

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengkoordinasian pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengintegrasian, pengembangan, pemberian balas jasa, pengadaan, dan pemisahan tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi. Sondang P. Siagian (2013:6) menjelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur yang berkelanjutan untuk bertujuan memasok suatu perusahaan atau organisasi dengan orang - orang yang tepat, pada jabatan dan posisi yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Adapun menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:10) MSDM adalah seni dan ilmu mengatur peranan dan hubungan tenaga kerja agar efisien dan efektif membantu terwujudnya tujuan perusahaan, masyarakat, dan karyawan.

Menurut Desseler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Sedangkan menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai SDM, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana meningkatkan, mengelola, menstruktur, menilai, menghargai, memperoleh suatu tenaga kerja yang berkualitas yang sesuai dengan kemampuannya sehingga tercapai tujuan, visi, misi dari suatu lembaga atau perusahaan tersebut.

2.1.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan kualitas, jumlah dan penempatan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job reqrutment*, dan *job evaluation* yang sesuai.
2. Menetapkan penempatan, penarikan, dan seleksi karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program promosi, kesejahteraan, pengembang dan pemberhentian.
4. Meramalkan permintaan dan penawaran pada masa yang akan datang mengenai sumber daya manusia.
5. Memperkirakan keadaan perkembangan perusahaan pada khususnya perekonomian pada umumnya.
6. Memonitor dengan cermat kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis dan undang-undang perburuhan.
7. Memonitor perkembangan serikat pekerjaan kemajuan teknik.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik horizontal maupun Vertikal.
10. Mengatur pemberhentian, pesangonnya dan pension.

2.1.2 Kinerja Guru

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Guru

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/ diberikan. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi, dan dengan demikian, pada kisaran berapa gaji sepatutnya diberikan kepada pekerjaan tersebut. Sementara penilaian kinerja mungkin menunjukkan bahwa seseorang adalah pembuat program komputer terbaik yang dimiliki oleh organisasi, evaluasi pekerjaan untuk memastikan bahwa pembuat

program tersebut menerima gaji maksimal untuk posisi programmer komputer sesuai dengan nilai posisi tersebut bagi organisasi (Sinambela, 2012: 51).

Simanjuntak (2011: 108) penilaian kinerja merupakan suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang atau unit-unit kerja dalam satu organisasi atau perusahaan sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting yaitu evaluasi dan pengawasan (*evaluation and controlling*).

Prestasi bukan berarti banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tetapi suatu keberhasilan yang salah satunya nampak dari suatu proses belajar mengajar. Untuk mencapai kinerja maksimal, guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta ciptakan situasi yang ada dilingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Kinerja seseorang merupakan kemampuan, usaha yang ditunjukkan sehingga dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja dalam hal ini adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga terlihat prestasi pekerjaannya dalam usaha penerapan ide dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam suatu organisasi lembaga pendidikan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap guru dalam bidangnya merupakan sesuatu yang sangat diharapkan. Dengan adanya keterampilan dan kemampuan ini akan dapat mempengaruhi pula kinerja dalam lembaga pendidikan.

Kinerja guru memiliki spesifikasi tertentu. Dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Wujud perilaku guru yang menggambarkan kinerjanya adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Secara konseptual dan umum kinerja guru mencapai tugas aspek kompetensi yaitu kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi personal (Juniarti, 2014:148).

Kinerja guru terdiri dari dua kata yaitu kinerja dan guru. Kinerja guru dapat diartikan sebagai tampilan prestasi kerja guru yang ditunjukkan atau hasil

yang dicapai oleh guru atas melaksanakan tugas profesional dan fungsinya dalam pembelajaran yang telah ditentukan pada kurun waktu tertentu. Kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi kerja guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran (Eryadini, 2014:51).

Menurut Ivor K. Davies (!991) mengatakan bahwa seorang mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja seorang guru, adalah sebagai berikut:

1. Merencanakan

Yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar.

2. Mengorganisasikan

Yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien, dan ekonomis mungkin.

3. Memimpin

Yaitu pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan menstimulasi murid-muridnya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar.

4. Mengawasi

Yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin di atas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan. Jika tujuan belum dapat diwujudkan, maka guru harus menilai dan mengatur kembali situasinya dan bukunya mengubah tujuan.

Menurut Hasibuan (2001:34) dalam Rizki Amalia hal 48 kinerja adalah suatu hasil kerja seorang guru dalam menjalankan tugasnya yang didasarkan pada kecakapan, kesungguhan, dan pengalaman. Kinerja seorang guru dapat didasarkan pada “kegiatan proses belajar mengajar yaitu pada perencanaannya, kegiatan pembelajarannya, evaluasi atau penilaiannya” Hasibuan (2012:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari uraian penjelasan beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang guru dapat diukur atau dilihat dari perencanaan (kesiapan guru sebelum mengajar), proses pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi atau penilaiannya.

2.1.2.2 Kriteria Kinerja Guru

Keberhasilan guru seseorang bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah mencapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru. Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi:

Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:

1. Kompetensi Pedagogik
2. Kompetensi Kepribadian
3. Kompetensi Profesional
4. Kompetensi Sosial

Adapun penjelasan dari ke empat dari kompetensi tersebut adalah:

1. Kompetensi Pedagogik

Mengenai bagaimana kemampuan guru dalam mengajar, dalam Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar di kelas. Mulai dari membuat skenario pembelajaran memilih metode, media, juga alat evaluasi bagi anak didiknya. Karena bagaimanapun dalam proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh

peranan guru. Guru yang cerdas dan kreatif akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien sehingga pembelajaran tidak berjalan sia-sia. Jadi kompetensi paedagogik ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup merancang dan melaksanakan skenario pembelajaran, memilih metode, media, serta alat evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, efektif, maupun psikomotorik siswa.

2. Kompetensi Kepribadian

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian guru ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Seorang guru harus mempunyai peran ganda. Peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan melayani siswanya tetapi disisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya berbuat salah. Kepribadian guru penting karena guru merupakan cerminan perilaku bagi siswa-siswanya.

3. Kompetensi Profesional

Pekerjaan seorang guru adalah merupakan suatu profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah.

4. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan diri dalam menghadapi orang lain. Kompetensi sosial seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruan.

2.1.2.3 Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam

penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu.

Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran penilaian. Hal utama dari penilaian ini adalah teknik-teknik yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan ketepatan serta validitas penilaian. Penilaian kinerja lebih dipandang sebagai suatu proses sosial dan proses komunikasi daripada hanya sebagai alat pengukur. Melihat penilaian kinerja sebagai suatu bentuk sosio-psikologis bukan merupakan suatu keunikan (Rivai, dkk, 2008: 3).

Telah dibuat perbedaan antara *judgment* dan *rating behavior*, yaitu sejumlah catatan atas penilaian kinerja tidak merefleksikan *judgment* dari penilai. Penilaian hanya mengindikasikan bahwa penilai berharap dapat menyampaikan sesuatu kepada *audience* yang akan membaca *form* penilaian, tepatnya yang dipilih penilai untuk mengomunikasikan akan tergantung pada tujuan penilai dan faktor-faktor kontekstual (Rivai, dkk, 2008: 9).

Simanjuntak (2011: 108) penilaian kinerja merupakan suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang atau unit-unit kerja dalam satu organisasi atau perusahaan sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting yaitu evaluasi dan pengawasan (*evaluation and controlling*).

Enanoza dan Abao (2014) berpendapat bahwa guru harus memiliki lima peran yaitu:

1. Guru yang efektif yang memandang mengajar sebagai pembelajaran terus-menerus. Ketika siswa menunjukkan perubahan yang diinginkan dalam perilaku mereka dan memiliki kontrol atas pengetahuan, mengajar maka efektif adalah terjadi;
2. Sebagai fasilitator, guru yang membuat belajar mudah, memberikan siswa dengan banyak kesempatan pendidikan dan kebebasan untuk memilih dari alternatif;
3. Sebagai peneliti yang melakukan investigasi mungkin itu formal atau informal untuk tujuan mengumpulkan data / informasi dan membuat

proposal untuk perbaikan. Penelitian tindakan yang jelas akan menjadi sarana untuk memperbaiki / meningkatkan kurikulum dan pengajaran;

4. Pakar etika yang memiliki sistem nilai-nilai moral yang memberikan pengaruh positif padasiswa. Ini adalah kondisi yang menggambarkan sifat masalah etika seperti pertanyaan tentang benar dan salah, pertanyaan yang tidak dapat diselesaikan oleh banding fakta-fakta saja dan pertanyaan etis yang harus dibedakan dari nilai;
5. Sebagai psikolog yang membuat dirinya/ dirinya model sosial, evaluator, penyidik, ensiklopedia berjalan, pembangun moral, sebuah orang tua pengganti, seorang teman dan seorang pemimpin kelompok.

2.1.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Simanjuntak (2011: 11-12) menggolongkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi 3 kelompok yaitu kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

1. Kompetensi Individu, Kompetensi berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan dalam melakukan kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi dari individu ialah
 - a. Kemampuan dan keterampilan kerja
Kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu, tingkat pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerja mempengaruhi kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang. Fisik yang bugar membuat seseorang mampu bekerja dan bertahan dalam waktu yang lama. Ketika seseorang kekurangan gizi maka orang tersebut akan mudah capek dan lemah sehingga pekerjaan berat tidak mampu untuk melakukannya. Masalah-masalah sosial ekonomi, rasa frustrasi dan lainnya dapat membuat seseorang tidak konsisten serta tidak konsentrasi dalam melakukan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kompetensinya dan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan, sehingga kinerjanya juga semakin meningkat. Di samping itu pengalaman kerja akan memperluas serta memperdalam kemampuan kerja, semakin terampil dan cepat dalam

menyelesaikan pekerjaan. Banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan akan memperkaya dan memperluas pengalaman kerja seseorang.

b. Motivasi dan etos kerja

Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat dan budaya dan nilai-nilai agama yang dianut oleh seseorang. Motivasi dan etos kerja dapat dapat dinilai dengan merujuk pada 3 hal yaitu pandangan orang yang bersangkutan atas pekerjaan, sikap dalam melakukan pekerjaan dan sikap hidup produktif. Sejalan dengan teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, ketika seseorang memandang pekerjaan sebagai kesempatan mengembangkan kemampuan dan karir serta sarana aktualisasi diri, maka orang tersebut akan termotivasi bekerja untuk mencapai kinerja yang tinggi. Douglas (Simanjuntak, 2011: 12-13) mengelompokkan sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan menjadi kelompok X dan kelompok Y. Kelompok X terdiri dari orang yang memiliki sikap tidak senang bekerja, kurang berambisi, lebih suka diarahkan dan menghindari tanggung jawab. Sedangkan kelompok Y terdiri dari kelompok orang yang senang bekerja, mempunyai cita-cita tinggi, siap menerima tanggungjawab. Dengan mengetahui karakteristik tersebut maka dapat disimpulkan bahwa orang dengan karakter Tipe X akan lebih sulit mencapai kinerja yang tinggi, dibandingkan dengan orang dengan karakter tipe Y.

2. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi kepada karyawan dapat diberikan dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian mencakup adalah tentang pembagian unit-unit kerja beserta dengan target sasaran yang harus dicapai. Sarana dan alat kerja yang tersedia akan memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi kerja yang tercermin dari lingkungan yang nyaman, adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Sistem pengupahan dan

jaminan sosial termasuk ke dalam syarat-syarat kerja, dan hal tersebut juga mempengaruhi kenyamanan seseorang untuk bekerja (Simanjuntak, 2011: 15).

3. Dukungan Manajemen

Kemampuan manajerial dari pemimpin atau manajer dituntut untuk dapat melakukan komunikasi yang efektif kepada semua bawahan. Setiap pemimpin juga dituntut untuk mengetahui dan mampu mengenali kelemahan bawahan dan berupaya mencari solusi serta mengatasinya. Sehingga pemimpin harus memiliki kompetensi untuk memimpin semua karyawan, menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mengkoordinasikan semua kegiatan. (Simanjuntak, 2011: 17). Faktor-faktor Penyebab Rendahnya Profesionalisme Guru dalam pendidikan nasional memang tidak secerah di negara-negara maju. Baik institusi maupun isinya masih memerlukan perhatian ekstra pemerintah maupun masyarakat. Dalam pendidikan formal, selain ada kemajemukan peserta, institusi yang cukup mapan, dan kepercayaan masyarakat yang kuat, juga merupakan tempat bertemunya bibit-bibit unggul yang sedang tumbuh dan perlu penyemaian yang baik. Pekerjaan penyemaian yang baik itu adalah pekerjaan seorang guru. Jadi guru memiliki peran utama dalam sistem pendidikan nasional khususnya dan kehidupan kita umumnya.

