

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Herman Sofyandi (2013:6) menyatakan bahwa “Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading* dan *controlling*, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembahasan terkait manajemen sumber daya manusia menjadi suatu bahasan yang menjadi suatu proses sistematis dan terstruktur untuk menjalankan segala proses pengelolaan yang ada di dalam suatu lingkungan perusahaan. Dengan

memiliki pengelolaan yang tersistem maka perusahaan memiliki tujuan yang ingin di capai dan di realisasikan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan

2. Fungsi Pengoorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas – tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

3. Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang di lakukan

untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

Selain manajemen sumber daya manusia mempunyai proses pengelolaan kegiatan dengan masing-masing fungsinya, manajemen sumber daya manusia juga memiliki tujuan pengelolaan. Menurut Hasibuan, S.P (2014), perencanaan sumber daya manusia yaitu :

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakan.
3. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, intergenesi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan/atau kelebihan karyawan.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2.1.2 Kinerja Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja sumber daya manusia dapat di artikan lain sebagai prestasi kerja (*performance*). Menurut Mangkunegara (2000 : 67) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasilkerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”, lalu di sempurnakan oleh Mangkunegara (2014 : 9) disimpulkan bahwa “ Kinerja Sumber Daya Manusia atau Prestasi kerja adalah hasil karya atau kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia persatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.2.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara (2014 : 14), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

a. Faktor individu yang terdiri dari:

1. Kemampuan dan Keahlian
2. Latar Belakang
3. Demografi

b. Faktor Psikologis yang terdiri dari:

1. Persepsi
2. *Attitude*

3. *Personality*
 4. Pembelajaran
 5. Motivasi
- c. Faktor Organisasi yang terdiri dari:
1. Sumber daya
 2. Kepemimpinan
 3. Penghargaan
 4. Struktur
 5. *Job desain*

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standart kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil:

- a. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Atribut individu tersebut meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian), latar belakang serta demografi dan faktor psikologis meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
- b. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu sehingga mendapatkan hasil.

- c. Dukungan Organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan *job desain*.

Selanjutnya ditambahkan lagi menurut A. Dele Timple dalam Mangkunegara (2014 :15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*disposisional*) yaitu adalah faktor yang dihubungkan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan seseorang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan atau tempat kerja. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan. Faktor eksternal ini dapat bersifat langsung maupun tidak langsung.

2.1.2.3 Kineja Guru

Menurut Rachmawati dan Daryanto (2013:16) menyatakan bahwa “kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya”. Sedangkan

Menurut Supardi (2014) Menyatakan bahwa “kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran”.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas pembelajaran sesuai tugas dan wewenangnya. Apabila seorang guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dengan baik, maka tujuan pendidikan akan tercapai. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik pula.

2.1.2.4 Indikator– indikator yang mempengaruhi kinerja guru

Barnawi dan Arifin (2014:43) menyatakan bahwa “kinerja guru dipengaruhi oleh faktor tertentu yaitu faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang mempengaruhi kinerjanya, seperti kemampuan, ketrampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contoh gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan”.

Menurut Sulistyorini (2001) Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi: (1) Unjuk kerja. (2) Penguasaan Materi. (3) Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan. (4) Penguasaan cara-cara penyesuaian diri. (5)

Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Sedangkan Menurut Danim (2002) Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat di kelompokkan yaitu : (1) Guru sebagai pengajar. (2) Guru sebagai pembimbing dan (3) Guru sebagai administrator kelas.

Menyimpulkan dari beberapa uraian diatas dan disesuaikan dengan fenomena di lapangan indikator kinerja guru sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam menyusun rencana kerja
2. Kemampuan menjelaskan dan memaparkan materi
3. Kualitas kerja/mengajar guru
4. Bertanggung jawab terhadap apa yang di kerjakan
5. Tingkat pengalaman dalam mengajar

(PodaniNatoras.<http://iptekindonesiaef.blogspot.com/2013/10/indikator-indikator-kinerja-guru.html>. Diakses pada 15 Juli 2018)

2.1.3 Kualifikasi Akademik Guru

2.1.3.1 Definisi Kualifikasi Akademik Guru

Menurut Kariman dalam Hamzah B. Uno (2013 : 18) menyatakan bahwa “Profesionalisme seorang guru merupakan suatu keharusan dalam mewujudkan sekolah berbasis pengetahuan, yaitu pemahaman tentang pembelajaran, kurikulum, dan perkembangan manusia termasuk gaya dalam mencari ilmu”.

