

BAB I

PENDAHULAN

A. Latar Belakang

Pendidikan yang cukup dan berkualitas sangat penting untuk masa depan bangsa, negara, dan anak didik secara besar maupun secara kecil. Dengan pendidikan yang cukup dan berkualitas maka bangsa ini akan memungkinkan untuk berkembang dan maju serta bersaing dengan negara lain. Hal tersebut menuntut organisasi untuk bekerja secara efektif dan efisien. Efektif dan efisien dapat dilakukan dengan memiliki guru yang berkualitas tinggi yang dapat bekerja sama dengan guru lain untuk mencapai tujuan keberhasilan pendidikan (Masdi, 2021).

Guru merupakan pilar utama sistem pendidikan dan salah satu komponen yang sangat strategis dan sangat penting. Profesionalitas guru dilihat dari cara mereka mengajar (Lubis, 2024). Sehubungan dengan itu, peningkatan kualitas kinerja guru diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran. Guru adalah bagian yang berpengaruh dalam menghasilkan proses dan hasil pendidikan yang berkualitas (Asia *et al.*, 2024). Guru yang berkualitas tidak hanya dibutuhkan di pendidikan formal, pada pendidikan non formal seperti pondok pesantren, guru yang berkualitas juga sangat dibutuhkan.

Sebagai institusi pendidikan Islam, pondok pesantren memiliki beberapa karakteristik khas yang membedakannya dari institusi pendidikan umum, termasuk lingkungan spiritual dan tingkat kedisiplinan yang begitu tinggi (Muhidin *et al.*,

2025). Pondok Pesantren eLKISI Mojokerto adalah pesantren modern yang menggabungkan pendidikan agama dan umum, berlandaskan Al-Qur'an dan As-Sunnah, serta menekankan pembinaan adab. Pesantren ini memiliki jenjang pendidikan lengkap dari TK hingga perguruan tinggi, didukung program bahasa Arab dan kegiatan internasional. Kehidupan santri tertata disiplin, dan pesantren aktif dalam kegiatan sosial serta pengembangan karakter, sehingga menjadi salah satu pesantren yang berkembang dan berpengaruh di Jawa Timur.

Pondok pesantren eLKISI Mojokerto sebagai salah satu institusi pendidikan Islam terkemuka di Jawa Timur memiliki visi yang besar untuk mewujudkan pesantren modern yang bermanhaj Al Qur'an dan As Sunnah, serta berbasis edukasi dan sosial keummatan. Untuk mencapai visi tersebut, dibutuhkan tenaga pendidik yang tidak hanya memiliki kemampuan akademik yang baik tetapi juga mencapai tingkat kinerja yang optimal. Kinerja guru di sebuah institusi memiliki peran yang sangat penting, dan pentingnya kinerja mereka diakui berbagai pihak, mengingat peran penting guru dalam masalah pendidikan (Masdi, 2021).

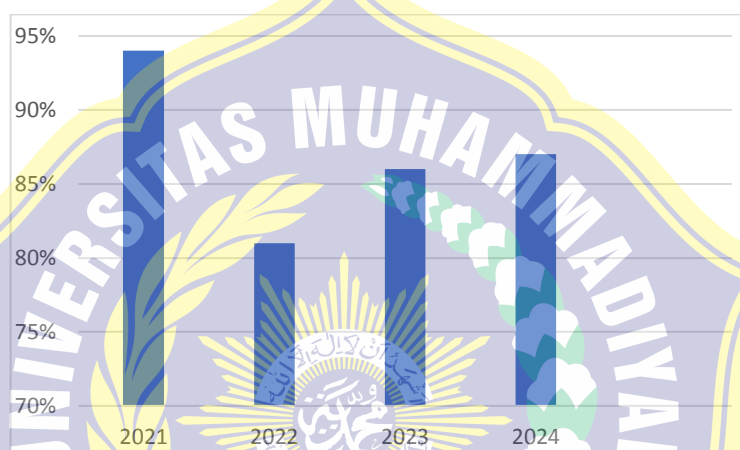
Menurut (Muflihini, 2024) menyatakan bahwa, motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang memengaruhi timbulnya dorongan, arah, serta keberlangsungan perilaku seseorang yang berkaitan dengan lingkungan kerjanya. Dalam melakukan pekerjaan mereka, guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih antusias, bertanggung jawab, dan kreatif. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan ketidakdisiplinan, penurunan semangat kerja, bahkan penurunan kualitas pembelajaran (Qolbi *et al.*, 2025).

