

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Tinjauan Pustaka

a) Manajemen Sumber Daya Manusia

Bintoro dan Daryanto (2017), MSDM (Manajemen Sumberdaya Manusia) suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang di miliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuannya.

Suryano (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non financial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat di wujudkan menjadi potensi nyata dalam mewujudkan menjadi potensi nyata dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Human Resource Management is the process of recruiting, selecting, inducting employees, providing orientation, imparting training and development, appraising the performance of employees, deciding compensation and providing benefits, motivating employees, maintaining proper relations with employees and their trade unions, ensuring employees safety, welfare and healthy measures in compliance with labour laws of the land and finally following the Orders / Judgements of the concern High Court and Supreme Court, if any (<https://www.inc.com/>). (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses merekrut, memilih, melantik karyawan, memberikan orientasi,

memberikan pelatihan dan pengembangan, menilai kinerja karyawan, memutuskan kompensasi dan memberikan manfaat, memotivasi karyawan, menjaga hubungan yang baik dengan karyawan dan serikat pekerja mereka, memastikan keselamatan karyawan, langkah-langkah kesejahteraan dan kesehatan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan di negara tersebut dan akhirnya mengikuti Perintah / Keputusan Pengadilan Tinggi dan Mahkamah Agung, jika ada.)

Human Resource Management (HRM) is the term used to describe formal systems devised for the management of people within an organization. The responsibilities of a human resource manager fall into three major areas: staffing, employee compensation and benefits, and defining/designing work. Essentially, the purpose of HRM is to maximize the productivity of an organization by optimizing the effectiveness of its employees. This mandate is unlikely to change in any fundamental way, despite the ever-increasing pace of change in the business world. As Edward L. Gubman observed in the Journal of Business Strategy, "the basic mission of human resources will always be to acquire, develop, and retain talent; align the workforce with the business; and be an excellent contributor to the business. Those three challenges will never change (<http://www.whatishumanresource.com/>). (Manajemen Sumber Daya

Manusia (MSDM) adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan sistem formal yang dirancang untuk manajemen orang dalam suatu organisasi. Tanggung jawab manajer sumber daya manusia terbagi dalam tiga bidang utama: kepegawaian, kompensasi dan tunjangan karyawan,

dan menentukan / merancang pekerjaan. Pada hakikatnya tujuan MSDM adalah untuk memaksimalkan produktivitas suatu organisasi dengan mengoptimalkan efektivitas karyawannya. Mandat ini tidak mungkin berubah secara fundamental, meskipun laju perubahan yang terus meningkat di dunia bisnis. Seperti yang diamati oleh Edward L. Gubman dalam *Journal of Business Strategy*, "misi dasar sumber daya manusia adalah selalu memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan bakat; menyelaraskan tenaga kerja dengan bisnis; dan menjadi kontributor yang sangat baik untuk bisnis. Ketiganya tantangan tidak akan pernah berubah), (<http://www.whatishumanresource.com/>).

Dengan demikian, manajemen sumberdaya manusia merupakan kemampuan untuk mengelola semua potensi dan aktifitas manusia yang produktif yang dapat di tumbuh kembangkan untuk memenuhi kebutuhan hidup sendiri dan masyarakatnya berupa materi dan non materi demi mencapai kehidupan yang lebih baik. Dengan kata lain, manajemen sumberdaya manusia mencakup semua aspek-aspek kemampuan dan kekuatan yang dimiliki sebagai kualitas individu dan kelompok dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mengetahui dan mengidentifikasi cirri-ciri manusia atau kelompok manusia yang dianggap berkualitas.

b) Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Potu (2013), Kinerja adalah jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan pencerminan

kemampuan suatu organisasi dalam mengelola maupun mengalokasikan sumber daya yang ada dan kinerja menjadi hal yang penting untuk di capai dalam organisasi tersebut. Fachreza, dkk (2018), kinerja adalah hasil kerja yang di capai dari pelaksanaan tugas yang telah di bebaskan dan di dasarkan atas percakapan pengalaman maupun kesungguhan dan waktu. Kinerja individu merupakan ukuran sejauh mana individu itu berhasil melakukan tugas dan pekerjaannya.