Dengan begitu seorang guru dapat bekerja dengan sesuai *job description* yang dibutuhkan organisasi atau lembaga.

Profesionalisme seorang individu menunjukkan kesiapan untuk memberikan hasil karya atau hasil kemampuan diri untuk diberikan kepada orang lain atau pihak lain di luar dirinya. Guru merupakan sebuah profesi, memberikan penjelasan bahwa hal tersebut adalah sebuah jabatan atau tanggung jawab dari seorang pribadi yang memerlukan keahlian khusus sehingga dapat melakukan tugas-tugas sebagai pendidik yang sesuai bidang dan kebutuhan yang ada di masyarakat.

Menurut Daryanto dan Mohammad Farid (2013 : 78) menyatakan bahwa “Keahlian khusus seorang guru dapat ditunjukkan dengan sebuah bukti. Kualifikasi Akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Jika seorang guru memiliki kualifikasi akademik atau kompetensi yang sesuai dengan bidangnya maka dalam menyampaikan materi pendidikan secara maksimal”.

Kualifikasi akademik sebagaimana di kemukakan dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, BAB 1, pasal 1, ayat 9, bahwa: “Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh seorang guru atau

dosen sesuai dengan jenis, jenjang dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan”. Lebih lanjut di tegaskan dalam PP 19 tahun 2005, tentang Standart Nasional Pendidikan, pasal 28, ayat 2 bahwa: “Kualifikasi akademik sebagai yang di maksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus di penuhi oleh seorang pendidik yang di buktikan dengan ijazah dan/atau sertifikasi keahlian yang relevan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku”.

Sebagai tindak lanjut dari PP 19 tahun 2005, tentang Standart Nasioanl Pendidikan, pasal 28, Menteri Pendidikan Nasional mengeluarkan Peraturan Menteri (Permen) Pendidikan Nasional RI Nomor: 16 tahun 2007, tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru, sebagaimana dikemukakan dalam pasal 1, bahwa: (1) Setiap guru wajib memenuhi standart kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional. (2) Standar Kualifikasi akademik dan kompetensi guru sebagaimana di maksud pada ayat (1) tercantum dalam Peraturan Menteri ini).

2.1.3.2 Indikator Kualifikasi Akademik Guru

Memiliki kualifikasi akademik yang sesuai bidangnya sangat penting untuk di penuhi seorang guru. Dengan memiliki kualifikasi yang tepat dengan di sertai memiliki keahlian kompetensi profesioanl guru maka dalam bekerja guru dapat memberikan peran mendidiknya secara maksimal. Namun, dalam

mendapatkan bukti berupa kualifikasi akademik yang di miliki guru dan kompetensi keahlian yang akan di gunakan guru dalam melaksanakan tugasnyadalam mendidik.

Tugas dan kewajiban seorang tenaga pendidik sudah di atur pada UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bagian XI, Pasal 39 ayat 1 dan 2 “1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”

Peningkatan kualifikasi akademik untuk kompetensi guru di perlukan untuk memberikan pengaruh terhadap program pendidikan. Dengan menyesuaikan bidang-bidangnya secara tepat dan tertata rapi maka guru menikmati profesinya untuk memberikan pendidikan dan pengabdian dalam rangka pengembangan pendidikan di Indonesia. Standarisasi kualifikasi akademik dan kompetensi profesi ini dapat di peroleh melalui pelatihan dan sertifikasi dalam bidang keguruan. Sertifikasi

pendidikan merupakan ukuran dari seorang guru terhadap kompetensi yang dia miliki sudah sesuai bidangnya atau belum.

Persyaratan untuk mendapatkan pengakuan kualifikasi akademik dan kompetensi keahlian guru berupa sertifikasi profesi guru yang sesuai bidangnya yaitu menunjukkan bukti pendidikan yang dimiliki guru berupa ijazah secara formal, sebagai mana diamanatkan dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, BAB IV, pasal 8, menyatakan “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional” dan PP 19 tahun 2005 tentang standart nasional pendidikan, pasal 28 ayat 2, yang mensyaratkan bahwa “seorang guru minimal berkualifikasi sarjana atau diploman IV, sesuai dengan bidangnya”. Secara umum seorang guru harus berkualifikasi akademik sarjana atau diploma IV serta menunjukkan bukti kompetensi keahlian dengan sertifikasi keahlian yang dimiliki.

