BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Farida (2017) manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengoordinasian/organisasian, dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Zainal (2014) manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagimana seharusnya memanage (mengelola) sumber daya manusia.

Menurut Farida (2017) sumber daya manusia (SDM) atau human resource dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan atau employe. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan (policy) dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer mengenai aspek-aspek SDM dari manajemen kerja (job manajemen).

Menurut Fahmi (2016) manajemen sumber daya manusia (human resource management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menari, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut Veitzhal Rivai Zainal, dkk (2014) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Farida (2017) manajemen memiliki fungsi diantaranya sebagai berikut :

a) Perencanaan

Menetapkan terlebih dahulu apa aka dikerjakan sehingga tujuan tersebut dapat tercapai dengan baik.

b) Pengorganisasian

Mengelompokkan kegiatan orang serta menetapkan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang ttelah ditetapkan.

c) Pengarahan

Fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberikan bimbingan, saran-saran, perintah atau intruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas sehingga tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dan benar.

d) Pengawasan

Mengadakan penilaian, pencocokan, pemeriksaan terhadap sesuatu yang telah dilakukan sudah sesuai dengan rencana semula apa belum.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wirawan (2015) kepuasan kerja adalah persepsi, perasaan dan sikap orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi tersebut dapat positif yang menimbulkan kepuasan kerja dan dapat negatif yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Persepsi positif dapat menimbulkan berbagai akibat positif misalnya kinerja tinggi, motivasi kerja tinggi dan perilaku kewargaan tinggi, dan

etos kerjanya tinggi. Sebaliknya persepsi negatif dapat menurunkan kinerja rendah, motivasi kerja rendah dan etos kerja rendah.

Menurut Wibowo (2016), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Wibowo (2016), Kepuasan kerja merupakan respons affective atau emosional terhadap segi pekerjaan seseorang. Keyakinan bahwa pekerja yang puas lebih produktif daripada yang tidak puas menjadi pendirian banyak manajer bertahun-tahun.

b. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mecoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada lainnya. Diantara teori kepuasan kerja adalah *two factor theory* dan *value theory.*

1) Two factor theory

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*.

2) Value theory

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akn semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas.

c. Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) terdapat lima faktor yang dpat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja menurut Wibowo (2016), yaitu sebagai berikut :

1) *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu aka puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.

3) *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Kepuaan merupakan hasil dari persepsi orang baha perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandiingan antara keluaran dan masukkan pekerjaan lainnya.

5) *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Mangkunegara (2015) menerangkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaan, berikut pejelasannya :

1) Faktor pegawai merupakan faktor yang berasal dari dalam diri sendiri pegawai, seperti kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2) Faktor pekerjaan merupakan faktor yang berasal dari lingkungan pekerjaan. Seperti jenis pekerjaan, struktur organiasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

d. Korelasi Kepuasan Kerja

Wibowo (2016) beberapa korelasi kepuasan adalah sebagai berikut :

1) *Motivation* (motivasi)

Dengan adanya motivasi pegawai dapat melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan kinerjanya.

2) *Job involment* (perlibatan kerja)

Perlibatan kerja menujukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya.

3) Organizational citizenship behavior

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku pekerja diluar dari apa yang menjadi tugasnya.

4) *Organizational commitment* (komitmen organisasi)

Komitmen organisasi mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya.

5) *Absenteeism* (kemangkiran)

Kemangkiran merupakan hal mahal dan manajer secara tetap mencari cara untuk menguranginya. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat kemangkiran akan menurun.

6) *Turnover* (perputaran)

Perputaran sangat penting bagi manajer karena menganggu kontinuitas organisasi dan sangat mahal. Dengan kekuatan hubungan tertentu dapat

mengurangi dampak negative pada perputaran yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja pekerja.

7) *Perceived stress* (perasaan stress)

Stress dapat berpengaruh sangat negative terhadap perilaku organisasi dan kesehatan individu. Dengan demikian perlunya upaya untuk mengurangi dampak negative stress dengan memperbaiki kepuasan kerja.

8) *Job performance* (prestasi kerja)

Prestasi kerja dapat berpengaruh positif apabila pegawai memiliki kepuasan terhadap kinerjnya.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Greenberg dan Baron (2003) motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan rang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan Wibowo (2016). Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang meggerakkan, mengarahkan perilaku, memberi semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efesien. Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor dalam diri seorang guru yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan Wahyudi (2012).

Fahmi (2016) motivasi adalah aktivitas periilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Chung dan Meggison menyatakan bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam megejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan. Hamzah (2013) motivasi kerja guru adalah suatu hal yang dibutuhkan guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja adalah sesutau yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas. Motivasi kerja guru akan mensuplai energi untuk bekerja / mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya Supriyanto (2016).