M.M. Khtatbeh *et al* (2020), *Performance from a behavioural view as everything that an individual or system does. They noted that performance consists of a person involved in behaviour in a particular situation in order to achieve the desired results.* (Kinerja dari sebuah perilaku dilihat sebagai segala sesuatu yang dilakukan oleh individu atau sistem. Mereka mencatat itu kinerja terdiri dari seseorang yang terlibat dalam perilaku tertentu situasi untuk mencapai hasil yang diinginkan).

Liao *et al* (2012), *consider job performance as a basis for promotions, extra pay-ments, reviews, and salary and wage adjustments. They considered it as a criterion for progress and obtaining rewards.* (Kinerja pekerjaan sebagai dasar untuk promosi, gaji ekstra-ments, review, dan gaji dan penyesuaian upah. Mereka menganggapnya sebagai kriteria untuk kemajuan dan mendapatkan penghargaan).

Kinerja berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

di capai seseorang dalam melaksanakan fungsinya dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2. Cara mengukur kinerja

Cara mengukur kinerja menurut Bintoro dan Daryanto (2017) adalah sebagai berikut :

- a) Kualitas Kerja adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis.
- b) Ketetapan waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang di rencanakan.
- c) Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.
- d) Kemampuan yaitu di antara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata dapat di terapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat di kembangkan.
- e) Komunikasi yaitu merupakan interaksi yang di lakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapat dalam memecahkan masalah yang di hadapi.

Mas'ud dan Fuad (2004), Kinerja diukur menggunakan indikator sebagai berikut :

- a) Kualitas kerja karyawan.
- b) Kuantitas kerja karyawan.
- c) Ketepatan waktu.
- d) Keterampilan dan tingkat pengetahuan karyawan.

Blickle, *et al* (2007) *How to measure performance as follows:*

- a) *Task performance is how fast the employee is in completing the task with good quality performance.*
- b) *Adaptif performance is the ability of employees to handle unexpected events in activities.*
- c) *Contextual performance is the friendliness of employees when working with other colleagues.*

Blickle, *et al* (2007), Cara mengukur kinerja sebagai berikut:

- a) Kinerja tugas adalah seberapa cepat karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan kualitas kinerja yang baik.
- b) Kinerja adaptif adalah kemampuan karyawan dalam menangani kejadian tak terduga dalam aktivitas.
- c) Kinerja kontekstual adalah keramahan karyawan ketika berkerja sama dengan rekan yang lain.

c) **Kinerja Guru**

1. **Kinerja Guru**

Marlina (2015), kinerja guru hasil kerja yang dicapai oleh guru sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing yang didasari pada pengetahuan, sikap, keterampilan dan dorongan dalam pelaksanaan tugas”. Kinerja guru berdasarkan Peraturan Menteri

Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010, “Adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Mangunaegara dan Warisk (2015), *Performance means the achievement or work that can be achieved by a person or group of people in an organization, in accordance with their respective authorities and responsibilities to achieve organizational goals in Indonesia in accordance with the law and morals and ethics*”. (Kinerja berarti pencapaian atau pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi di Indonesia sesuai dengan hukum dan moral dan etika). Menurut Alefari, Barahona, & Salonitis (2018), *"Employee performance is a key factor for the success of any modern organization. Employees are an asset that cannot be imitated by the competition, and therefore should be considered the most valuable resource"*. (Kinerja karyawan adalah faktor kunci bagi keberhasilan organisasi modern manapun. Karyawan adalah aset yang tidak dapat ditiru oleh kompetisi, dan karenanya harus dianggap sebagai sumber daya yang paling berharga.

Muhtar (2003), kinerja guru adalah seluruh aktifitas yang dilakukan dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, dan membimbing, mengerahkan dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangan. Mangunegara dan Anwar (2008), kinerja adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, sehingga kinerja guru dapat diartikan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru sesuai dengan fungsinya,

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah sebuah hasil yang di dapat guru dari mengemban tanggung jawab dalam mengerjakan tugasnya dalam mendidik, mengajar, dan membimbing mengarahkan anak didik untuk mencapai tingkat kematangan dan kedewasaan.