2.1.4 Kompensasi

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu hal yang pasti dan wajib untuk di penuhi ataupun di terima oleh elemen-elemen yang berada di dalam sebuah organisasi atau lembaga. Hubungan antar elemen-elemen dalam perusahaan tersebut saling berkaitan dan

memiliki hubungan timbal balik yang pasti. Pemimpin organisasi atau lembaga wajib memberikan kompensasi atau balas jasa kepada karyawan atau pegawainya yang telah memberikan andil terhadap kesuksesan perusahaan

Menurut Herman Sofyandi (2013 : 159) menyatakan bahwa “Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan atau balasan dalam bentuk prestasi atau tindakan kerja dari karyawan”. Dengan adanya imbalan dari perusahaan yang sesuai dengan keinginan karyawan atau pegawai sudah pasti prestasi dan tindakan kerja akan dilakukan oleh karyawan atau pegawai dengan sepenuh hati.

Menurut Hasibuan, S.P (2014) Kompensasi adalah semua pendapatan atau imbalan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atau pegawai sebagai balas jasa yang telah mereka berikan kepada tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya kompensasi sebagai balas jasa kepada karyawan maka hak dan kewajiban antara perusahaan dan karyawan sudah terpenuhi.

Kompensasi dalam hal ini yang dapat diterima oleh karyawan dibedakan menjadi dua, yaitu : Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial. Kompensasi Finansial berupa Gaji, Upah, Bonus, Komisi dan Jaminan Perlindungan.

Sedangkan Kompensasi Non Finansial berupa kepuasan dari diri karyawan, seperti tanggung Jawab, peluang akan pengakuan, peluang akan promosi, atau dari lingkungan psikologis dan fisik yang berasal dari tempat karyawan bekerja.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Kompensasi

Perencanaan, pengelolaan dan pemberian balas jasa atau imbalan terhadap hasil atau prestasi kerja yang di lakukan oleh karyawan terbukti memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil karya yang di berikan oleh karyawan kepada organisasi atau lembaga yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan menjaga dan memperkuat loyalitas dan kesediaan karyawan dalam memberikan andil kepada perusahaan, sebuah imbalan atau kompensasi balas jasa atas apa yang karyawan lakukan untuk organisasi sangatlah penting kedepannya. Memotivasi secara penuh dan memberikan perhatian maka karyawan akan tetap loyal dan terus memberikan prestasi kerjanya terhadap organisasi.

Berikut ini tujuan diadakannya kompensasi menurut Herman Sofyandi (2013 : 162) :

1. Untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Artinya bahwa dengan terjalannya kerja samasecara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus di pikul masing-masing.

2. Memberikan kepuasan kepada karyawan, Artinya bahwa melalui kepuasan yang di rasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasinya yang baik.
3. Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, Artinya agar karyawan bersemangat dalam bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.
4. Untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan.

Sedangkan Faktor-Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Herman Sofyandi (2013 : 162) sebagai berikut:

- a. Adanya Permintaan dan Penawaran tenaga Kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar
- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan
- d. Produktifitas/prestasi kerja karyawan
- e. Biaya hidup/*cost of living*
- f. Posisi atau jabatan karyawan
- g. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja
- h. Sektor pemerintah

2.1.5 Kompensasi Finansial

2.1.5.1 Definisi Kompensasi Finansial

Menurut Bangun (2012 : 255), menyatakan bahwa “Kompensasi Finansial adalah Kompensasi yang di bayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang sudah mereka

sumbangkan pada perusahaan”. Sedangkan menurut Simamora (2004:455) kompensasi finansial merupakan penghargaan yang diterima dalam bentuk uang. Dengan adanya kompensasi finansial secara langsung maupun tidak langsung akan memberikan pengaruh motivasi terhadap karyawan untuk bekerja. Jika karyawan atau guru mendapat jaminan motivasi finansial yang mencukupi kebutuhannya maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal.

2.1.5.2 Jenis Kompensasi Finansial

Menurut Bangun (2012 : 255) Kompensasi Finansial terdiri dari Kompensasi finansial langsung dan Kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung yaitu gaji, upah, komisi, dan insentif. Sedangkan Kompensasi finansial tidak langsung yaitu terdiri dari program penjaminan seperti asuransi, gaji di luar jam kerja dan fasilitas dalam bekerja.

