

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Zega, 2022 ; Prastiwi, 2022 ; Fauzan et al., 2023; Faeni, 2019).

Kinerja tenaga pendidik tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari sendiri seperti motivasi, sifat, bakat, dedikasi, profesi, dan pengalaman. Sementara faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar diri seseorang seperti lingkungan fisik, suasana kerja, imbalan, kebijakan, kepemimpinan, sarana dan prasarana. Keinginan, motivasi serta sifat yang dimiliki tenaga pendidik adalah faktor utama yang menunjang kinerja tenaga pendidik dalam tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya rasa tanggungjawab dapat dikatakan bahwa tenaga pendidik tidak akan menunjukkan prestasi yang baik di lingkungan kerja (Melya el al., 2023 ; Sawitri, 2019).

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan untuk seorang guru. Guru yang memiliki kinerja yang baik dapat dipastikan akan berhasil dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru. Namun pada kenyataannya banyak fakta yang menunjukkan bahwa kinerja guru masih terlihat belum optimal sehingga perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan. Kinerja guru kurang optimal karena guru hanya melaksanakan tugas-tugas rutin tanpa kreatifitas. Kemampuan guru berinovasi relatif tertutup, dan

kreativitas untuk berprestasi cenderung rendah. Kinerja tenaga pendidik pada indikator mutu hasil pada kinerja mencakup beberapa aspek yang berhubungan dengan hasil belajar peserta didik, antara lain: tingkat keberhasilan peserta didik tidak mencapai target baik nilai maupun persentase lulus ujian, peningkatan nilai rata-rata peserta didik tidak ada bila dibandingkan semester sebelumnya, partisipasi peserta didik dan keterlibatan dalam proses pembelajaran tidak mengalami kemajuan, kehadiran peserta didik dalam mengikuti pembelajaran dan memiliki kesempatan untuk mencapai hasil belajar yang optimal tidak meningkat dan lain sebagainya. Kinerja tenaga pendidik pada indikator kuantitas hasil pada kinerja mencakup beberapa aspek yang berhubungan dengan jumlah peserta didik, antara lain: tingkat kehadiran peserta didik yang baru mengalami kemunduran dan perpindahan peserta didik ke sekolah lain mengalami peningkatan (Indriawati et al, 2022 ; Zayd & Habiburahman, 2022 ; YSLV, 2022).

Dari penjelasan diatas maka indikator kinerja yang akan lebih diteliti adalah mutu hasil pada kinerja, kuantitas hasil pada kinerja, disiplin kerja, kehadiran dan kemampuan bekerja sama dengan tim.

Disiplin kerja merupakan perilaku patuh dan taat dalam melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi. Disiplin kerja adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang tenaga pendidik. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, terdapat masalah dalam hal kedisiplinan tenaga pendidik, seperti keterlambatan pengumpulan perangkat (administrasi) pendidikan dari waktu yang telah ditetapkan dan masih adanya keterlambatan dalam kehadiran tenaga pendidik. Kinerja tenaga pendidik pada indikator disiplin kerja mencakup beberapa aspek, antara lain : Kehadiran tepat waktu dalam setiap kegiatan, termasuk waktu masuk sekolah, jadwal mengajar, rapat, dan acara lainnya mengalami kemunduran, sering mengulur waktu, persiapan pelajaran yang kurang maksimal, seakan tidak mengalami kemajuan, pengelolaan waktu sangat tidak efektif dan bijaksana saat mengajar, memberikan tugas dan pekerjaan rumah yang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, serta bahkan menyelesaikan tugas administratif dalam batas waktu yang ditetapkan, Etika profesional: Guru yang disiplin akan mengikuti

