

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Nurfadilah dan Farihah (2021), peningkatan kualitas sumber daya manusia dan standar pendidikan merupakan faktor penting bagi keberhasilan pendidikan Indonesia. Jumlah dan bakat personel yang berkualifikasi sangat penting bagi kemampuan organisasi pendidikan untuk mencapai tujuannya.

Badawi (2014), meningkatkan standar pendidikan dan kualitas sumber daya manusia, dua faktor penting keberhasilan akademik di Indonesia, merupakan tantangan yang sulit. Kemampuan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kuantitas dan kualitas sumber daya manusianya. Sekolah terdiri dari serangkaian komponen yang saling berhubungan dan bertindak sebagai suatu sistem untuk mendukung tujuan pembelajaran siswa. Meliputi siswa, kurikulum, materi, guru, penyelenggara, dosen, lingkungan, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil pembelajaran. Masing – masing elemen ini harus beradaptasi seiring berjalannya waktu dan seiring dengan perubahan lingkungan. Tahap pertama dari proses pengembangan ini adalah mengidentifikasi permasalahan yang menghambat perusahaan mencapai tujuannya.

Sulfemi (2018), konsep pengembangan kelembagaan mencerminkan upaya untuk menciptakan perubahan yang ada di perusahaan. Hasil perubahan di suatu sekolah harus mencakup seluruh komponennya, termasuk adanya struktur, proses, kepegawaian, sistem dan proses perubahan itu sendiri termasuk bagaimana

sekolah tersebut diselenggarakan untuk dapat menjalankan misinya dan mencapai tujuannya secara efektif.

Sita *et al.* (2021), selama proses perubahan ini, setiap individu dalam organisasi dapat meningkatkan keterampilan dan kinerjanya berdasarkan Tujuan, aset, lingkungan. Transformasi tidak dapat berhasil tanpa dukungan sumber daya manusia yang merupakan aset selanjutnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Widagdo *et al.* (2020), peran guru dinilai sangat penting dalam proses pembelajaran karena tidak hanya satu orang saja, tetapi juga sebagai pusat kegiatan pembelajaran. Guru adalah elemen kunci dari sistem pendidikan yang bertanggung jawab langsung untuk mencapai tujuan pembelajaran. Kemampuan seorang guru dalam memberikan perhatian dan dukungan mempunyai dampak yang sangat besar terhadap keberhasilan akademik siswa dan dapat meningkatkan semangat siswa. Oleh karena itu, penting bagi guru untuk menjaga reputasi yang baik di kalangan siswanya.

Penilaian kinerja pegawai meliputi penilaian terhadap kualitas dan sejauh mana hasil kerja yang dicapai pegawai ketika melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan serta merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Untuk menjaga konsistensi kinerja karyawan, perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor – faktor yang berhubungan dengan motivasi dan disiplin kerja.

Mahfud (2021), kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap indikator kemajuannya yang dipengaruhi oleh tingkat

pendidikan masyarakat. Kualitas sumber daya manusia berkorelasi langsung dengan jumlah pendidikan, begitu pula sebaliknya.

Oleh karena itu, faktor kunci dalam menentukan indikator ini adalah kapasitas guru. Mutu kerja seorang pendidik dapat dinilai dari sejauh mana ia merasa bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan menjunjung tinggi kewajiban moral. Hal ini dapat ditunjukkan dengan tingkat ketaatan dan loyalitas seseorang yang melaksanakan tugasnya sebagai guru baik di dalam maupun di luar kelas. Disarankan untuk mempersiapkan segala sesuatunya untuk pembelajaran sebelum proses pengajaran dimulai.

Kebijakan Yayasan Pendidikan mengenai kedisiplinan guru berdasarkan wawancara kepala sekolah YPI Nurul Anwar masih belum mencapai target yang ditentukan oleh instansi sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Absensi Guru

No	Kehadiran	Minggu 1	Minggu 2	Minggu 3	Minggu 4	Minggu 5
1	Tepat Waktu	42 Guru	40 Guru	38 Guru	36 Guru	33 Guru
2	Terlambat	12 Guru	14 Guru	16 Guru	18 Guru	21 Guru
Total		54 Guru	54 Guru	54 Guru	54 Guru	54 Guru

Sumber : Sekolah MI/MTS Nurul Anwar

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa pada minggu pertama terdapat 42 guru yang tepat waktu, mengalami keterlambatan masuk sebanyak 12 guru. Kemudian pada minggu kedua, data yang datang tepat waktu berkurang dari minggu pertama menjadi 40 guru dan 14 guru terlambat.

Selanjutnya, pada minggu ketiga terdapat 38 guru tepat waktu dan 16 guru terlambat, hal ini menunjukkan bahwa data ini berkurang dari minggu sebelumnya. Lalu, pada minggu keempat sebanyak 36 guru tepat waktu dan 18

guru mengalami keterlambatan masuk, maka data pada minggu ini berkurang dari data yang ada pada minggu ketiga.