Dalam penelitian ini, mengambil salah satu instrument permasalahan yang terdapat pada objek penelitian dalam bidang pendidikan diniyah islamiyah di wilayah Kecamatan Mlarak. Salah satu instrument permasalahan tersebut adalah kompensasi finansial atau imbalan jasa yang diterima guru Madrasah Diniyah di wilayah tersebut. Dalam penelitian ini pula menjelaskan batasan pengukuran dari kompensasi finansial menurut Simamora (2004:455) dengan di sesuaikan dengan fenomena yang ada di

lingkungan pendidikan diniyah islamiyah se – Kecamatan Mlarak, yaitu: 1) Gaji, 2) Tunjangan, dan 3) Insentif.

Batasan masalah kompensasi finansial diatas dianggap sesuai dengan fenomena dilapangan dibuktikan dari penerimaan Gaji untuk guru tidak merata karena di sesuaikan dengan kondisi rumah tangga dan sumber pendapatan Madrasah Diniyah di wilayah Kecamatan Mlarak yang rata-rata terletak dipelosok desa, belum terealisasinya pemberian tunjangan baik dari lembaga Madrasah Diniyah itu sendiri atau dari pengurus organisasi/FKDT (Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah) di wilayah tersebut dan pengelolaan insentif yang diterima dari pemerintah setahun sekali yang belum tertata secara rapi karena rata-rata Madrasah Diniyah diwilayah tersebut berjalan atas suadaya masyarakat sekitar madrasah.

2.1.6 Komitmen Organisasi

2.1.6.1 Definisi Komitmen Organisasi

Grendberg dan Baron dalam Wibowo (2017 : 213) menyatakan bahwa “komitmen organisasional sebagai tingkatan dari individu mendefinisikan diri dan terlibat dalam organisasi yang diikuti dan tidak ada keinginan untuk meninggalkannya”.

Menurut Luthtans dalam Wibowo (2017 : 214) komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai : a. sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari organisasi tertentu.,

b. keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan c. keyakinan yang pasti dimiliki individu yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Wibowo (2017 : 214) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah merupakan kemauan atau kesediaan pribadi individu untuk mengikatkan dirinya dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasa dirinya terlibat dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.6.2 Tipe Komitmen Organisasi

Kesediaan individu untuk memberikan hasil karya dan prestasi kerjanya terhadap organisasi atau lembaga secara loyal merupakan sebuah ikatan atau komitmen yang dimiliki oleh seorang individu tersebut. Ikatan atau komitmen dapat berasal dari diri individu sendiri tanpa ada yang mempengaruhi, namun ada juga komitmen yang dibuat individu dipengaruhi orang lain ataupun organisasi itu sendiri.

Menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn dan Uhl-Bein dalam Wibowo (2017 : 214) mengemukakan bahwa terdapat dua dimensi komitmen organisasional, yaitu : *Rational Commitment* dan *Emotional Commitment*. *Rational Commitment* mencerminkan bahwa pekerjaan memberikan pelayanan pada kepentingan financial, pengembangan, dan profesional individu. Sedangkan *Emotional Commitment* mencerminkan perasaan bahwa apa yang

di lakukan seseorang adalah penting, berharga dan memberikan manfaat nyata bagi orang lain.

Sedangkan menurut Newstrom dalam Wibowo (2017:215) membedakan adanya tiga bentuk komitmen, dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. *Affective Commitment*, suatu tingkat emosional positif di mana pekerja ingin mendesak usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi.
- b. *Normative Commitment*, merupakan pilihan untuk tetap terikat karena budaya yang kuat atau etika familial yang mendorong mereka melakukan demikian. Mereka yakin harus berkomitmen karena sistem keyakinan orang lain dan milik mereka internalisasi norma dan perasaan sebagai kewajiban.
- c. *Continuance Commitment*, mendorong pekerja tetap tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi, dalam waktu dan usaha, dan kerugian ekonomi dan social mereka akan terjadi apabila mereka meninggalkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang mendukung dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