Menurut Rivai, dkk (2008: 15-16) kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Dengan demikian kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tidak adanya rintangan-rintangan yang mengendalikan pegawai tersebut.

2.1.2.5 Indikator Kinerja

Bernadin (dalam Sudarmanto, 2009:12) menyampaikan bahwa terdapat enam indikator kinerja. Keenam indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur kinerja. Adapun keenam indikator tersebut adalah:

1. *Quality*. Indikator kualitas terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna dalam memenuhi tujuan.

2. *Quantity*. Indikator kuantitas ini terkait dengan satuan jumlah yang dihasilkan.
3. *Timeliness*. Indikator ketepatan waktu ini terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan atau dalam menghasilkan produk.
4. *Cost-effectiveness*. Indikator keefektifan ini terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi seperti orang, uang, material, teknologi, dan sebagainya dalam memperoleh hasil.
5. *Need for supervision*. Indikator perlunya pengawasan ini terkait dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa asistensi pimpinan.
6. *Interpersonal impact*. Indikator dampaknya ini terkait dengan kemampuan pegawai dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pegawai.

Berdasarkan Georgia Departemen of Education telah mengembangkan teacher performance assessment instrument. Bahwa indikator kinerja guru dilakukan dengan 3 tahapan yaitu :

1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran, Dengan komponen :
 - a. Identitas Silabus
 - b. Stándar Kompetensi (SK)
 - c. Kompetensi Dasar (KD)
 - d. Materi Pembelajaran
 - e. Kegiatan Pembelajaran
 - f. Indikator
 - g. Alokasi waktu
 - h. Sumber pembelajaran
2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran
 - a. Pengelolaan Kelas
 - b. Penggunaan sumber Belajar dan media
 - c. Penggunaan metode pembelajaran

Menurut R. Ibrahim dan Nana S. Sukmadinata (1993: 74) "Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut,

namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai”.

3. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Tabel 2.1
Indikator kinerja guru

| NO. | PROGRAM | | |
|-----|------------------------------|-----|---|
| 1. | Perencanaan Pembelajaran | 1. | Menggunakan Kalender Pendidikan / Mengalokasikan waktu |
| | | 2. | Menyusun Prota |
| | | 3. | Menyusun Promes |
| | | 4. | Menyusun Silabus |
| | | 5. | Mengembangkan RPP |
| | | 6. | Menetapkan KKM |
| | | 7. | Menggunakan Agenda Harian Guru |
| | | 8. | Mempunyai Jadwal Tatap Muka |
| | | 9. | Memiliki dan Mengelola buku absensi siswa |
| | | 10. | Mempunyai dan mengelola buku Nilai |
| 2. | Pelaksanaan Pembelajaran | 11. | Mengkondisikan kelas (Kegiatan Pendahuluan) |
| | | 12. | Memfasilitasi siswa mengeksplorasi informasi (Kegiatan Inti) |
| | | 13. | Mengembangkan pengalaman mengelaborasi informasi (Kegiatan Inti) |
| | | 14. | Mengembangkan pengalaman belajar mengkonfirmasi informasi (Kegiatan Inti) |
| | | 15. | Melaksanakan penilaian proses (Kegiatan Inti) |
| | | 16. | Menilai pengetahuan, karakter, dan ketrampilan siswa (Kegiatan Inti) |
| | | 17. | Melaksanakan kegiatan dengan refleksi (penutupan) |
| 3. | Penilaian Hasil Pembelajaran | 18. | Menyusun Kisi-kisi Soal / Tes |
| | | 19. | Melaksanakan tes dalam bentuk Ulangan Harian, UTS, UAS / UKK |
| | | 20. | Melakukan penilaian Akhlak mulia, kepribadian dan ketrampilan siswa |
| | | 21. | Membuat Kartu Soal |
| | | 22. | Menggunakan variasi teknik dan bentuk tes |
| | | 23. | Melakukan Analisis Ulangan Harian |
| | | 24. | Melakukan Remedial dan Pengayaan |
| | | 25. | Melakukan Analisis Butir Soal |

Dapat disimpulkan bahwa indikator Kinerja guru dan disesuaikan dengan objek penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Menyajikan materi bahan ajar
2. Menggunakan metode mengajar
3. Menggunakan media dan mengevaluasi hasil belajar
4. Remedial dan mengolah hasil evaluasi
5. Melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban
6. Tepat waktu
7. Mematuhi peraturan – peraturan

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin “*Movere*”, yang berarti bergerak atau dalam bahasa Inggrisnya “*to move*”. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang individu sehingga ia terdorong untuk bekerja (Usman, 2013: 276).

Sedangkan Sedarmayanti (2001: 67) memberikan definisi motivasi sebagai kondisi mental yang mendorong seseorang mengeluarkan energi yang terarah pada pencapaian tujuan tertentu, mendatangkan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang-orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi berbeda dan dalam waktu yang berlainan (Sutrisno, 2009: 116).

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja Sutrisno,(2016:110). Sedangkan Hasibuan (2013: 143) mengatakan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan unsur intensitas. Jika seseorang termotivasi, maka orang tersebut akan mencoba kuat. Dari batasan yang telah diutarakan secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud (Sedarmayanti, 2013: 233).

Sedangkan menurut Husaini Usman (2006 : 223) motivasi itu adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang atau dari luar yang akan menimbulkan suatu keinginan untuk berprestasi, menyenangkan pekerjaan, tanggungjawab, keinginan untuk dihargai, naik pangkat dll.

Motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Maslow dalam Hasibuan, 2013: 141). Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2014:61).