Selain itu, data pada minggu kelima menunjukkan adanya penurunan sebanyak 33 guru datang tepat waktu dan 21 guru datang terlambat. Berdasarkan penjelasan sebelumnya terlihat masih banyak guru MI/MTS Nurul Anwar yang terlambat. Hal ini menyebabkan menurunnya kinerja karena kurangnya disiplin kerja setelah melanggar peraturan yang ditetapkan sekolah, seperti tidak datang tepat waktu. Dengan demikian, sikap disiplin guru belum terbentuk sempurna, belum menunjukkan efektivitas yang optimal dan belum sesuai harapan.

Selain itu, menurut salah satu guru, rendahnya motivasi tersebut disebabkan karena guru MI/MTS Nurul Anwar menerima tunjangan yang sangat rendah sehingga hanya memiliki gaji atau anggaran yang harus ditanggung pada setiap tahunnya. Dengan demikian, motivasi menjadi faktor yang menurunkan kinerja guru MI/MTS Nurul Anwar.

Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Guru

No	Presentase %	Tanggal, Bulan dan Tahun 2023 (<Presentase %)			
		7 September	5 Oktober	7 November	9 Desember
1.	93.9%	6.07%	6.25%	14.3%	29.9%
2.	93.7%				
3.	85.7%				
4.	70.1%				

Sumber : Sekolah MI/MTS Nurul Anwar

Berdasarkan tabel 1.2, pada tanggal 7 September angka evaluasi kinerja guru yang mencapai 93,9%, namun masih terdapat kendala yaitu guru belum memenuhi target dengan maksimal PKG dengan angka 6,07%. Selain itu, pada

tanggal 5 Oktober, peringkat kinerja guru meningkat menjadi 93,7% yang menunjukkan bahwa guru belum memenuhi target dengan maksimal PKG yakni 6,25%. Kemudian pada 7 November peringkat kinerja guru turun menjadi 85,7% dan terjadi kemunduran pada PKG yakni sebesar 14,3%. Kemudian pada tanggal 9 Desember peringkat kinerja guru mengalami penurunan sebesar 70,1% kendala guru yang tidak memenuhi target maksimal PKG sebesar 29,9%. Dengan demikian, penilaian kinerja guru masih belum maksimal karena sebagian guru belum memenuhi target.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya terdapat perbedaan dalam hasil antara peneliti sebelumnya.

Pane *et al.* (2023), motivasi dan disiplin kerja guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerjanya.

Azahra *et al.* (2023), di SMA Negeri Bandar Kedung Murjo Jombang motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja seorang guru di SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang tidak mempengaruhi kinerjanya.

Basyar (2018), efisiensi kerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu penyebab utama peningkatan hasil belajar guru adalah kedisiplinan yang diberikan kepada atasan.

Yusuf *et al.* (2023), indikator kinerja pegawai dipengaruhi positif oleh evaluasi parsial variabel motivasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji judul ini: **"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MI/MTS Nurul Anwar"**.

1.2 Rumusan Masalah

Mengingat latar belakang informasi yang diberikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah MI/MTS Nurul Anwar?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah MI/MTS Nurul Anwar?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah MI/MTS Nurul Anwar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah MI/MTS Nurul Anwar;
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah MI/MTS Nurul Anwar;
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah MI/MTS Nurul Anwar.

1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah tercapai, diharapkan penelitian ini akan memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung kepada semua pihak. Berikut adalah beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Penulis

Penulis mendapatkan kesempatan untuk menerapkan teori yang dipelajari selama kuliah dan mendapatkan pemahaman lebih dalam tentang disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai secara efisien.

2. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk membantu memudahkan peneliti selanjutnya mengenai disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja guru.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan gambaran dan saran kepada perusahaan untuk menghindari penetapan target yang terlalu tinggi, agar karyawan tidak mengalami stres berlebihan dan menjadi lebih disiplin dalam pekerjaan mereka.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Sistematika penulisan tugas akhir ditunjukkan untuk memahami secara komprehensif tentang penelitian tersebut untuk memberikan gambaran yang menyeluruh peneliti menyusun penulisan sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini secara garis besar membahas mengenai penyusunan proposal skripsi yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat masalah dan sistematika tugas akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas literatur yang mendasari topik penelitian terdiri dari telaah teoritis, telaah empiris, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas deskripsi yang terdiri dari desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variable dan skala pengukuran serta metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum Yayasan Pendidikan Islam Nurul Anwar. Hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian dengan pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS versi 29 sehingga dapat diperoleh hasil data pada setiap variabel disiplin kerja (X_1), variabel motivasi kerja (X_2) dan variabel kinerja guru (Y). Menganalisis data dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan pada variabel disiplin kerja (X_1), variabel motivasi kerja (X_2) dan variabel kinerja guru (Y) baik secara parsial maupun simultan dan untuk mengetahui jawaban pada setiap pernyataan dapat diterima atau tidak.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan memberikan saran kepada beberapa pihak tertuju.