Wibowo (2016) motivasi bersifat jangka panjang. Inspirasi bersifat lanjut diberikan kepada bawahan yang penuh motivasi dengan memercayai mereka untuk bekerja berdasrakan inisiatifnya sendiri dan mendorong mereka menerima tanggung jawab seluruh pekerjaan. Individu yang penuh motivasi sangat penting untuk memasok organisasi dengan inisiatif baru yang sangat penting dalam dunia yang penuh kompetisi.

b. Fungsi Motivasi Kerja

Fungsi motivasi Purwanto (2010) adalah sebagai berikut :

1) Mendorong manusia untuk berbuat/bertindak. Motivasi itu berfungsi sebagai penggerak atau sebagai motor yang memberikan energi (kekuatan) kepada seseorang untuk melakukan suatu tugas.
2) Motivasi menentukan arah perbuatan. Yaitu kearah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita. Motivasi mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan itu, makin jelas tujuan itu makin jelas pula terbentang jalan yang harus ditempuh.
3) Motivasi menyeleksi perbuatan kita. Artinya menentukan perbuatan-perbuatan yang harus dilakukan, yamg serasi, guna mencapai tujuan itu dengan menyampingkan perbatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

c. Bentuk-bentuk Motivasi

Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu :

1) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang terebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada dii orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

2) Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

d. Tujuan Motivasi

Farida (2016) tujuan motivasi diantaranya sebagai berikut :

1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
4) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
5) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
6) Meningkatkan tingkat kesejahteraan masyarakat.

e. Teori Motivasi terkait dengan Kinerja

Kreitner dan Kinicki (2003) membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui :

1) *Needs* (Kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan dikemukakan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari *physiological, safety, social, dan self-actualization.*

2) *Job design* (Desain Pekerjaan)

Job desaign adalah mengubah konten dan/atau proses pekerjaan spesifik umtuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.

3) *Satisfaction* (Kepuasan)

Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respons bersifat memengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Orang yang relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak

puas satu atau lebih aspek lainnya. Karena terdapat hubungan dinamis antara motivasi dengan kepuasan kerja, maka perlu dipahami penyebab kepuasan kerja dan konsekuensi dari kepuasan kerja.

4) *Equity* (Keadilan)

Equity theory adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.

5) *Expectation* (Harapan)

Expectancy theory berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. Biasanya expectancy theory, dapat dipergunakan untuk memprediksi perilaku dalam situasi dimana pilihan antara dua alternatif atau lebih harus dilakukan.

6) *Goal Setting* (Penetapan Tujuan)

Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan.

5. Religiusitas

a. Pengertian Religiusitas

Istilah religi, berasal dari bahasa latin; religio, bahasa Inggris; religion , bahasa Arab; al-diin atau agama. Religiusitas yaitu kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa dengan ajaran kebaktian dan kewajiban-kewajiban yang bertalian

dengan kepercayaan itu. Religiusitas adalah proses sesorang memahami dan menghayati agama dalam kehidupannya yang mencakup keyakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan agama dan pengamalan agama dalam kehidupannya Supriyanto (2016).

Religiusitas merupakan kedalaman penghayatan agama seseorang dan keyakinannya terhadap Tuhan yang kemudian diwujudkan dengan memenuhi perintahNya dan tidak melanggar laranganNya dengan ikhlas tanpa adanya paksaan baik berupa ibadah yang tampak oleh mata maupun yang tidak tampak dalam kehidupan sehari-hari Fatimatusa'adah (2020).

Religiusitas adalah komitmen seorang hamba kepada Tuhannya, Allah SWT yang mana tidak ada implikasi secara langsung bagi orang lain karena bersifat hubungan pribadi seorang hamba terhadap Tuhannya dalam Annur (2020).

b. Fungsi Religiusitas

Fatimatusa'adah (2020) religiusitas memiliki empat fungsi yaitu :

1) Agama sebagai sumber moral.

Agama merupakan sumber moral yang paling kuat. Moral merupakan hal yang membedakan manusia dengan mahkluk lainnya. Agama tidak hanya mengajarkan tentang keimanan kepada Tuhan dan kehidupan akhirat, namun agama juga merintahkan hal-hal yang baik dan melarang hal-hal yang buruk.

2) Agama sebagai petunjuk kebenaran.

Manusia adalah makhluk yang berakal sehingga bias memilih antara hak dan yang batil. Namun tidak semua permasalahan dapat diselesaikan hanya dengan akal hal ini disebabkan kemampuan manusia yang terbatas. Agama

menjadi solusi dari keterbatasan tersebut dengan menjadi sumber kebenaran yang mutlak dari Allah SWT.