etika profesional yang ditetapkan, seperti menjaga kerahasiaan informasi siswa, menghormati hak-hak siswa, serta berperilaku dengan sopan dan santun dalam lingkungan sekolah, Partisipasi dalam pengembangan diri: Guru yang disiplin akan berusaha terus meningkatkan kompetensi dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan, seminar, workshop, atau kegiatan pengembangan diri lainnya yang relevan. Evaluasi dan umpan balik: Guru yang disiplin akan secara teratur mengevaluasi kinerja mereka sendiri dan meminta umpan balik dari rekan kerja, atasan, atau siswa. Mereka akan menggunakan umpan balik ini untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja mereka secara keseluruhan. Keberlanjutan pembelajaran: Guru yang disiplin akan terus belajar dan mengikuti perkembangan dalam bidang pendidikan. Mereka akan memperbarui pengetahuan mereka tentang kurikulum, metode pengajaran, dan teknologi pendidikan terbaru (Sahlan Lubis, 2020 ; YSLV, 2022).

Kinerja tenaga pendidik pada indikator kehadiran mencakup pada tingkat kehadiran dan ketepatan waktu tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas-tugas mereka di lingkungan pendidikan. Tingkat kehadiran harian yang sering terlambat, tingkat ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas-tugas yang semakin tidak konsisten, jumlah absen dan keterlambatan yang meningkat dan tingkat kehadiran dalam kegiatan pengawasan siswa peserta didik semakin menurun. Kinerja tenaga pendidik pada indikator kemampuan bekerja sama dengan tim, adalah partisipasi aktif dalam tim mengalami kemunduran, nampaknya tenaga pendidik berjalan masing-masing tanpa melibatkan rekan yang lain, kurang memperhatikan cara dan kemampuan berkomunikasi dalam tim misalnya dalam memberi respon atau tanggapan, tidak terlihat kolaborasi dalam perencanaan pembelajaran dan kurangnya kontribusi terhadap pembagian tugas, dan lain sebagainya (Alhusaini, et al, 2020 ; YSLV, 2022).

Dibawah ini, tabel evaluasi kinerja tenaga pendidik di YSLV pada tahun 2022.