Dari pendapat beberapa ahli tentang pengertian Motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau kemauan yang kuat dari dalam diri atau pengaruh luar ,yang dapat menimbulkan hasrat atau keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kemauan untuk berkembang demi kemajuan organisasi dan dirinya sendiri.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2010:146) tujuan motivasi yang ada 10 (sepuluh) yaitu, sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.3.3 Jenis-jenis Motivasi

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:150) jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu sebagai berikut:

1 Motivasi Positif (Insentif Positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2 Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

2.1.3.4 Komponen Motivasi

Dalam bukunya *Behavior in Organizations*, Greenberg (2011:244) menyebutkan adanya tiga komponen motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. Yang pertama, menurut Greenberg, adalah arousal. Menurut Greenberg, "arousal has to do with the drive or energy behind one's actions". Dalam hal ini, motivasi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan berkaitan erat dengan dorongan atau energi yang ada di balik tindakan seseorang itu. Sebagai contoh, seseorang mungkin terdorong oleh suatu keinginan untuk membuat kesan yang baik di mata orang lain, atau keinginan untuk mengerjakan pekerjaan yang menantang dan menarik, atau keinginan untuk meraih kesuksesan dalam apa yang dia kerjakan, dan sebagainya. Keinginan-keinginan itu akan memotivasi orang tersebut untuk meraih apa yang diinginkannya.

2. Komponen yang kedua adalah direction. Dalam hal ini, motivasi seseorang juga sangat berkaitan dengan pilihan yang diambil, arah dari perilaku yang dilakukannya. Sebagai contoh, seorang karyawan yang ingin memberikan kesan yang baik di mata penyeliaanya mungkin akan memilih untuk mengerjakan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya sebaik mungkin, melakukan pekerjaan ekstra yang lebih keras pada proyek-proyek khusus, atau mengerjakan sesuatu yang disukai oleh penyeliaanya, atau yang lain. Setiap pilihan perilaku ini merupakan suatu jalur untuk mewujudkan keinginannya.
3. Komponen yang ketiga adalah maintaining behavior. Dalam hal ini, motivasi seseorang berkaitan erat dengan seberapa jauh orang tersebut bertahan untuk melakukan usaha sampai tujuannya tercapai. Orang dikatakan memiliki motivasi tinggi jika orang tersebut terus bertahan dalam upaya meraih tujuan dan tidak akan berhenti sebelum tujuannya tercapai. Sebaliknya, orang yang cepat menyerah atau berhenti di tengah upaya sebelum berhasil meraih tujuannya bisa dikatakan sebagai orang yang kurang termotivasi

2.1.3.5 Indikator Motivasi

Indikator motivasi di bagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. “Tiga dimensi kebutuhan ini diperkuat oleh Mc. Clelland (Hasibuan, 2013:162) dimensi dan indikator motivasi”, yaitu sebagai berikut:

1. Dimensi kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:
 - a. Mengembangkan kreativitas.
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi.
2. Dimensi kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu:
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).

- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
3. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:
- a. Memiliki kedudukan yang terbaik.
 - b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

Dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi dan disesuaikan dengan objek penelitian dalam penelitian ini adalah: (1) Dorongan akan tanggung jawab (2) Berani mengambil resiko dan berprestasi yang lebih tinggi (3) Berinteraksi social (4) Kerjasama (5) Pengakuan kemampuan (6) Sportivitas dalam bekerja (7) Pekerjaan yang menantang (8) Keamanan kerja (9) Kebebasan bekerja (10) Keperayaan lembaga untuk berkarya (11) Penghargaan sesame rekan kerja.

2.1.4 Religiusitas

2.1.4.1 Pengertian Religiusitas

Istilah Religi dari bahasa Arab; aldim atau agama, bahasa inggris; Religion, sedangkan bahasa Latinnya: Religio. Menurut Purwodarminto (1994: 731) Religiusitas adalah suatu kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa berhubungan dengan ajaran dan kewajiban yang berkaitan kepercayaan agama tersenut. Religiusitas diimplementasikan dalam wujud berbagai aktivitas kehidupan yang tampak atau tidak tampak oleh kasat mata atau penghayatan dalam hati (Djamaludin,2005:76)

Menurut Imam Nawawi sebagaimana dikutip oleh M. Abdullah Ad-Duweisy bahwa, “seorang guru wajib mengajar dengan tujuan mencari ridho Allah ia tidak menjadikannya sebagai sarana untuk meraih tujuan duniawi”. 25 Hendaknya seorang muallim (pengajar) selalu merasa bahwa mengajar merupakan ibadah yang paling mu’akkad (ditekankan) agar hal itu sebagai pemicunya untuk memperbaiki niat, dan sebagai pendorong agar selalu menjaganya dari noda-noda yang tidak diinginkan, karena ditakutkan akan hilangnya keutamaan dan kebaikan

yang besar ini dan ada sepuluh sifat positif guru yang harus dimiliki agar religiusitas guru tercipta yaitu : (1) ikhlas hanya kepada Allah, (2) taqwa dan ibadah/ kesalehan, (3) mendorong dan memacu murid untuk giat mencari ilmu, (4) Berpenampilan baik, (5) berbicara dengan baik, (6) berkepribadian matang dan terkontrol, (7) keteladan yang baik, (8) memenuhi janji, (9) berperan memperbaiki system pengajaran, dan (10) bergaul secara baik dengan murid.

Menurut Nashari dan Mucharom Religiusitas itu adalah pengukuran seberapa kokoh keyakinan seseorang, pengetahuan agamanya, penghayatan agama yang dianutnya dan pelaksanaan ibadah serta akhlaknya, dengan aturan dan kepercayaan yg dijadikan dasar untuk membimbingnya.

Menurut Ancok (1994:76) dalam jurnal Rt.Mega hal 168 religiusitas adalah sisi kehidupan seseorang yang dilihat dari aktivitas beragamanya, tidak hanya pada ritual beribadahnya tapi juga aktivitas kesehariannya.

Religiusitas yang baik menjadi faktor penentu dalam pembentukan kepribadian dan watak guru. Kontribusi religiusitas secara substansi memberikan motivasi guru mempraktekan nilai-nilai tauhid dan akhlakul karimah dalam kehidupan keseharian. Dengan religiusitas yang baik pada diri guru maka terbentuk motivasi dan kreativitas kinerja guru.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa religiusitas adalah kedalaman penghayatan keagamaan seseorang dan keyakinannya terhadap adanya Tuhan yang meliputi, keyakinan, praktik agama, pengetahuan agama, pengamalan agama dalam kehidupan sehari – hari.

2.1.4.2 Indikator Religiusitas

Indikator Religiusitas (Djamaluddin,2004:77), yang mengemukakan bahwa konsep religiusitas sebagai religius individu dapat dilihat melalui aktivitas atau perilaku individu yang bersangkutan terhadap agama yang dianutnya antara lain:

1. Keyakinan yaitu tingkatan sejauh mana keyakinan seseorang tentang hal - hal yang dogmatis dalam ajaran agama yang dianutnya. Misalnya keyakinan tentang Tuhan, surga neraka, dan hukum-hukum Tuhan terhadap perilaku manusia.