3) Agama menjadi sumber informasi metafisika

Agama tidak hanya menjawab persoalan-persoalan dunia akan tetapi juga menjelaskan persoalan metafisik yang tidak terjawab oleh akal manusia seperti kehidupan setelah mati, surga dan neraka. Agama mejadi sumber informasi langsung dari dzat Yang Maha Mengetahui.

4) Agama pembimbing manusia

Agama turun untuk mmbimbing manusia kearah jalan yang benar.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Religiusitas

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi religiusitas seseorang Fatimatusa'adah (2020) meliputi :

1) Faktor sosial

Pengaruh pendidikan dan berbagai tekanan sosial meliputi pendidikan orang tua, tradisi-tradisi sosial dan tekanan sosial untuk menentukan sikap yang disepakati oleh lingkungan tersebut.

2) Pengalaman individu maupun kelompok

Pengalaman konflik moral dan pengalaman batin emosional yang langsung berhubungan dengan Tuhan dapat membantu perkembangan sikap keagamaan dari individu maupun klompok.

3) Faktor kebutuhan

Kebutuhan yang tidak terpenuhi secara sempurna seperti kebutuhan keselamatan, cinta kasih harga diri, dan ancaman kematian.

4) Faktor intelektual

Hal ini berkaitan dengan berbagai hal yang berhubungan dengan proses pemikiran verbal terutama dalam pembentukan keyakinan-keyakinan keagamaan, mana yang harus diterima dan mana yag harus ditolak.

d. Dimensi Religiusitas

Dalam dimensi religiusitas adalah sebagai berikut :

1) Dimensi keyakinan (ideologis) atau akidah islam.

Dimensi ini berisi tentang pengharapan-pengharapan dimana orang religius berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui kebenaran doktrin-doktrin. Dalam islam keyakinan sejajar dengan akidah yang menunjukkan pada seberapa tingkat keyakinan seorang muslim dalam melaksanakan kegiatan ritual yang dianjurkan oleh agama.

Dengan kimanan dalam diri, akan mempengaruhi kseliruhan tingkah laku dan perbuatan seseorang sehingga dapat berfikir dengan positif dalam menyelesaikan setiap permasalahan atau pekerjaan yang sedang dihadapi.

2) Dimensi praktik agama

Dimensi ini berkaitan dengan ritual, ketaatan, dan lain-lain yang menunjukkan komitmen komitmen seseorang terhadap agama yang

dianutnya. Syariat islam mengarah pada tingkat kepatuhan muslim dalam mengerjakan kegiatan ritual yang dianjurkan.

3) Dimensi penghayatan atau pengalaman (ekpsperiensial)

Dimensi ini berkaitan dengan pengalaman keagamaan, perasaan-perasaan, persepsi-persepsi, dan sensasi-sensasi yang dialami seseorang dalam menjalankan agama yang dianut. Pengalaman spiritual akan menguatkan diri seseorang ktika terbentur pada suatu masalah kehidupan.

4) Dimensi pengetahuan agama (intelektual)

Dimensi ini mengacu pada pengetahuan seseorang mengenai ajaran-ajaran agamanya. Dalam praktiknya dikehidupan, seseorang yang melaksanakan perintah dan menjauhi larangan agama akan memperoleh kesejahteraan lahir dan batin (dunia dan akhirat).

5) Dimensi pengalaman (konsekuensial) atau akhlak.

Dimensi mengacu pada identifikasi akibat-akibat keyakinan, keagamaan, praktik, pengalaman, dan pengetahuan sseorang dari hari ke hari. Jika dikaitkan dengan islam dimensi ini membahas tntang seberapa tingkatan seorang muslim dalam beperilaku yang dimotivasi oleh ajaran-ajaran agama yang mencakup hubungan atara sesama manusia atau relasi antara individu dengan dunianya serta seberapa jauh seseorang dapat menerapkan ajaran agama dalam perilaku sehari-hari.

6. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kata kinerja berasal dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* yang memiliki arti melakukan, melaksanakan kewajiban, melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab, dan melaksanakan yang diinginkan oleh seseorang atau mesin *(The Scribner-Bantam English Dictionary)* Fatimatusa'adah (2020). Supardi (2014) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melksankan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibaawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Fahmi (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profiyt oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Amir (2016) menyatakan bahwa kinerja sebagai suatu perilaku yang menunjukkan bahwa betapa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan suatu tugas kerja ketimbang hasilnya dalam pembentukan konsep kinerja. Sebuah proses yang berkualitas pada umumnya didukung oleh masukkan dan sistem pengelolaan yang berkualitas, serta dapat memberikan hasil yang berkualitas pula. Sebaliknya, sebuah hasil kerja yang memuaskan biasa saja diperoleh melalui proses dan masukkan yang bagus.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tangggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberiaan penghargaan yang diterapkan oleh lembaga / organisasi tempat mereka bekerja, pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang Supriyanto (2016).

b. Tujuan Kinerja

Fahmi (2016) tujuan kinerja adalah sebagai berikut :

1) Peningkatan kinerja.
2) Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
3) Pengembangan dan perencanaan karier.
4) Penyesuaian kompensasi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Ada empat faktor yang dapat mepengaruhi kinerja karyawan atau pegawai dalam Fatimatusa'adah (2020). Faktor-faktor tersebut adalah :

1) Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam organisasi yang mendukung kinerja karyawan seperti iklim organisasi dan kompensasi.
2) Faktor eksternal merupakan kejadian-kejadian atau keadaan yang ada di luar organisasi dan mampu mempengaruhi kinerja karyawan.
3) Faktor internal pegawai faktor-faktor yang berasal dari dalam diri pegawai atau faktor bawaan lahir dan diperoleh ketika ia berkembang.
4) Faktor-faktor bawaan seperti keadaan fisik, jiwa dan bakat. Sedangkan faktor yang diperoleh ketika berkembang seperti pengalaman kerja, motivasi, keterampilan dan etos kerja.

Untuk menilai kinerja organisasi dibutuhkan beberapa aspek yaitu pengetahuan tentag pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, intelegasi (kecerdasan) , pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi serta organisasi. Aspek-aspek tersebut kemudian dikelompokkan menjadi :

1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik serta peralatan yang digunakan dalam pelaksanaan tugas dan pengalaman serta pelatihan yag diperoleh.
2) Kemampuasn konseptual, yaitu kemampuan memahami kompleksitas prusahaan dan penyesuaian gerak dari masing-masing unit ke bidang operasional secara menyeluruh.
3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan berupa kerja sama, kemampuan memotivasi karyawan dan negoisasi.

Untuk dapat menilai kinerja karyawan maka harus memperhatikan lima faktor, yaitu :

1) Kualitas pekerjaaan berupa ketelitian, akurasi, penampilan dan penerimaan keluaran.
2) Kuantitas pekerjaan berupa kontribusi dan volume keluaran.
3) Supervise seperti membutuhkan arahan, saran dan perbaikan.
4) Kehadiran seperti regularitas, dapat diandalkan dan ketepatan waktu.
5) Konservasi berupa kerusakan, pemliharaan, pemborosan, pencegahan dan peralatan.

d. Indikator penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Katim dan Wiliyawati (2016) indikator penilaian kinerja yaitu :

1) Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesiapan dan kesesuainnya.
2) Kuantitas kerja adalah jumlah kerja dalam periode tertentu.

3) Pengetahuan tntang pekerjaan adalah luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
4) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan yaitu keefektifan menyampaikan pendapat ketika rapat.
5) Perencanaan kegiatan adalah kegiatan yang dirancang sebelum pelaksanaan aktivitas pekerjaan.

7. Penelitian Terdahulu

No	Pengarang dan Penerbit	Judul	Keterangan
1.	Teguh Supriyanto (2016)	Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Giriwoyo Kabupaten Wonogiri.	Terdapat pengaruh signifikan religiusitas dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Giriwoyo Kabupaten Wonogiri tahun pelajaran 2015/2016. Berdasarkan analisis data diperoleh nilai F

			hitung sebesar 150.348 dengan taraf signifikasi 0,000. Besarnya nilai F tabel untuk sampel sebanyak 64 (dfl=k-1, dt2=n-k) adalah 3.15.
2.	Fatimatus'adah (2020)	Pengaruh Religiusitas, Budaya Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan Assalam Hypermarket Surakarta	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan religiusitas terhadap kinerja karyawan Assalam Hypermarket. Hal ini ditunjukkan dengan nilai diperoleh t hitung sebesar 4,434 > t tabel sebesar 1,985 dengan nilai tingkat *p-value* sebesar 0,000 < α sebesar 0,05.
3.	Suryani Dewi Pratiwi (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut Persepdi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa analisis data dari kelima hipotesis menujukkan bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 sehingga Ho diterima, maka dapat disimpulkan bahwa (1) terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja guru, (2) terdapat pengarug kepuasan kerja terhadap kinerja guru,