Tabel 1.1 : Evaluasi kinerja tenaga pendidik di YSLV

No	Nama	Motivasi	Disiplin kerja	Kepemimpinan	Tehnologi informasi	Kinerja
1	<i>Paulus</i>	4.5	4.2	3.8	3.9	4.1
2	<i>Buliher</i>	4.0	4.4	4.2	4.1	4.1
3	<i>Ester</i>	3.9	3.8	3.7	3.6	3.8
4	<i>Ismu</i>	4.2	4.5	4.6	4.2	4.4
5	<i>Hartati</i>	4.1	4.2	4.0	3.8	4.0
6	<i>Roman</i>	3.8	3.9	3.5	3.7	3.6
7	<i>Rumi</i>	4.3	4.1	4.4	4.3	4.3
8	<i>Sukar</i>	4.4	4.2	4.1	4.0	4.2
9	<i>Lusia Sri</i>	3.6	3.7	3.9	3.8	3.7
10	<i>Pontianus</i>	4.5	4.3	4.6	4.4	4.4
11	<i>Genoveva</i>	4.1	4.2	4.0	3.8	4.0
12	<i>Nanan</i>	3.8	3.9	3.5	3.7	3.6
13	<i>Ignatius</i>	4.3	4.1	4.4	4.3	4.3
14	<i>Petrus</i>	4.4	4.2	4.1	4.0	4.2
15	<i>Heribertus</i>	3.6	3.7	3.9	3.8	3.7
16	<i>Yustina</i>	4.5	4.3	4.6	4.4	4.4
17	<i>Carolus</i>	4.0	4.2	4.0	3.8	4.0
18	<i>Agustin</i>	3.1	3.9	3.5	3.7	3.6
19	<i>Renta</i>	4.3	4.1	4.4	4.3	4.3
20	<i>Darma</i>	4.2	4.2	4.1	4.0	4.2
21	<i>Marianti</i>	3.6	3.7	3.9	3.8	3.7
22	<i>Yakob</i>	4.0	4.3	4.6	4.4	4.4
23	<i>Tantyo</i>	4.5	4.2	4.0	3.8	4.0
24	<i>MM. Tri</i>	3.4	3.9	3.5	3.7	3.6
25	<i>Yohannes</i>	4.4	4.1	4.4	4.3	4.3
26	<i>Eritrina</i>	4.4	4.2	4.1	4.0	4.2
27	<i>Martina</i>	3.6	3.7	3.9	3.8	3.7
28	<i>Wahyuni,</i>	4.5	4.3	4.6	4.4	4.4
29	<i>Stephanie</i>	4.1	4.2	4.0	3.8	4.0
30	<i>Repelita</i>	3.8	3.9	3.5	3.7	3.6
31	<i>Andit</i>	4.3	4.1	4.4	4.3	4.3
32	<i>Rotua J.</i>	4.4	4.2	4.1	4.0	4.2
33	<i>Luspika</i>	3.6	3.7	3.9	3.8	3.7
34	<i>Santaria</i>	4.5	4.3	4.6	4.4	4.4
35	<i>Rhino</i>	4.1	4.2	4.0	3.8	4.0
36	<i>Rialdi</i>	3.8	3.9	3.5	3.7	3.6
37	<i>Romala</i>	4.3	4.1	4.4	4.3	4.3
38	<i>Bavo Ch.</i>	4.4	4.2	4.1	4.0	4.2
39	<i>Fransisca</i>	3.6	3.7	3.9	3.8	3.7
40	<i>Parida</i>	4.5	4.3	4.6	4.4	4.4
41	<i>Satya</i>	4.1	4.2	4.0	3.8	4.0
42	<i>Simon</i>	3.8	3.9	3.5	3.7	3.6
43	<i>Alexander</i>	4.3	4.1	4.4	4.3	4.3
44	<i>Kristina</i>	4.4	4.2	4.1	4.0	4.2
45	<i>Theresia</i>	3.6	3.7	3.9	3.8	3.7
46	<i>Catharina</i>	4.5	4.3	4.6	4.4	4.4
47	<i>Justina</i>	4.4	4.2	4.1	4.0	4.2
48	<i>Rosita</i>	3.6	3.7	3.9	3.8	3.7
49	<i>Kariman</i>	4.5	4.3	4.6	4.4	4.4
50	<i>Timbul</i>	4.4	4.2	4.1	4.0	4.2

Sumber : YSLV, 2023

Pada tabel 1.1 diatas, kinerja tenaga pendidik YSLV tidak maksimal, dimana mutu hasil pada kinerja tidak meningkat, kuantitas hasil pada kinerja menurun, disiplin kerja relative rendah, kehadiran dan kemampuan bekerja sama

dengan tim mengalami kemunduran. Semuanya ini menjadi penyebab penurunan jumlah peserta didik teristimewa pasca pandemi covid-19 (YSLV, 2022).

Motivasi adalah salah satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi. Motivasi berprestasi adalah keinginan untuk melakukannya dengan baik tidak begitu banyak demi pengakuan sosial atau prestise, tetapi untuk mencapai perasaan batin prestasipribadi, sukses dalam penyelesaian dengan beberapa standar keunggulan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan tenaga pengajar dalam kegiatan belajar mengajar, oleh karena itu tenaga pengajar diharuskan memiliki motivasi kerja. Tenaga pengajar yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung untuk selalu berusaha mencapai apa yang diinginkan untuk menunjang tugasnya sebagai tenaga pengajar walaupun mengalami hambatan dan kesulitan. Motivasi dianggap cukup penting dalam upaya belajar mengajar karena mendorong timbulnya tingkah laku untuk mempengaruhi dan mengubah tingkah laku peserta didik maupun tenaga pengajar (Sengadji, 2023 ; Sawitri et al , 2023).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan keberhasilan dari suatu organisasi. Keterkaitan antara disiplin kerja dengan produktifitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Pembiasaan diri untuk bersikap disiplin, maka diharapkan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik. Tenaga pendidik merupakan orang tua kedua di sekolah yang diberi amanat untuk mendidik, melatih, membimbing dan mengarahkan potensi yang dimiliki peserta didik dalam mewujudkan apa yang telah di cita-citakan. Tenaga pendidik sebagai pendidik harus mampu memberikan pendidikan dengan sebaik-baiknya kepada peserta didik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Secara umum tenaga pendidik merupakan orang yang bertanggung jawab dalam mendidik, sedangkan secara khusus tenaga pendidik merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan

perkembangan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif, kognitif, dan psikomotorik sesuai dengan nilai-nilai ajaran agama (Alhusaini et al., 2020).