Selain faktor motivasi, kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain adalah disiplin kerja, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut Hasibuan dalam (Seto *et al.*, 2023) menyatakan bahwa, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Menurut Peraturan Pemerintah RI Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) termasuk guru, yang berarti kesanggupan untuk menaati kewajiban dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.

Menurut (Seto *et al.*, 2023) menyatakan bahwa, disiplin kerja merupakan dorongan internal yang tumbuh dalam diri karyawan yang mendorong mereka untuk secara sukarela mematuhi keputusan, peraturan, dan menjunjung tinggi nilai-nilai dalam pekerjaan dan perilaku. Kedisiplinan guru tercermin melalui pemanfaatan waktu kerja secara efisien, keteladanan dari pimpinan, pengawasan yang dilakukan oleh atasan atau kepala sekolah, pemanfaatan fasilitas dan sarana yang tersedia, kepatuhan terhadap peraturan kerja, serta ketaatan dalam menjalankan prosedur yang telah ditetapkan oleh pihak instansi (Hafidulloh *et al.*, 2021). Disiplin kerja sangat penting bagi guru karena membantu kebiasaan positif, menjadi pedoman dalam bersikap, dan berperan dalam mencapai tujuan dan kesuksesan dalam pekerjaan (Maulana, 2024).

Menurut Supardi dalam (Muspawi, 2021) menyatakan bahwa, kinerja guru merupakan kondisi yang mencerminkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah serta menunjukkan tindakan atau perilaku yang ditampilkan selama proses pembelajaran berlangsung. Kinerja guru ditentukan oleh

dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Secara internal, kinerja guru ditentukan oleh pengetahuan dan keterampilan mereka sendiri, yaitu terkait pengetahuan yang diperoleh guru yang bersangkutan selama menempuh pendidikan yang dikenal dengan istilah *service sducation* (Aliyudin, 2021). Kemudian secara eksternal, yaitu motivasi kerja yang berkaitan dengan dorongan yang dimiliki oleh guru tersebut saat memutuskan untuk bekerja sebagai seorang guru (Lubis, 2024).



Sumber : Tata Usaha SMA Pondok Pesantren eLKISI Mojokerto

**Gambar 1. 1 Data Absensi Guru SMA Pondok Pesantren eLKISI Mojokerto
Tahun Ajaran 2021-2024**

Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa pada tahun pelajaran 2021 tingkat kehadiran guru mencapai 94%, sehingga tingkat ketidakhadiran sebesar 6%. Namun, pada tahun pelajaran 2022 terjadi penurunan kehadiran sebesar 13% menjadi 81%, sementara ketidakhadiran meningkat menjadi 19%. Pada tahun berikutnya, yaitu 2023, kehadiran guru kembali meningkat sebesar 5% sehingga mencapai 86% dan ketidakhadiran menurun menjadi 8%. Kemudian, pada tahun pelajaran 2024, tingkat kehadiran kembali meningkat sebesar 1% menjadi 87% dengan ketidakhadiran sebesar 13%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

tingkat kehadiran guru tertinggi terjadi pada tahun pelajaran 2021 sebesar 94%, sedangkan yang terendah terjadi pada tahun pelajaran 2022 dengan persentase 81%.