2. Ibadah yaitu tingkatan sejauh mana seseorang mengerjakan kewajiban kewajiban ritual dalam agamanya, aktivitas-aktivitas tertentu dalam agama yang diwajibkan dan dianjurkan untuk dilakukan oleh penganutnya. Misalnya shalat, membaca atau mendalami kitab suci.
3. Penghayatan yaitu perasaan atau pengalaman keagamaan yang pernah dialami, dirasakan pun merupakan keajaiban yang datang dari Tuhan, pengalaman religius yang berupa perasaan-perasaan atau emosi, sensasi, dan persepsi yang dialami individu sabagai suatu komunikasi dengan hakikat ketuhanan atau Tuhan. Misalnya perasaan terhadap kebesaran Tuhan, perasaan dekat dengan Tuhan, perasaan khusuk dan tenteram ketika beribadah, dan perasaan bergetar ketika mendengar bacaan kitab suci.
4. Pengetahuan yaitu seberapa jauh seseorang mengetahui tentang ajaran ajaran agamanya, yang terdiri dari pengetahuan dan konsep-konsep kognitif yang berhubungan dengan penciptaan, serta upaya menambah pengetahuan tentang agamanya, terutama yang ada di dalam kitab suci maupun buku-buku agama lainnya;
5. Pengamalan yaitu tingkatan sejauh mana perilaku seseorang dimotivasi dan konsekuen dengan ajaran agamanya di dalam kehidupan sosial. Konsekuensi-konsekuensi duniawi daripada keyakinan, tindakan pengalaman dan pengetahuan keagamaan individu, yang meliputi apa yang harus dilakukan dan bagaimana sikap yang harus dipegang individu sebagai konsekuensi daripada agama yang dianutnya. Disamping itu konsekuensi ini juga memberikan kerangka acuan untuk mempelajari dan menafsirkan agama yang dianut. Dalam agama Islam aspek itu berisi tentang amalan-amalan yang banyak berhubungan dengan orang lain atau alam semesta seperti, menolong, mudah memaafkan, dan menjaga lingkungan.

Adapun Indikator religiusitas menurut Khairunnisa, 2013, hal 223 adalah :

1. Keyakinan agama
2. Pengalaman
3. Pengetahuan Agama
4. Konsekuensi

Dalam referensi lain, indikator religiusitas bisa merupakan keyakinan, terbuka atau mau menerima kritikan dan saran, bersikap fleksibel, memahami tugas dan perannya di organisasi (Wijaya,2014, hal 8). Sedangkan menurut wahab (2017) indikator religiusitas meliputi : kesalehan, kepercayaan, keadilan, kesabaran, tanggung jawab, kerjasama, refleksi diri.

Untuk penelitian kali ini, peneliti memutuskan untuk menggunakan indikator Religiusitas menurut wahab yaitu kesabaran, Tanggung Jawab, Kesalehan, dan kepercayaan. Sebab menurut peneliti indikator ini lebih sesuai dengan kenyataan di lapangan.

2.1.5 Komitmen Kerja Guru

2.1.5.1 Pengertian Komitmen Kinerja Guru

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi.

Organisasional adalah dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia bekerja keras bagi pencapaian tujuan organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009).

Usman (2009) mengatakan Komitmen adalah merupakan sikap konsisten, yang dimiliki seorang guru yang menunjukkan sikap dan perbuatan yang tidak mudah berubah, teguh pendiriannya, memiliki kesetiaan yang selalu dapat mematuhi, melindungi dan penuh pengabdian.

Mowday (dalam Sopiah, 2008:155) mengemukakan bahwa komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi Robbins dan Judge (2008). Komitmen organisasi adalah keadaan

pada diri anggota yang selanjutnya mengidentifikasinya dengan ciri khas dan tujuan organisasi serta mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Untuk itu, komitmen organisasi adalah tingkatan kesediaan individu untuk mempertahankan keanggotaannya karena kesesuaian dan ketertarikan mereka dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi (Kusumaputri, 2015: 41).

Berdasarkan penjelasan diatas dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah satu sikap yang teguh pendirian untuk berkarier di tempat ia mengajar, sikap turut melindungi, memecahkan problem, ikut memiliki, setia terhadap lembaga tempat ia mengajar.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Guru

Steers (dalam Utaminingsih, 2014:162) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk juga masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginannya yang berbeda tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara-cara pekerja-pekerja lainnya mengutarakan dan memberikan perasaannya mengenai organisasi.

2.1.5.3 Indikator Komitmen Kerja Guru

Mayer dan Allen (dalam Kusumaputri, 2015:43) menjelaskan menggunakan model tiga dimensi yang dinamakan komitmen afektif, berkelanjutan (*continuance*), dan normatif. Dimensi-dimensi komitmen ini menggambarkan cara-cara yang berbeda pada pengembangan komitmen organisasi dan implikasinya pada perilaku anggota.

1. Dimensi Komitmen Afektif

Dimensi pertama komitmen organisasi dalam model adalah komitmen afektif, yang mempresentasikan keterlibatan emosional individu dengan organisasi. Menurut Mayer dan Allen, komitmen afektif adalah keterikatan emosional pada, identifikasi dengan, dan keterlibatan pada organisasi. Anggota

organisasi yang berkomitmen dengan organisasinya berdasarkan aspek afektif, melanjutkan, atau melakukan pekerjaannya karena mereka memang menginginkan. Anggota organisasi yang berkomitmen pada tingkat afektif tetap bertahan dalam organisasi karena mereka memandang hubungan personal yang terjalin dengan organisasi sejalan dengan tujuan dan nilai-nilai mereka. Komitmen afektif bekerja terkait sikap dengan persamaan positif terhadap organisasi. Emosional Komitmen afektif menyatakan bahwa organisasi akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama. Identifikasi Komitmen afektif muncul karena kebutuhan, dan memandang bahwa komitmen terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. - Keterlibatan karyawan dalam organisasional

2. Dimensi Komitmen Berkelanjutan

Dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Kerugian bila meninggalkan organisasi Komitmen berkelanjutan merujuk pada kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena tidak ada alternatif lain. Komitmen berkelanjutan yang tinggi meliputi waktu dan usaha yang dilakukan dalam mendapatkan keterampilan yang tidak dapat ditransfer dan hilangnya manfaat yang menarik atau hak-hak istimewa sebagai senior. - Karyawan membutuhkan organisasi Menurut Allen dan Meyer (1984), karyawan yang tetap bekerja dalam organisasi karena karyawan mengakumulasi manfaat yang lebih yang akan mencegah karyawan mencari pekerjaan lain.