Kepemimpinan merupakan sekumpulan kemampuan untuk dapat mempengaruhi, menggerakkan, dan melakukan dengan sebaik-baik mungkin agar mencapai hasil yang berkualitas sesuai tujuan yang telah ditetapkan Kepemimpinan merupakan elemen penting dalam mencapai kerja produktif dalam rangka meningkatkan kualitas pekerjaan yang berdampak kepada kinerja seseorang. Organisasi harus dijalankan dengan menggunakan prinsip-prinsip kepemimpinan, agar yang diupayakan dapat menghasilkan sebuah kinerja yang berkualitas efektif dan efisien. Teori tersebut sangat relevan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja (Seniwati el a., 2023).

Teknologi informasi merupakan penggabungan antara teknologi komputerisasi serta interaksi yang akan membentuk sistem perangkat lunak (*software*) serta perangkat keras (*hardware*). Pembentukan *software* dan *hardware* ini akan dipergunakan sebagai sarana pengolahan, pemrosesan, pendapatkan, penyusunan, penyimpanan serta aktivitas memanipulasi data dalam beragam metode. Metode ini digunakan agar dapat menghasilkan informasi yang berkualitas tinggi serta informasi yang akurat, tepat, serta relevan. Informasi ini digunakan sebagai sarana perusahaan agar mengurangi keperluan pribadi, ketidakpastian, pemerintahan, serta aktivitas bisnis sebuah perusahaan. Teknologi informasi dapat memproduksi informasi yang sangat strategis sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta bertujuan untuk mengambil keputusan (Samuel, 2019).

Kinerja teknologi informasi dalam perusahaan publik memerlukan dukungan SDM, Sumber Daya Bisnis serta teknologi yang bersinergi. Hal itu dapat dilihat dari hasil penelitian yang dapat membuktikan bahwa teknologi informasi yang memiliki basis SDM, sumber daya bisnis, serta sumber teknologi dapat memberikan pengaruh positif dalam kinerja teknologi informasi. Teknologi Informasi dapat mendukung SDM yang handal dalam rangka memberikan kemudahan perusahaan untuk mengolah data secara lebih praktis. Implementasi teknologi informasi tepat guna sangat efektif

untuk memengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan (Jaryono & Widuri, 2011).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan secara proaktif, Sumber Daya Manusia (SDM) harus menjadi manusia yang pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal (Apriyansyah, 2023). Bukti kemajuan bangsa yang besar dilihat dari kualitas pendidikan. Sistem pendidikan yang baik, dapat dipastikan akan menghasilkan lulusan atau SDM yang profesional yang kemudian akan mampu bersaing sehat dengan negara berkembang lainnya. Di zaman globalisasi saat ini yang kita rasakan bahwasannya pendidikan yang bermutu adalah suatu keharusan, karena persaingan dalam segala aspek tersebut sangat sulit untuk dihindari dan harus dilakukan (Patilima, 2022).

Pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cerdas, kreatif, mandiri dan menjadi warna Negara yang demokratis serta bertanggungjawab. Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, pemerintah menerapkan pendidikan karakter di sekolah, sebagai satu strategi membangun jati diri masyarakat Indonesia. Ada 18 karakter yang dicanangkan oleh pemerintah untuk ditanamkan melalui proses pendidikan karakter disekolah. Kedelapan belas karakter yang dimaksud adalah (1) karakter religius, (2) kejujuran, (3) toleransi, (4) disiplin, (5) kerja keras, (6) kreatif, (7) mandiri, (8) demokratis, (9) rasa ingin tahu, (10) semangat kebangsaan, (11) cinta tanah air, (12) menghargai prestasi, (13) bersahabat/komunikatif, (14) cinta damai, (15) gemar membaca, (16) peduli akan lingkungan, (17) peduli social dan (18) bertanggungjawab (YSLV, 2022).