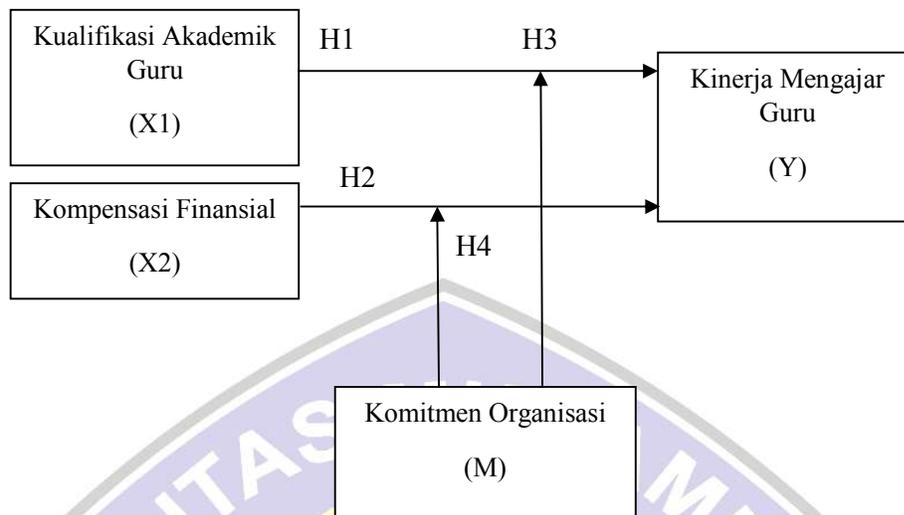
Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Kesimpulan
(Rini Triyasningsih 2015)	Pengaruh Kualifikasi Akademik terhadap kinerja guru SD DABIN I dan IV Kecamatan Pitutur Kabupaten Puerworejo	1. Kualifikasi Akademik berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala sekolah.
(Slamet Riyadi, 2011)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur	1. Kompensasi Finansial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan 2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif atau signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan 3. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
(Agus	Pengaruh Kecerdasan	1. Kecerdasan Emosional

<p>Pramono dan Alwi Suddin, 2011)</p>	<p>Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru</p> <p>2. Komitmen Organisasi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru</p> <p>3. Motivasi Kerja tidak Memoderasi Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru</p> <p>4. Motivasi Kerja tidak Memoderasi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru</p>
<p>(Abdul Malik dan Untung Sriwidodo, 2013)</p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Assalaam Surakarta dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Variabel Moderasi</p>	<p>1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru</p> <p>2. Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru</p> <p>3. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh</p>

		signifikan terhadap Kinerja Guru
		4. Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak Memoderasi Motiavsi kerja Terhadap Kinerja Guru
		5. Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak Memoderasi Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan dengan teori dan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa, terdapat hubungan signifikan antara kualifikasi akademik guru dan kompensasi finansial terhadap kinerja mengajar gurumadrasah diniyah dan terdapat hubungan signifikan dari kompensasi finansial dan kualifikasi akademik dimoderasi komitmen organisasi terhadap kinerja mengajar guru madrasah diniyah, maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010 : 93) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat tanya.

Berdasarkan kerangka konseptual dari penelitian ini, maka hipotesa yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

Ho1 : Diduga Terdapat pengaruh signifikan antara Kualifikasi Akademik Guru secara parsial terhadap Kinerja mengajar guru madrasah diniyah se – Kecamatan Mlarak.

Ha1 : Diduga Tidak Terdapat pengaruh signifikan antara Kualifikasi Akademik Guru secara parsial terhadap Kinerja mengajar guru madrasah diniyah se – Kecamatan Mlarak.

Ho2 :Diduga Terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi Finansial secara parsial terhadap Kinerja mengajar guru madrasah diniyah se – Kecamatan Mlarak.

Ha2 : Diduga Tidak Terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi Finansial secara parsial terhadap Kinerja mengajar guru madrasah diniyah se – Kecamatan Mlarak.

Ho3 :Diduga Terdapat pengaruh signifikan antara Kualifikasi Akademik Guru secara parsial terhadap Kinerja mengajar guru madrasah diniyah se – Kecamatan Mlarak di moderasi Komitmen Organisasi.

Ha3 :Diduga Tidak Terdapat pengaruh signifikan antara Kualifikasi Akademik Guru secara parsial terhadap Kinerja mengajar guru madrasah diniyah se – Kecamatan Mlarak di moderasi Komitmen Organisasi.

Ho4 : Diduga Terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi Finansial secara parsial terhadap kinerja mengajar guru madrasah diniyah se - Kecamatan Mlarak di moderasi Komitmen Organisasi.

Ha4 : Diduga Tidak Terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi Finansial secara parsial terhadap kinerja mengajar guru madrasah diniyah se - Kecamatan Mlarak di moderasi Komitmen Organisasi.