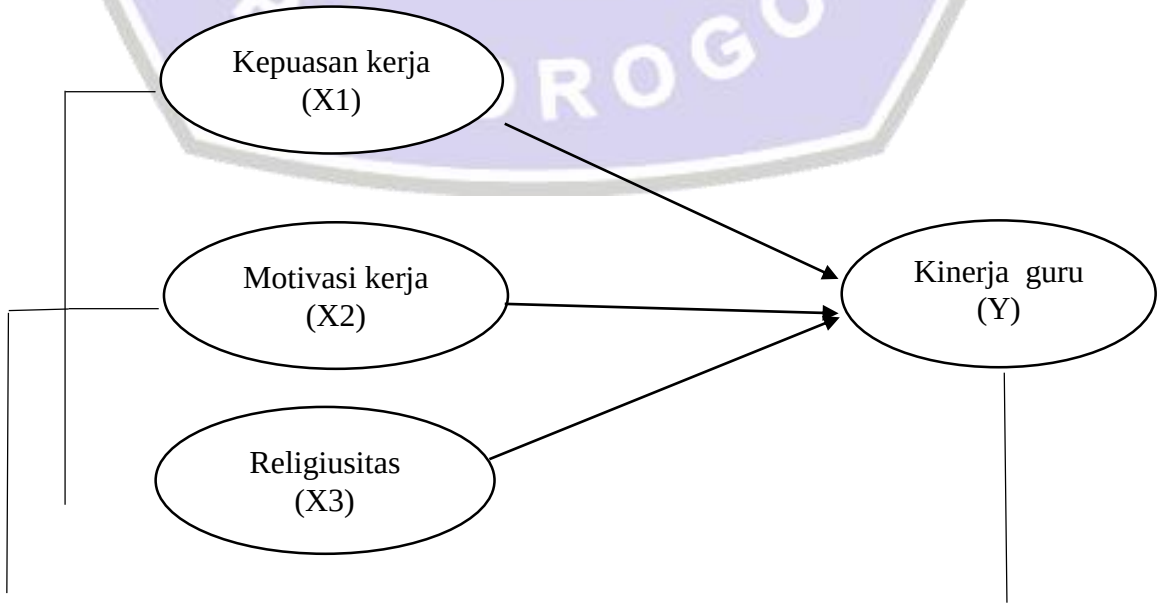
			(3) terdapat pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, (4) terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru, (5) terdapat pengaruh dari motivsi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupten Wonogiri.

8. Kerangka Pemikiran

Indikator yang mempengaruhi kinerja guru ditinjau kepuasan kerja, motivasi kerja dan religiusitas terhadap kinerja guru di SDMT Ponorogo.

Gambar

Kerangka pemikiran



Dari gmbar diatas, merupakan kerangka pemikiran yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Religiusitas terhadap Kinerja Guru di SDMT Ponorogo. Adapun konsep pemikiran diatas adalah sebagai berikut :

Keterangan :

X1 = Kepuasan Kerja (Variabel independen 1)

X2 = Motivasi Kerja (Variabel independen 2)

X3 = Religiusitas (Variabel independe 3)

Y = Kinerja Guru (Variabel dependen)

9. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2018). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data Agustin (2015). Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Wirawan (2015) kepuasan kerja adalah persepsi, perasaan, dan sikap orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Seorang karyawan atau guru merasa lebih produktif dalam pekerjaannya karena merasa puas atas kerjanya. Wibowo

(2016), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan sesorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Dengan kepuasan kerja seorang guru dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi seorang karyawan atau guru.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryani Dewi Pratiwi (2013) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SDMT Ponorogo.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Supriyanto (2016) motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan maka akan meningkatkan kinerjanya. Fahmi (2016) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, sedangkan guru yang tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi tidak akan mencapai hasil kerja yang optimal.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryani Dewi Pratiwi (2013) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru Ekonomi di SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SDMT Ponorogo.

c. Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Guru

Supriyanto (2016) religiusitas adalah proses seseorang memahami dan menghayati agama dalam kehidupannya yang mencakup kayakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan agama dan pengalaman agama dalam kehidupannya.

Annur (2020) religiusitas adalah komitmen seorang hamba kepada Tuhannya, Allah SWT yang mana tidak ada implikasi secara langsung bagi orang lain karena bersifat hubungan pribadi seorang hamba. Dengan demikian seseorang yang berkomitmen atas pekerjaan dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Teguh Supriyanto (2016) membuktikan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Giriwoyo Kabupten Ponorogo.

Penelitian terdahulu yang lain dilakukan oleh Fatimatusa'adah (2020) membuktikan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Assalam Hypermarket Surakarta. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H3 : Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SDMT Ponorogo.