Tujuan Pendidikan Nasional diantaranya adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri,

dan menjadi warga negara yang demokritis serta bertanggung jawab” (UU RI No 20 Tahun 2003).

Lembaga swasta juga ikut ambil bagian dalam mewujudkan Tujuan Pendidikan Nasional yaitu YSLV. YSLV berpusat di Kota Pematangsiantar, Propinsi Sumatera Utara. Dan YSLV Bekasi adalah merupakan cabang yang terletak di Jl.Kemuning V, RT.004/RW.005, Kelurahan Bojongmenteng, Kecamatan Rawalumbu Kota Bekasi. Keterlibatan YSLV Bekasi dalam mewujudkan pendidikan nasional di Indonesia tertuang dalam Visi dan Misinya. Visi YSLV Bekasi adalah Pendidikan yang unggul dan berkualitas dengan semangat Santa Lusia, dan Misi yaitu (1) mewujudkan pendidikan yang unggul dan berkualitas untuk mencerdaskan peserta didik dengan menggali potensi mereka, (2) menanamkan nilai-nilai kekatolikan, kefransiskanan dan kesantaluksaan dalam budaya sekolah, (3) menanamkan nilai-nilai nasionalisme, cinta tanah air dan pluralisme dan (4) mengangkat dan mengembangkan budaya dan kearifan lokal yang mendukung pendidikan (YSLV, 2022). Untuk mewujudkan Visi dan Misi YSLV Bekasi tersebut yaitu Tenaga pendidik atau Sumber Daya Manusia yang benar-benar unggul dan berkualitas. Memiliki kenerja yang profesional (YSLV, 2022).

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, tenaga pendidik berkewajiban : (UU RI No.20 Tahun 2005).

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik tenaga pendidik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Tenaga pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Beban kerja tenaga pendidik mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan (UU RI No 20 Tahun 2005).

YSLV Bekasi adalah lembaga pendidikan formal yang mengelola satuan pendidikan TK, SD, SMP, SMA, SMK dan SLB. Tenaga Pendidik lebih 300 orang. Dengan jumlah peserta didik hampir 2000 orang. Paska pandemi YSLV Cabang Bekasi mengalami penurunan jumlah peserta didik.

Tabel 1.2 : Penurunan jumlah peserta didik Per tahun

No	Tahun	Jumlah Murid	Persentase
1	2018	2025	-
2	2019	2015	0.49%.
3	2020	2010	0.24%.
4	2021	2005	0.24%
5	2022	1985	0.99%

Tabel 1.2 Sumber: statistik YSLV Bekasi 2022

Dalam matriks tersebut, jumlah murid menurun setiap tahunnya. Matriks tersebut dapat digunakan sebagai acuan untuk memantau penurunan jumlah murid dalam suatu lembaga pendidikan, sehingga dapat dilakukan tindakan perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan jumlah murid di masa yang akan datang.

Banyak hal yang mempengaruhi hal ini antara lain ekonomi masyarakat yang belum stabil, dibukanya sekolah-sekolah baru dan minat belajar peserta didik drastis menurun. Kita ketahui bersama hal ini sangat dipengaruhi oleh situasi pandemi dimana peserta didik belajar *online* bahkan hal ini sangat berpengaruh kepada karakter peserta didik. Untuk mengatasi permasalahan tersebut YSLV Bekasi tidak melulu melihat faktor dari luar (*eksternal*) yang mempengaruhi kurangnya peserta didik paska pandemi. YSLV Bekasi juga tetap dan selalu berbenah diri, mencoba menggali akar dari permasalahan ini.