3. Dimensi Komitmen Normatif

Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan dengan komitmen yang kuat memungkinkan seseorang bisa mengeluarkan sumber daya fisik, mental dan spritual tambahan yang bisa diperoleh dan tanpa komitmen pekerjaan-

pekerjaan besar sulit terlaksana. Kesetiaan yang harus diberikan karena pengaruh orang lain Komitmen yang terjadi apabila karyawan terus bekerja untuk organisasi disebabkan oleh tekanan dari pihak lain untuk terus bekerja dalam organisasi tersebut. Karyawan yang mempunyai tahap komitmen normatif yang tinggi sangat mementingkan pandangan orang lain terhadap dirinya jika karyawan meninggalkan organisasi. (Ashari et al, 2005, p.34) - Kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi 468 Komitmen ini mengacu kepada refleksi perasaan akan kewajibannya untuk menjadi karyawan perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa karyawan tersebut memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat bekerja sekarang. Dengan kata lain komitmen yang ada dalam diri karyawan disebabkan oleh kewajiban-kewajiban pekerjaan karyawan terhadap organisasi. (Dwiarta, 2010, p.27)

Dapat disimpulkan bahwa indikator komitmen dalam penelitian ini adalah: (1) Keyakinan yang kuat berkarir di sekolah (2) Tingkat keterlibatan dalam masalah sekolah (3) Perasaan sebagai bagian dari sekolah (4) Kecintaan terhadap organisasi. Indikator tersebut disesuaikan dengan objek penelitian.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Berikut ini merupakan tabel penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini.

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

| N o | Item | Penelitian Terdahulu | Penelitian Sekarang | Persamaa n | Perbedaan |
|--------|---------------------------------------|---|---|-------------------------------|-----------------------------------|
| 1 | Nama Penulis dan Judul | Windasari (2019) “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Guru terhadap Kinerja guru SMK Swasta Se-Kecamatan Bangil ”. | Chomarindariya na (2020) “Pengaruh Motivasi dan Religiusitas terhadap Kinerja guru dengan komitmen sebagai variabel di SMP NU kecamatan Gresik ” | Motivasi dan kinerja | Religiusitas dan komitmen |
| | Variabel Dependen (Y) | Kinerja Guru (Y) | Kinerja Guru (Y) | Kinerja Guru (Y) | |
| | Variabel Independen (Bebas X) | Motivasi (X ₁) Kompensasi guru(X ₂) | Motivasi(X ₁) Religiusitas (X ₂) | Motivasi (X ₁) | Religiusitas (X ₂) |
| | Variabel Intervening | - | Komitmen (Z) | | Komitmen (Z) |
| | Objek Penelitian | SMK Swasta Sekecamatan Bangil | SMP NU kecamatan Gresik | | SMP NU kecamata n Gresik |
| | Jenis Penelitian | Kuantitatif | Kuantitatif | Kuantitati f | |
| | Jumlah Sampel | 42 responden | 65 responden | | 65 Responden |
| | Teknik Analisis | Regresi Linear Berganda | Analisis Smart PLS | | Analisis Smart PLS |

| No | Item | Penelitian Terdahulu | Penelitian Sekarang | Persamaan | Perbedaan |
|----|---------------------------------|--|--|--------------------------------|--------------------------------|
| 2 | Nama Penulis dan Judul | Amrullah (2017)“ Pengaruh Religius dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Bangun Jaya Kabupaten Musi Rawas”. | Chomarindaryana (2020) “Pengaruh Motivasi dan Religiusitas terhadap Kinerja guru dengan komitmen sebagai variabel mediasi di SMP NU kecamatan Gresik ” | Motivasi dan kinerja | Religiusitas dan komitmen |
| | Variabel Dependen (Y) | Kinerja Guru (Y) | Kinerja Guru (Y) | Kinerja Guru (Y) | |
| | Variabel Independen (Bebas X) | Religius (X ₁) Kecerdasan emosional(X ₂) | Motivasi(X ₁) Religiusitas (X ₂) | Religiusitas (X ₂) | Religiusitas (X ₂) |
| | Variabel Intervening | - | Komitmen (Z) | | Komitmen (Z) |
| | Objek Penelitian | SMA Negeri Bangun Jaya Kabupaten Musi Rawas | SMP NU kecamatan Gresik | | SMP NU kecamatan Gresik |
| | Jenis Penelitian | Kuantitatif | Kuantitatif | Kuantitatif | |
| | Jumlah Sampel | 33 responden | 65 responden | | 65 Responden |
| | Teknik Analisis | Regresi Linear Berganda | Analisis Smart PLS | | Analisis Smart PLS |

| No | Item | Penelitian Terdahulu | Penelitian Sekarang | Persamaan | Perbedaan |
|----|---------------------------------|--|--|----------------------------|--------------------------------|
| 3 | Nama Penulis dan Judul | Muslimin (2017)“ Pengaruh Komitmen, Motivasi Kerja, Sikap Kerja terhadap Kinerja Guru Produktif SMK Negeri di Kabupaten Bima | Chomarindaryana (2020) “Pengaruh Motivasi dan Religiusitas terhadap Kinerja guru dengan komitmen sebagai variabel mediasi di SMP NU kecamatan Gresik ” | Motivasi dan kinerja | Religiusitas dan komitmen |
| | Variabel Dependen (Y) | Kinerja Guru (Y) | Kinerja Guru (Y) | Kinerja Guru (Y) | |
| | Variabel Independen (Bebas X) | komitmen (X ₁) Motivasi (X ₂) sikap kerja (X ₃) | Motivasi(X ₁) Religiusitas (X ₂) | Motivasi (X ₁) | Religiusitas (X ₂) |
| | Variabel Intervening | - | Komitmen (Z) | | Komitmen (Z) |
| | Objek Penelitian | SMK Negeri di Kabupaten Bima | SMP NU kecamatan Gresik | | SMP NU kecamatan Gresik |
| | Jenis Penelitian | Kuantitatif | Kuantitatif | Kuantitatif | |
| | Jumlah Sampel | 33 responden | 65 responden | | 65 Responden |
| | Teknik Analisis | SPSS | Analisis Smart PLS | | Analisis Smart PLS |