2. Cara Mengukur Kinerja Guru

Fadhil dan Yunaidi (2018), Kinerja diperlukan untuk mengetahui kemampuan karyawan itu seberapa jauh dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator untuk mengukur kinerja guru atau karyawan sebagai berikut :

a) Kualitas

Bagaimana kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaan.

b) Kuantitas

Hasil kerja yang sesuai dengan target atau jumlah yang ditetapkan.

c) Ketepatan waktu

Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang di tentukan

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi

e) Kemandirian

Pekerjaan diselesaikan secara mandiri dan professional atau pekerjaan itu diselesaikan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Suwondo dan susanto (2015) ,

Kinerja guru diukur menggunakan indikator sebagai berikut :

- a) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b) Tingkat inisiatif karyawan.
- c) Kemampuan dalam bekerja sama.

Here are a few ways to measure and evaluate employee performance data (<https://www.thehartford.com/>):

- a) *Graphic rating scales.*
- b) *360-degree feedback.*
- c) *Self-Evaluation.*
- d) *Management by Objectives (MBO).*
- e) *Checklists.*

Berikut beberapa cara untuk mengukur dan mengevaluasi data kinerja karyawan (<https://www.thehartford.com/>)::

- a) Skala peringkat grafis.
- b) Umpan balik 360 derajat.
- c) Evaluasi diri.
- d) Manajemen berdasarkan Tujuan (MBO).
- e) Daftar periksa.

3. Etos Kerja

a) Pengertian Etos Kerja

Ambaryati dkk (2019), etos menyangkut menyangkut semangat hidup, termasuk semangat bekerja, menuntut ilmu pengetahuan dan meningkatkan keterampilan supaya dapat membangun kehidupan yang lebih baik di masa depan. (Timbuleng dan Sumarauw, 2015), Bahwa etos kerja merupakan sikap, perilaku individu yang memihak sepenuhnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Chazanagh dan Nejat (2010), *Work ethic has a relationship with values that dominate in society, Work ethic is called as a cultural area of society which includes beliefs and work values following the dominant general rules about culture in the community.* (Etika kerja memiliki hubungan dengan nilai-nilai yang mendominasi dalam masyarakat, etos kerja disebut sebagai area budaya masyarakat yang meliputi kepercayaan dan nilai-nilai kerja mengikuti aturan umum yang dominan tentang budaya dimasyarakat. Khamri dan Heryanto (2019), *The work ethic illustrates a person's willingness and enthusiasm to serve and carry out their duties as best they can".* (Artinya etos kerja menggambarkan kemampuan dan kemauan seseorang untuk melayani dan melaksanakan tugas mereka yang sebaik mungkin.

Rohmah (2018), Etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan yang berkaitan dengan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya. Octarina (2013), Etos kerja adalah totalitas kepribadian individu dan bagaimana cara mengekspresikan,

memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, supaya bisa mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal, etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret didunia kerja.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja adalah sikap individu maupun perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya yang didalamnya mencakup semangat kerja supaya dapat bertindak dengan optimal.

b) Cara Mengukur Etos Kerja

Butter R dan Herman J (2011), indikator etos kerja yang profesional antara lain :

- a) Kerja adalah menghasilkan uang
- b) Adanya kontribusi sosial dalam pekerjaan
- c) Kerja adalah panggilan : bekerja dengan tuntas dan tanggungjawab

Etos kerja diukur menggunakan indikator sebagai berikut, Sinamo (2005) yaitu :

- a) Penuh tanggung jawab
- b) Semangat kerja yang tinggi
- c) Berdisiplin
- d) Tekun dan serius
- e) Menjaga martabat dan kehormatan

Work ethic is measured as follows (<https://en.m.wikipedia.org/>):

- a) *Goal-oriented actions: It is not about making plans or the next logical steps; it's about getting things done so that the work invested wouldn't be counter-productive.*
- b) *Prioritized focus: Focusing on qualitative activities that a person is responsible for and in areas where they can make a difference or a high impact based on objectives.*
- c) *Being available and reliable: Spending time on the work and building oneself up for the task.*
- d) *Conscientiousness: A desire to do a task well, being vigilant and organized.*
- e) *Creating a rewarding routine/system: Engaging in tasks that provide strength and energy which can be transferred to your ultimate goals, creating a habit and a habitat for success.*