Dari data tersebut diatas, dapat dilihat bahwa penurun peserta didik paska Pandemi di YSLV Bekasi juga dipengaruhi oleh penurunan kinerja tenaga pendidik. Atas dasar itulah, bisa diperjelas bila kinerja sebagai kemampuan seseorang yang dipraktikan melalui motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan dan kemajuan dalam teknologi informasi serta didukung oleh lingkungan kerja yang aman maupun bisa memberi dampak positif. Suatu perusahaan dinilai baik karena memiliki kinerja yang baik pula, maka saat ini penulis ingin membuat penelitian tentang kinerja para tenaga pendidik pada lembaga pendidikan YSLV Bekasi. Kinerja para tenaga pendidik pada lembaga ini mempunyai pengaruh besar terhadap profesionalitas peserta didik dalam berkarya, unggul dalam prestasi, prima dalam pelayanan menuju diklat berstandar nasional. Lembaga ingin berkompetensi secara nasional yang didukung oleh semua elemen lembaga sesuai tugas pokok dan fungsinya masing-masing (YSLV, 2022).

Dari uraian tersebut dan berdasarkan hasil pengamatan maka perlu dilakukan penelitian mengenai “ Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Yayasan Santa Lusia Virginii Bekasi ”.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya dan permasalahan tersebut di atas, dapat dirumuskan beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Sejauh mana korelasi motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik YSLV Bekasi ?
2. Sejauh mana korelasi disiplin kerja terhadap kinerja tenaga pendidik YSLV Bekasi ?
3. Sejauh mana korelasi kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik YSLV Bekasi ?
4. Sejauh mana korelasi teknologi informasi terhadap kinerja tenaga pendidik di YSLV Bekasi ?

1.3. BATASAN MASALAH

Untuk menghindari meluasnya permasalahan dalam penelitian maka perlu adanya pembatasan masalah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Guna meningkatkan kinerja tenaga pendidik YSLV Bekasi dilakukan upaya peningkatan kinerja melalui motivasi, disiplin, kepemimpinan dan teknologi informasi.
2. Penelitian dilakukan pada YSLV Bekasi.
3. Batasan waktu penelitian dari 1 Mei 2023 s/d 31 Mei 2023.

1.4 Tujuan Penelitian:

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji korelasi motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik di YSLV Bekasi.
2. Untuk menguji korelasi disiplin terhadap kinerja tenaga pendidik di YSLV Bekasi.
3. Untuk menguji korelasi leadership terhadap kinerja tenaga pendidik di YSLV Bekasi.
4. Untuk menguji pengaruh teknologi terhadap kinerja tenaga pendidik di YSLV Bekasi.

1.5. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah disebutkan pada 1.4, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

Bisa menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya terhadap hubungan Kinerja tenaga pendidik terhadap motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, teknologi informasi dan lingkungan.

2. Manfaat Regulator

- a. Bagi YSLV Bekasi, bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai bahan masukan /rekomendasi kepada badan pengurus yayasan YSLV Bekasi bahwa pengaruh motivasi, disiplin kerja,

kepemimpinan dan teknologi informasi terhadap kinerja tenaga pendidik.

b. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi setiap pimpinan unit kerja dalam rangka meningkatkan kinerja dan akselerasi capaian unit kerja.

3. Manfaat Praktisi

- a. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan serta solusi kepada YSLV Bekasi demi tercapainya kinerja tenaga pendidik yang optimal dan memuaskan.
- b. Hasil penelitian ini bisa menambah referensi keilmuan di bidang manajemen SDM untuk peningkatan kinerja pegawai.

1.6. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk lebih mengerti dalam penelitian dengan materi yang terdapat pada proposal tesis ini dikelompokan menjadi beberapa sub dan sistematika penyampaian seperti berikut:

Bab I	: Pendahuluan
Bab II	: Tinjauan Pustaka
Bab III	: Metodologi Penelitian
Bab IV	: Hasil Penelitian Dan Pembahasan
Bab V	: Kesimpulan Dan Saran

REFERENSI

LAMPIRAN