| No | Item | Penelitian Terdahulu | Penelitian Sekarang | Persamaan | Perbedaan |
|----|---------------------------------|---|---|--------------------------------|---------------------------|
| 4 | Nama Penulis dan Judul | Diah Mirtasi (2018)“ Pengaruh Partisipasi Penyusunan anggaran dan Religiusitas terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen sebagai variabel intervening “ | Chomarindariyana (2020) “Pengaruh Motivasi dan Religiusitas terhadap Kinerja guru dengan komitmen sebagai variabel mediasi di SMP NU kecamatan Gresik ” | Motivasi dan kinerja | Religiusitas dan komitmen |
| | Variabel Dependen (Y) | Kinerja Manajerial (Y) | Kinerja Guru (Y) | | Kinerja Guru (Y) |
| | Variabel Independen (Bebas X) | Partisipasi Penyusunan Anggaran (X ₁) Religiusitas(X ₂) | Motivasi(X ₁) Religiusitas (X ₂) | religiusitas (X ₂) | Motivasi(X ₁) |
| | Variabel Intervening | - Komitmen (Z) | Komitmen (Z) | Komitmen (Z) | |
| | Objek Penelitian | Bank Syariah Di Yogyakarta | SMP NU kecamatan Gresik | | SMP NU kecamatan Gresik |
| | Jenis Penelitian | Kuantitatif | Kuantitatif | Kuantitatif | |
| | Jumlah Sampel | 33 responden | 65 responden | | 65 Responden |
| | Teknik Analisis | Analisis Smart PLS | Analisis Smart PLS | Analisis Smart PLS | |

| No | Item | Penelitian Terdahulu | Penelitian Sekarang | Persamaan | Perbedaan |
|----|---------------------------------|---|---|----------------------------|--------------------------------|
| 5 | Nama Penulis dan Judul | Eva Kris Diana Devi (2019)“ Analisis Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan komitmen organisasi sebagai Variabel Intervening “ | Chomarindariyana (2020) “Pengaruh Motivasi dan Religiusitas terhadap Kinerja guru dengan komitmen sebagai variabel mediasi di SMP NU kecamatan Gresik ” | Motivasi dan kinerja | Religiusitas dan komitmen |
| | Variabel Dependen (Y) | Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja Guru (Y) | | Kinerja Guru (Y) |
| | Variabel Independen (Bebas X) | Kepuasan kerja(X ₁) Motivasi (X ₂) | Motivasi(X ₁) Religiusitas (X ₂) | Motivasi (X ₁) | Religiusitas (X ₂) |
| | Variabel Intervening | - Komitmen (Z) | Komitmen (Z) | Komitmen (Z) | |
| | Objek Penelitian | PT semeru Karya Buana Semarang | SMP NU kecamatan Gresik | | SMP NU kecamatan Gresik |
| | Jenis Penelitian | Kuantitatif | Kuantitatif | Kuantitatif | |
| | Jumlah Sampel | 100 responden | 65 responden | | 65 Responden |
| | Teknik Analisis | Analisis Smart PLS | Analisis Smart PLS | Analisis Smart PLS | |

| No | Item | Penelitian Terdahulu | Penelitian Sekarang | Persamaan | Perbedaan |
|----|---------------------------------|---|--|---|---------------------------|
| 6 | Nama Penulis dan Judul | Aan Fadia (2020) “Pengaruh Motivasi dan Religiusitas terhadap komitmen guru madrasah ibtidaiyah di kecamatan pamulung kota tangerang selatan” | Chomarindariyana (2020) “Pengaruh Motivasi dan Religiusitas terhadap Kinerja guru dengan komitmen sebagai variabel mediasi di SMP NU kecamatan Gresik” | Motivasi dan kinerja | Religiusitas dan komitmen |
| | Variabel Dependen (Y) | Komitmen Guru (Y) | Kinerja Guru (Y) | | Kinerja Guru (Y) |
| | Variabel Independen (Bebas X) | Motivasi (X ₁) Religiusitas (X ₂) | Motivasi(X ₁) Religiusitas (X ₂) | Motivasi(X ₁) Religiusitas (X ₂) | |
| | Variabel Intervening | | Komitmen (Z) | | Komitmen (Z) |
| | Objek Penelitian | MI di kecamatan pamulung Tangerang Selatan | SMP NU kecamatan Gresik | | SMP NU kecamatan Gresik |
| | Jenis Penelitian | Kuantitatif | Kuantitatif | Kuantitatif | |
| | Jumlah Sampel | 89 responden | 65 responden | | 65 Responden |
| | Teknik Analisis | SPSS | Analisis Smart PLS | | Analisis Smart PLS |

Sumber: data diolah 2020

Berdasarkan penelitian tersebut ada persamaan variabel yaitu motivasi, komitmen, religiusitas dijadikan peneliti untuk mengukur kinerja guru. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu variabel Motivasi, komitmen dan religiusitas tidak digunakan secara bersamaan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja guru. Bahkan salah satu dari ketiga Variabel tersebut digunakan untuk mengukur tingkat komitmen.

2.2 Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru.
 Pada penelitian Windasari (2019) Hasil dari analisis data menggunakan spps diperoleh hasil regresi ganda dengan $t_{hit} = 4,530 > 1,68 = t_{0,05;39}$, maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
2. Terdapat pengaruh antara Religiusitas terhadap Kinerja.
 Sejalan dengan penelitian Amrullah (2017) Hasil penelitian ini menunjukkan koefisiensi korelasi dan determinasi, menunjukkan koefisien determinasinya (R Squer) sebesar 0,125, hal ini menjelaskan bahwa pengaruh tingkat religius (X1) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 12,5 % sedangkan sisanya yaitu 87,5 % dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel tingkat religius.
3. Terdapat pengaruh antara komitmen terhadap Kinerja Guru.
 Sejalan dengan penelitian Muslimin (2017) . hasil yang diperoleh adalah nilai (sig) sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dengan nilai T hitung sebesar $8,525 > T_{tabel} 1,993$, hasil ini menunjukkan komitmen kerja memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja guru. Nilai beta (B) komitmen kerja sebesar 0,550, angka ini menunjukkan bahwa setiap kali komitmen kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 550.
4. Terdapat Pengaruh antara Motivasi dan Komitmen .
 Pada penelitian Aan Fadia (2020) menjelaskan variabel motivasi (X₁), dengan menggunakan signifikansi $\alpha=0,05$, diperoleh t_{tabel} sebesar 1,67. Maka diperoleh $t_{hitung} (11,561) > t_{tabel} (1,67)$. Oleh karena itu, hipotesis yang

berbunyi ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi (X_1) terhadap komitmen kerja guru (Y), diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap komitmen kerja guru di Kecamatan Pamulang.