Etos kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut

(<https://en.m.wikipedia.org/>): :

- a) *Tindakan berorientasi tujuan: Ini bukan tentang membuat rencana atau langkah logis berikutnya; ini tentang menyelesaikan sesuatu sehingga pekerjaan yang diinvestasikan tidak akan menjadi kontraproduktif.*
- b) *Fokus yang diprioritaskan: Berfokus pada aktivitas kualitatif yang menjadi tanggung jawab seseorang dan di area di mana aktivitas tersebut dapat membuat perbedaan atau dampak tinggi berdasarkan tujuan.*

- c) Tersedia dan dapat diandalkan: Menghabiskan waktu untuk pekerjaan dan membangun diri untuk tugas tersebut.
- d) Conscientiousness: Keinginan untuk melakukan tugas dengan baik, waspada dan terorganisir.
- e) Menciptakan rutinitas / sistem yang bermanfaat: Terlibat dalam tugas yang memberikan kekuatan dan energi yang dapat ditransfer ke tujuan akhir Anda, menciptakan kebiasaan dan habitat untuk sukses.

4. Disiplin Kerja

a) Pengertian Disiplin Kerja

Marlina (2015), disiplin kerja adalah ketaatan setiap individu terhadap semua aturan yang berlaku di dalam pekerjaan tersebut yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta ketertarikan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya dengan demikian disiplin kerja merupakan sikap untuk mematuhi dan mentaati semua peraturan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Mangunegara dan Warisk (2015), *Discipline in the world of work is an important factor that must be possessed by an employee who wants to be achieved in his work life, discipline can be a problem in timeliness, adherence to the tasks assigned to it, and better utilization of infrastructure.*

(Disiplin dalam dunia kerja adalah faktor penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan yang ingin dicapai dalam kehidupan kerjanya, disiplin

dapat menjadi masalah dalam ketepatan waktu, kepatuhan pada tugas yang diberikan kepadanya, dan pemanfaatan infrastruktur yang lebih baik.

M. Agussalim (2017), *Work discipline can also be interpreted as employees who always come and go home from work on time, do all work properly, obey all applicable organizational rules and social norms*".

(Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai karyawan yang selalu datang dan pulang kerja tepat waktu, melakukan semua pekerjaan dengan benar, mematuhi semua aturan organisasi yang berlaku dan norma sosial.

Husna (2017), Disiplin kerja adalah suatu sikap untuk mentaati semua peraturan yang berlaku agar tujuan dalam organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai". Menurut Timbuleng & Sumarauw (2015), "Disiplin kerja adalah perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berpedoman pada peraturan perusahaan.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap individu terhadap aturan yang ada maupun aturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas individu supaya tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai.

b) Cara Mengukur Disiplin Kerja

Husna (2017), disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan secara bersama baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Untuk mengukur disiplin kerja digunakan indikator yang dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Ketepatan Waktu, merupakan kemampuan dalam mengatur waktu dalam bekerja
- 2) Pemanfaatan Sarana dalam melaksanakan norma-norma, kemampuan dari pegawai untuk mengikuti norma yang diterapkan organisasi.
- 3) Tanggung jawab terhadap tugas yang diemban, merupakan keakuratan dan kesempurnaan dari pekerjaan yang dilakukan dapat dibuktikan.
- 4) Ketaatan dalam mentaati peraturan dan menerima sanksi ketika melakukan pelanggaran.

Suwondo dan Susanto (2015), indikator dalam mengukur disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu bekerja.
- 2) Kerapian berpakaian.
- 3) Kepatuhan pada aturan.
- 4) Tanggung jawab.

