyaman tentang pekerjaan yang dilakukannya, perasaan itu datang memang karena sudah pernah merasakannya. Mangkunegara (2013:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut Badriyah (2015: 227) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Menurut Sunyoto (2012:210) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pekerja memandang pekerjaannya. Para pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya juga berbeda-beda.

### **2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Badriyah (2015:227) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu intrinsik dan ekstrinsik:

1. Faktor Intrinsik

Faktor dari dalam diri dan dibawah oleh setiap karyawan sejak bekerja di institusi pendidikan.

2. Faktor Entrinsik

Menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, system penggajian dan sebagainya.

Menurut Sutrisno (2016:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Kesempatan untuk Maju

Ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan p-eningkatan kemampuan selama bekerja.

2. Keamanan Kerja

Keamanan merupakan faktor penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman akan memengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

3. Gaji

Faktor gaji seringkali menjadi penyebab ketidakpuasan, dan jarang seseorang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan jumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

**Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik, Sazsabilla Saffaanatuzaqiya 2021**



Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5. Pengawasan

Pengawasan merupakan peran dari atasan, apabila peran atasan buruk maka hal tersebut dapat mengakibatkan absensi yang tinggi dan juga *turnover*.

6. Faktor Intrinsik dari Pekerjaan

Sukar atau mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi Kerja

Kondisi kerja meliputi tempat, ventilasi, penyaluran, kantin, tempat parkir dan sebagainya yang berhubungan dengan keadaan di tempat kerja.

8. Aspek Sosial dalam Pekerjaan

Aspek sosial yang sulit digambarkan akan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasnya karyawan dalam bekerja.

9. Komunikasi

Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

10. Fasilitas

Fasilitas seperti rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan, apabila dapat terpenuhi akan menimbulkan sebuah kepuasan kerja.

### **2.2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Spector dalam Badriyah (2015:241) menyebutkan kepuasan sebagai perasaan tentang pekerjaan. Adapun indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek, yaitu:

1. Gaji, aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan.
2. Promosi, aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijakan promosi dan kempatan untuk mendapatkan promosi.
3. Supervisi, aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasnya.
4. Benefit, aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari organisasi.
5. Penghargaan, aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja.
6. Prosedur dan peraturan kerja, aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja.
7. Rekan kerja, aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. ( rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten).
8. Pekerjaan itu sendiri, aspek yang mengukur kepuasankerja terdapat hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas.
9. Komunikasi, aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan.



## **2.2.3 Pelatihan**

### **2.2.3.1 Pengertian Pelatihan**

Menurut Dessler (2015:284) pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai akan keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang masih baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.

Sependapat dengan teori diatas, menurut Ivancevich dalam Sutrisno (2016:67) pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan yang sekarang atau dalam pekerjaan yang akan dijabatnya. Sedangkan menurut Handoko (2010:104) menyatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

### **2.2.3.2 Tujuan Pelatihan dan Manfaat Pelatihan**

Menurut Marwansyah (2016:156) tujuan dari pelatihan adalah agar individu, dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi.

Manfaat pelatihan menurut Rivai (2014:167-168), dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Manfaat untuk karyawan.
  - a. Membantu karyawan membuat keputusan dan pemecahan masalah.

- b. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
  - c. Memberi informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan,
  - d. keterampilan komunikasi dan sikap.
  - e. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
2. Manfaat untuk perusahaan
- a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
  - b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
  - c. Memperbaiki moral SDM.
  - d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
  - e. Menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
3. Manfaat bagi hubungan SDM (intra dan antar grup) dan pelaksanaan kebijakan.
- a. Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual
  - b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
  - c. Memberi informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif
  - d. Meningkatkan keterampilan interpersonal
  - e. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi

### **2.2.3.3 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan**

Rivai (2014:173) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

1. Materi program yang dibutuhkan
2. Efektivitas biaya
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan referensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan referensi instruktur pelatihan

### **2.2.3.4 Indikator Pelatihan**

Dessler (2015:284) menyatakan pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

2. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

3. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

#### 4. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

#### 5. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

### **2.2.4 Kinerja Guru**

#### **2.2.4.1 Pengertian Kinerja Guru**

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Supardi (2014: 54) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggungjawab atas siswa bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar siswa. Sedangkan menurut Yamin dan Maisah (2010: 31) kinerja tenaga pengajar atau guru menyangkut

semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan.

#### **2.2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Guru**

Mangkunegara (2013: 67) menyatakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

##### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill), artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, guru perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

##### **2. Faktor Motivasi**

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki seorang guru terhadap situasi kerja. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki seorang guru.

#### **2.2.4.3 Penggolongan Penilaian Kinerja**

Yamin dan Maisah (2010:144-147) menggolongkan penilaian kinerja berorientasi masa lalu menjadi 5 golongan, yaitu:

##### **1. Skala Penilaian**

Penilaian kinerja ini sarat dengan evaluasi subjektif atas kinerja individu

dengan skala dari terendah sampai tertinggi, kemudian dibuat derajat skala,

misalnya dari kurang, sedang, baik, dan sangat baik yang setiap skala tersebut diberi skor dari satu sampai lima. Dari perhitungan numerik dapat diperoleh total skor dan rata-ratanya.