5. Terdapat Pengaruh antara Religiusitas dan Komitmen.

Pada penelitian Aan Fadia juga menjelaskan variabel religiusitas (X_2), dengan menggunakan signifikansi $\alpha=0,05$, diperoleh t_{tabel} sebesar 1,67. Maka diperoleh t_{hitung} (10,630) > t_{tabel} (1,67). Oleh karena itu, hipotesis yang berbunyi ada pengaruh yang positif dan signifikan antara religiusitas (X_2) terhadap komitmen kerja guru (Y), diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara religiusitas terhadap komitmen kerja guru di Kecamatan Pamulang.

6. Terdapat Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja dengan intervening Komitmen.

Penelitian terdahulu yg menguatkan hipotesis ini adalah penelitian Eva Kris Diana (200) Yang Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi dengan komitmen organisasional dengan nilai *Critical Ratio* (C.R) sebesar 2.064 dengan P (*Probability*) sebesar 0,039 ($p < 0,05$). indikator uang dan penghargaan lainnya merupakan indikator yang berpengaruh, dengan nilai estimasi 0,89, sedangkan indikator evaluasi kurang berpengaruh dengan nilai estimasi sebesar 0,77. Hal tersebut menunjukkan bahwa bagi karyawan *outsourcing*, motivasi bekerja karena uang atau penghargaan lainnya memiliki pengaruh yang besar dibandingkan indikator lainnya sehingga dapat mempengaruhi komitmen mereka terhadap perusahaan yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

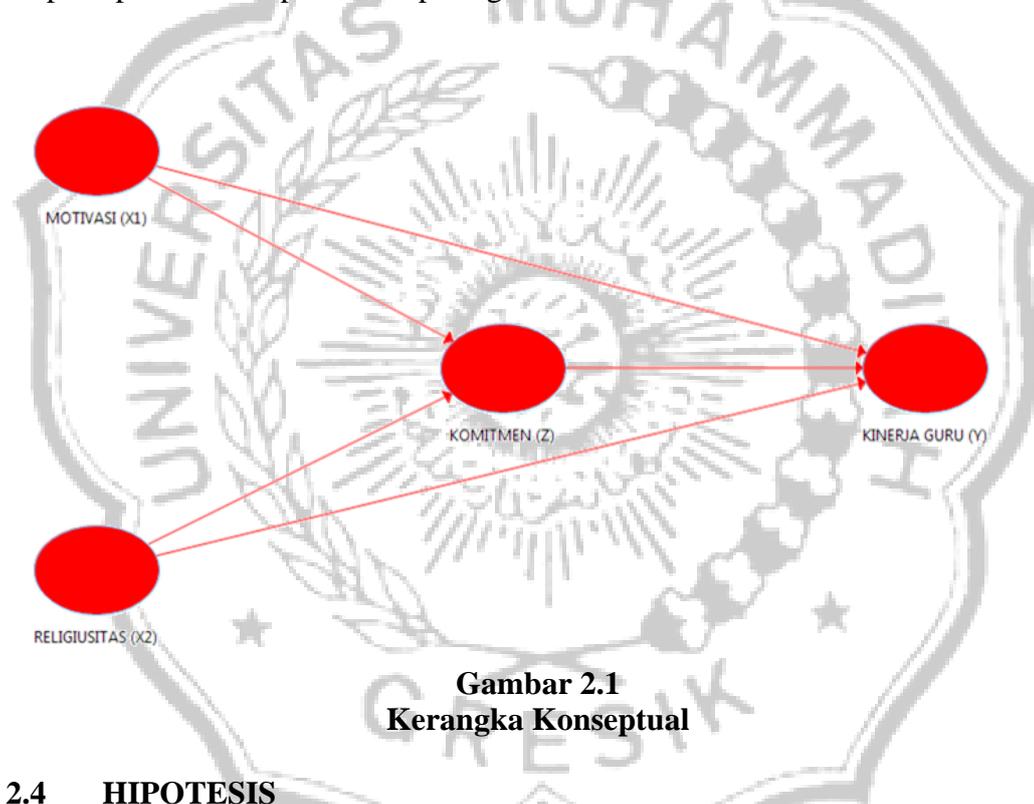
7. Terdapat Pengaruh antara Religiusitas terhadap Kinerja dengan mediasi Komitmen.

Penelitian terdahulu Diah Mirtasi (2018) menyatakan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara Religiusitas dan komitmen. Hal ini berarti bahwa tingginya komitmen

manajer perusahaan didasari oleh faktor Religiusitas seseorang, semakin tinggi tingkat religiusitas seseorang maka akan semakin tinggi komitmen dalam bekerja pada sebuah perusahaan.

2.3 KERANGKA BERPIKIR

Kerangka berpikir digunakan untuk menggambarkan penelitian yang dilakukan. Kerangka berpikir merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dengan masalah yang diteliti sesuai dengan rumusan masalah. Adapun kerangka berpikir penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4 HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2010:93).

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. H1:Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP NU kecamatan Gresik.
2. H2:Terdapat Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja guru SMP NU kecamatan Gresik.
3. H3:Terdapat Pengaruh antara Motivasi kerja terhadap Komitmen Kinerja Guru SMP NU kecamatan Gresik.
4. H4:Terdapat pengaruh antara Religiusitas terhadap Komitmen Kerja Guru SMP NU kecamatan Gresik.
5. H5:Terdapat Pengaruh antara Komitmen Kerja Guru terhadap Kinerja SMP NU kecamatan Gresik.
6. H6:Terdapat Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru dengan mediasi komitmen pada SMP NU kecamatan Gresik.
7. H7:Terdapat Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Guru dengan mediasi komitmen pada SMP NU kecamatan Gresik.