Tahir (2019), *show that work discipline is measured by the indicators of:*

- 1) *Quality of work discipline, including: coming and returning on time, time utilization for the implementation of tasks, and ability to develop self-potential based on positive motivation.*
- 2) *Quantity of work, including: volume of output and contribution.*
- 3) *Compensation needed, including advice, direction and improvement*
- 4) *Location of work or residence.*
- 5) *Conservation, including respect for rules with courage to always prevent the occurrence of actions that conflict with the rules and negatively affect the performance of employees.*

Tahir (2019), Indikator disiplin kerja dapat diukur sebagai berikut:

- 1) Kualitas disiplin kerja, meliputi: datang dan pulang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas, dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi positif .
- 2) Kuantitas pekerjaan, termasuk: volume output dan kontribusi.
- 3) Kompensasi yang dibutuhkan, termasuk nasihat, arahan dan perbaikan.
- 4) Lokasi kerja atau tempat tinggal.
- 5) Konservasi, termasuk penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu mencegah terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan dan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

5. Religiusitas

a) Pengertian Religiusitas

Alfisyah (2018), Agama memiliki peran sebagai suatu sistem yang memberikan norma atau aturan yang dapat dijadikan sebagai acuan atau filter bagi seseorang dalam melakukan segala aktivitasnya termasuk dalam aktivitas bekerja. Ancok dan Suroso (2008), Agama sebagai sitem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai dan sistem perilaku yang terlambangkan dan terpusat pada persoalan yang dihayati sebagai maknawi.

Norfaizzah Ramlee *et al* (2016), *Religiosity is defined in terms of intellect on religious knowledge and beliefs; in addition to its affect which is associated with emotional attachment or feelings regarding religion.*

(Religiusitas didefinisikan dalam hal kecerdasan pada pengetahuan dan kepercayaan agama; selain pengaruhnya yang terkait dengan ikatan emosional atau perasaan tentang agama.

Meral Elci et al (2011), *Religiosity is usually defined in terms of (1) cognition (religious knowledge, religious beliefs), (2) influence, relating to emotional attachment or emotional feelings about religion, and / or (3) behavior, such as attendance at a mosque or church, reading the Koran or the Bible, and pray*". (Religiusitas biasanya didefinisikan dalam hal (1) kognisi (pengetahuan agama, kepercayaan agama), (2) pengaruh, yang berkaitan dengan keterikatan emosional atau perasaan emosional tentang agama, dan/atau (3) perilaku, seperti menghadiri di masjid atau gereja, membaca Al-quran atau Alkitab, dan Berdoa).

Sari dkk (2013), Religiusitas adalah keyakinan kuat tentang apa yang akan terjadi kepada kehidupan manusia yang semata-mata itu adalah takdir Allah SWT dan juga religiusitas adalah tingkat pengetahuan seseorang mengenai agama yang dianutnya. Religiusitas mengarah pada kualitas penghayatan maupun sikap hidup seseorang berdasarkan suatu nilai keagamaan yang diyakininya dan menekankan pada nilai-nilai luhur keagamaannya. Anarki (2015), Religiusitas adalah panduan antara kepercayaan terhadap agama sebagai unsure kognitif, perasaan terhadap agama sebagai unsure efektif dan perilaku sebagai unsure konaif.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa religiusitas merupakan keadaan dalam diri seseorang yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan agama atau religiusitas merupakan kemampuan seseorang tentang pengetahuan dan perasaan pada agama dan tindakan keagamaan dalam diri seseorang.

b) Cara mengukur Religiusitas.

Fauzan dan Irma (2013), indikator untuk mrngukur religiusitas dengan menggunakan dimensi religiusitas yang terdiri dari :

- 1) Keyakinan, berisi berisi pengharapan-pengharapan dimana seseorang yang memiliki religious berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui kebenaran doktrin-doktrin didalamnya.
- 2) Pengetahuan Agama, yaitu hal-hal yang diharapkan orang yang beragama memiliki pengetahuan tentang agama yang dianutnya mengenai dasar - dasar keyakinan, ritus-ritus, kitab suci dan tradisi-tradisi.
- 3) Praktik Agama, tingkatan perilaku pemujaan, ketaatan, dan hal-hal yang dilakukan orang untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianutnya.