2. Metode daftar periksa

Mensyaratkan penilai untuk menyeleksi kata-kata atau pernyataan yang menggambarkan kinerja dan karakteristik guru dengan memberikan bobot pada setiap item dengan derajat kepentingan item tersebut

3. Metode pilihan yang dibuat

Mensyaratkan penilai untuk memilih pernyataan paling umum dalam tiap pasangan pernyataan tentang guru yang dinilai. Pernyataan tersebut mengandung unsur positif dan negatif.

4. Metode kejadian kritis

Mensyaratkan penilai untuk mencatat pernyataan-pernyataan yang menggambarkan perilaku bagus dan buruk yang terkait dengan kinerja pekerjaan.

5. Metode catatan prestasi

Umumnya digunakan oleh kalangan professional. Bentuk catatan berbagai prestasi meliputi aspek-aspek publikasi, peran pemimpin, dan berbagai kegiatan-kegiatan lainnya yang terkait dengan pekerjaan professional

#### **2.2.4.4 Indikator Kinerja Guru**

Supardi (2014:70) mengemukakan indikator yang berkaitan dengan variabel kinerja guru, ialah:

1. Kualitas kerja



Indikator kualitas kerja guru terdiri dari menguasai bahan pelajaran, mengelola proses belajar mengajar, mengelola kelas.

2. Kecepatan/ketepatan kerja.

Indikator kecepatan/ketepatan kerja guru berhubungan dengan penggunaan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program pembelajaran.

3. Inisiatif dalam kerja.

Indikator inisiatif dalam kerja guru terdiri dari memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, melakukan penilaian hasil belajar siswa.

4. Kemampuan kerja.

Indikator kemampuan kerja guru meliputi penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan.

5. Komunikasi

Indikator komunikasi dalam hal ini dapat memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

## 2.3 Hubungan Antar Variabel

### 2.3.1 Hubungan Motivasi ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ )

Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, sebab motivasi digunakan sebagai daya penggerak atau pendorong agar guru dapat meningkatkan kinerja mereka. Sedangkan menurut Samsudin (2010:281) mengatakan motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Selain dari teori, hal tersebut didukung dengan adanya penelitian yang telah dilakukan oleh Nurcahaya dan Gilang (2019) yang hasilnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hubungan antara motivasi dengan kinerja guru dapat dikatakan bersifat positif.

### **2.3.2 Hubungan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru (Y)**

Wibowo (2014: 170) menyatakan bahwa kepuasan karyawan yang berupa keinginan, harapan, tujuan keperluan dan kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi, maka akan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Badriyah (2015: 227) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Selain dari teori, hal tersebut didukung dengan adanya penelitian yang telah dilakukan oleh Winarsih, Bachri, dan Yulianto (2018) yang hasilnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru dapat dikatakan bersifat positif.

### **2.3.3 Hubungan Pelatihan ( $X_3$ ) dengan Kinerja Guru (Y)**

Menurut Hamali (2016: 62) pelatihan bagi karyawan adalah proses melatih pengetahuan dan kemampuan agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan semakin baik untuk mencapai kinerja yang optimal. Sedangkan menurut Dessler (2015:284) pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai akan keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Selain dari teori, hal tersebut didukung dengan adanya penelitian yang telah dilakukan oleh Gala, Ramadhan dan Rede (2017) yang hasilnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hubungan antara pelatihan dengan kinerja guru dapat dikatakan bersifat positif.

#### **2.4 Hipotesis**

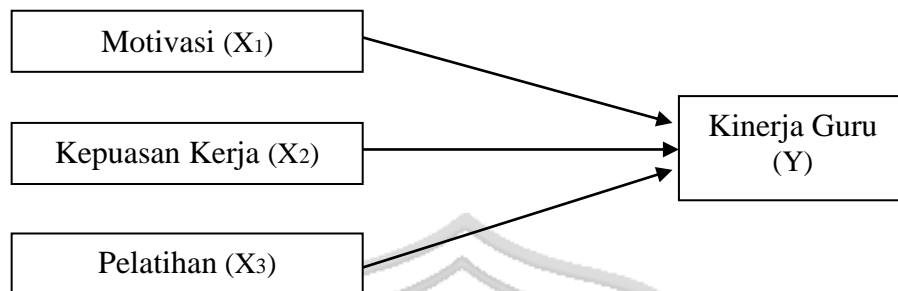
Menurut Sugiyono (2016;134) hipotesis merupakan dugaan sementara atas rumusan masalah. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Guru MTs Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik.

H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru MTs Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik.

H<sub>3</sub> : Diduga terdapat Pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja Guru MTs Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik.

## 2.5 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1**  
Kerangka Konseptual