Glok dan stark (2013), indikator untuk mrngukur religiusitas dengan menggunakan dimensi religiusitas yang terdiri dari :

- 1) Ideologis atau keyakinan (*Religious belief*)

Dimensi ideologis menunjuk pada tingkat keyakinan atau keimanan seseorang terhadap kebenaran ajaran agama, terutama terhadap ajaranajaran agama yang bersifat fundamental dan dogmatik. Misalnya seseorang percaya akan adanya malaikat, surga, neraka serta hal-hal lainnya yang bersifat dogmatik.

- 2) Dimensi Praktik Agama (*Religious Practice*)

Merupakan dimensi ritualitik atau peribadatan, yakni sejauh mana seseorang Menjalankan kewajiban-kewajiban ritual agamanya.

3) Eksperensial atau pengalaman (*Religious Feeling*)

Dimensi pengalaman menunjukkan tentang perasaan-perasaan keagamaan yang dialami oleh individu. Dimensi ini berkaitan dengan pengalaman yang diperoleh dan dirasakan individu selama menjalankan ajaran agama yang diyakini.

4) Intelektual dan pengetahuan (*Religious Knowledge*)

Dimensi ini tingkat pengetahuan seseorang terhadap ajaran-ajaran agamanya tentunya dengan pedoman pada kitab suci dan karya lainnya dari Nabi atau ahli agama yang acuannya kitab suci.

5) Konsekuensi atau penerapan/pengamalan (*Religious Effect*)

Dimensi konsekuensial/pengamalan, yakni mengungkap tentang perilaku seseorang yang dimotivasi oleh ajaran agama dalam kehidupannya sehari-hari.

Huber and Huber (2012), how to measure religiosity as follows:

1) *Knowledge*

One's interest to learn more about diversity issues and topics from various sources

2) *Ideology*

Belief that there is no god but Allah, there is life after death and believe that Allah is the Almighty Essence

3) *Public practice*

Collective worship practices, such as public services in religious matters that are considered important and joining a person in a religious community.

4) *Private practice*

Practices of personal worship that are carried out and prioritized in everyday life

5) *Experience*

Feeling God's presence through feeling that life has been ordered by Him and giving direction in life.

Huber dan Huber (2012), cara mengukur religiusitas sebagai berikut:

1) Pengetahuan

Ketertarikan seseorang untuk mempelajari lebih jauh tentang hal dan topik keagamaan dari berbagai sumber

2) Ideologi

Keyakinan bahwa tidak ada Tuhan selain Allah, adanya kehidupan setelah mati dan yakin bahwa Allah adalah Dzat Yang Maha Kuasa

3) Praktik publik

Praktik ibadah yang bersifat kolektif, seperti pelayanan publik dalam hal keagamaan yang dianggap penting dan bergabungnya seseorang dalam suatu komunitas keagamaan.

4) Praktik pribadi

Praktik ibadah yang sifatnya pribadi yang dilaksanakan dan diutamakan dalam kehidupan sehari-hari

5) Pengalaman

Merasakan kehadiran Allah melalui perasaan bahwa hidup telah diatur oleh-Nya dan pemberian petunjuk dalam kehidupan.

2. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1.	S. Timbuleng., J.S.B. Sumarauw, 2015	Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado	Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis Regresi Berganda serta uji hipotesis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebaliknya disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2.	Etis sagita dan Siti Mahfiroh, 2018	Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Dan Religiusitas Terhadap <i>Fraud</i> (Studi	Metode kuantitatif, data primer, uji statistic: uji statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan analisis linear berganda	Secara simultan kesesuaian kompensasi, reward and punishment dan religiusitas berpengaruh terhadap fraud,

		Pada Karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo)		sedangkan secara parsial tidak berpengaruh
3.	Umi Masruroh, Partono Thomas, Lyna Latifah, 2012	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Brebes	Metode pengumpulan data dengan metode angket. Metode analisis data adalah analisis deskriptif persentase dan analisis regresi linier berganda.	Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru secara simultan maupun parsial.
4.	Marlina, 2015	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru SLTA Negeri di Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli	Teknik pengambilan data: Pengamatan/Observasi, Kuesioner, Dokumentasi. Adapun teknik analisis data: Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, dan Uji Hipotesis.	Motivasi, disiplin, dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru
5	Arischa Octarina, 2013	Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun	Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear berganda	Etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai
7	Hamid Ebadollahi Chanzanagh and Jafar Nejat, 2010	<i>Effect of Training, Compensation and Work Discipline against</i>	Penelitian penjelasan dengan analisis linear berganda, analisis deskriptif.	Pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh

		<i>Employee Job Performance</i>		terhadap kinerja karyawan.
8	Anwar Prabu Mangunegara dan Abdul Warisk, 2015	<i>Effect of Training, Competence and Discipline Working simultaneously Against Employee Performance</i>	Penelitian kuantitatif dengan metode survey. Uji reabilitas, uji validitas. Analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik.	Pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Eka, 2018	<i>The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance (at PT. Bank Mandiri Ciledug Branch)</i>	Metode deskriptif asosiatif, regresi linear berganda, determinan, pengujian hipotesis secara parsial dan simultan.	Hasil penelitian disiplin kerja menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data diolah, 2020

3. Hipotesis

a) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru

Ambaryanti dkk (2019), etos kerja Menyangkut semangat hidup, termasuk semangat bekerja, menuntut ilmu pengetahuan dan meningkat-kan keterampilan supaya dapat membangun kehidupan yang lebih baik di masa depan. Ginting (2016), Menyatakan bahwa etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret didunia kerja.

Pnelitian yang dilakukan Timbuleng dan Sumarauw (2015), etos kerja berpemgaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian

yang dilakukan Marlina (2015), bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dari penjelasan yang telah diuraikan peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

Ha₁ : “Etos Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo”

b) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Marlina (2015), Disiplin kerja merupakan ketaatan setiap individu terhadap semua aturan yang berlaku di dalam pekerjaan tersebut yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta ketertarikan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya dengan demikian disiplin kerja merupakan sikap untuk mematuhi dan mentaati semua peraturan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Penelitian yang dilakukan Marlina (2015), menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga seorang guru yang memiliki disiplin yang tinggi akan konsekuen, konsisten, taat azas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.. Penelitian yang dilakukan oleh Octarina (2013), disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penjelasan diatas peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

Ha₂ : “Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo”

c) Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Guru

Religiusitas mengarah pada kualitas penghayatan maupun sikap hidup seseorang berdasarkan suatu nilai keagamaan yang diyakininya dan menekankan pada nilai-nilai luhur keagamaanya. Anarki (2015), Religiusitas adalah panduan antara kepercayaan terhadap agama sebagai unsure kognitif, perasaan terhadap agama sebagai unsure efektif dan perilaku agama sebagai unsure konaif.

Penelitian yang dilakukan oleh Alfisyah (2018), Menyimpulkan bahwa menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara religiusitas terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rohayati (2014), Menyatakan bahwa religiusitas memiliki korelasi positif terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Dari penjelasan yang telah diuraikan diatas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

Ha3 : “Religiusitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo”

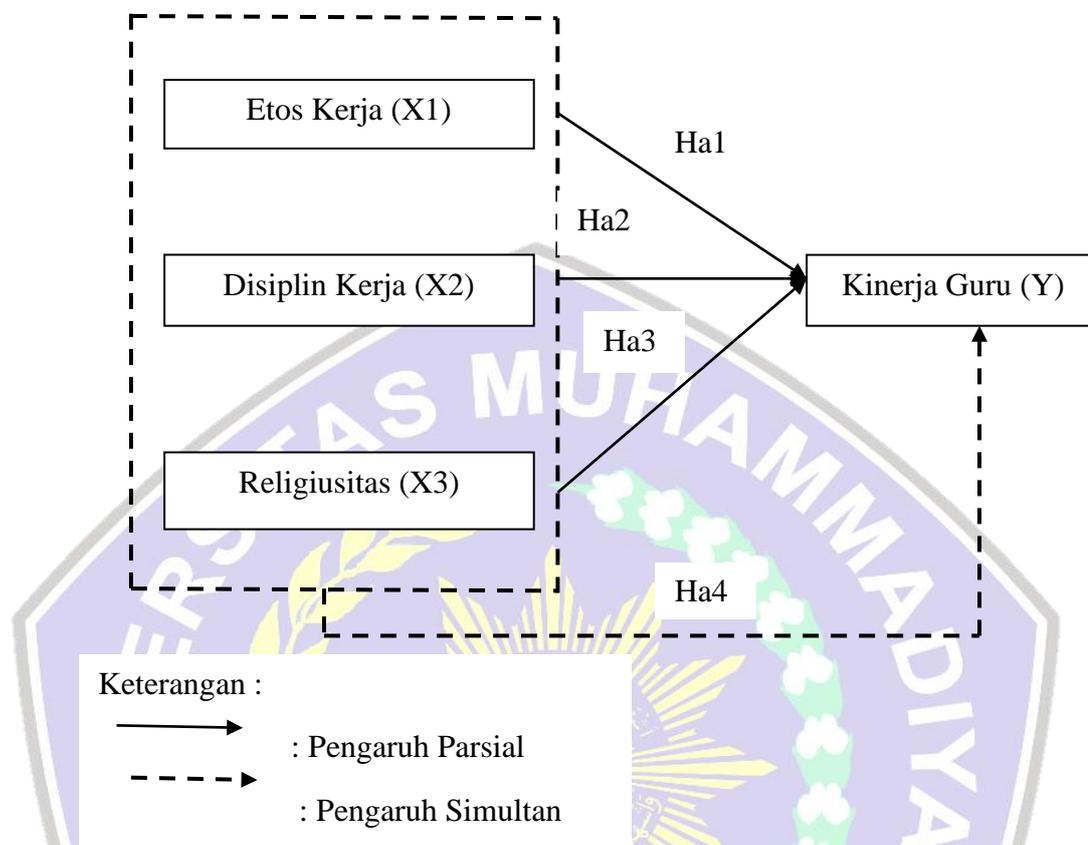
d) Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Religiusitas Terhadap Kinerja Guru

Peningkatan etos kerja guru senantiasa dihadapkan kepada masalah-masalah yang berkaitan dengan kualitas pribadi dan sosial, sehingga jika kualitas pribadi dan sosial para guru dapat ditingkatkan, maka peningkatan kinerja guru secara tidak langsung akan meningkat pula. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja

merupakan faktor utama dalam menjalankan kegiatan belajar, jika disiplin sudah diabaikan, maka tugas lainnya tidak akan terlaksana dengan baik. Kedisiplinan tidak hanya sebagai implikasi untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Seorang guru yang memiliki disiplin yang tinggi akan konsekuen, konsisten, taat azas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Adanya kedisiplinan juga dipengaruhi oleh religiusitas seseorang. Adanya religiusitas ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena jika karyawan memiliki jiwa religiusitas maka kemungkinan adanya tindakan kecurangan, ketidakdisiplinan dalam bekerja dan tindakan negatif lain yang dapat merugikan sangat kecil untuk terjadi karena tentunya suatu bentuk pelanggaran adalah dilarang dalam agama. Dari uraian diatas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

Ha4 : “Etos kerja, disiplin kerja, dan religiusitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Muhamadiyah Ponorogo”.

4. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, penelitian ini akan menguji Etos Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Religiusitas (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y). Penelitian ini menghubungkan X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y , dan X_3 terhadap Y .

Kinerja guru yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya etos kerja, disiplin kerja, dan religiusitas. Peningkatan etos kerja guru dihadapkan pada masalah yang berkaitan dengan kualitas pribadi dan sosial, sehingga jika kualitas pribadi dan sosial para guru dapat ditingkatkan, maka peningkatan kinerja guru secara tidak langsung akan

meningkat pula. Bagus tidaknya etos kerja seorang guru juga dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja dari individunya. Kedisiplinan guru terhadap peraturan maupun norma yang berlaku dilingkungannya akan meningkatkan kinerja guru tersebut dalam bekerja. Semakin baik disiplin, maka semakin baik pula kinerja guru, disiplin yang terdiri dari disiplin waktu, disiplin administratif dan disiplin moral tepat untuk diterapkan dalam pekerjaan seorang guru. Religiusitas juga mempengaruhi kinerja guru, semakin taat terhadap kepercayaan agama yang dianutnya individu tidak akan melanggar atau berperilaku menyimpang dan kinerja individu dalam bekerja semakin baik.