Persentase ketidakhadiran guru tertinggi pada tahun ajaran 2022, hal ini berdampak negatif terhadap proses pendidikan. Ketidakhadiran dan kurangnya tanggung jawab guru dapat menghambat proses belajar sehingga siswa tidak menerima pembelajaran secara optimal. Menurut Roos dalam (Hidayat, 2021), mengatakan bahwa ketidakhadiran guru, keterlambatan, atau meninggalkan jam pelajaran dapat memberikan dampak negatif terhadap siswa.

Tabel 1. 1 Data *Turnover* Guru

Tahun	Jumlah Guru	Guru Keluar	<i>Turnover</i> (%)
2021	29	1	3,44
2022	31	0	0
2023	30	1	3,33
2024	31	2	6,45

Sumber : Tata Usaha SMA Pondok Pesantren eLKISI Mojokerto

Berdasarkan *turnover* guru selama lima tahun terakhir, terlihat bahwa pergantian guru berada pada kisaran 3-5% pertahun yang termasuk dalam kategori rendah-sedang. Meskipun *turnover* guru tidak tinggi, pergantian yang terjadi setiap tahun tetap dapat mengganggu proses belajar dan menambah beban guru lain. Kondisi ini juga bisa menunjukkan adanya masalah motivasi dan disiplin yang berpengaruh pada kinerja guru. Menurut (Estiarini *et al.*, 2025), seseorang yang memiliki umpan balik atas pekerjaannya akan memiliki dorongan kerja yang semakin tinggi. Hal tersebut membuat tingkat *turnover* guru menjadi rendah.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di lapangan, guru Pondok Pesantren eLKISI Mojokerto belum menunjukkan kinerja yang optimal. Sebagian guru tampak kurang aktif dalam kegiatan tambahan, menunjukkan penurunan semangat dalam mengajar, dan kurang menunjukkan inisiatif dalam pengembangan diri. Sebagai contoh, masih terdapat guru yang tidak hadir ketika jam pelajaran berlangsung, masih terdapat guru yang keluar kelas terlebih dahulu sebelum jam pelajaran selesai, kurangnya pengetahuan guru tentang teknologi pembelajaran, dan kurangnya inovasi guru dalam materi pembelajaran. Dengan keadaan ini, muncul dugaan adanya masalah motivasi kerja dan disiplin kerja yang perlu di teliti lebih lanjut. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kesenjangan antara keadaan yang dihadapi dengan kondisi yang diharapkan, sehingga menyebabkan berbagai masalah dalam mencapai visi Pondok Pesantren eLKISI Mojokerto.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Darnitasari, 2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kota Makassar” menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Namun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Alie, 2024), bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sumbogo, 2021) menyatakan bahwa, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nurfadilah, 2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso” menunjukan bahwa, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso. Jadi, apabila motivasi dan disiplin kerja semakin tinggi maka kinerja guru akan semakin baik.

Beberapa alasan peneliti melakukan penelitian di Pondok Pesantren eLKISI Mojokerto karena belum pernah dijadikan tempat penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, serta menjadi *novelty* pada penelitian ini. Selain itu, berdasarkan hasil observasi awal dan prasurevi yang dilakukan, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru, seperti masih adanya keterlambatan guru dalam kehadiran mengajar, ketidakkonsistenan dalam penyusunan perangkat pembelajaran, serta fluktuasi semangat kerja guru dalam menjalankan tugas pembelajaran dan administrasi. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada aspek motivasi kerja dan disiplin kerja guru. Disamping itu, adanya kesediaan dari pihak Pondok Pesantren eLKISI Mojokerto untuk dijadikan sebagai tempat penelitian. Hal ini dapat memudahkan peneliti mengambil data yang dibutuhkan dalam penelitian.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Pondok Pesantren eLKISI Mojokerto”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Pondok Pesantren eLKISI Mojokerto?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Pondok Pesantren eLKISI Mojokerto?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Pondok Pesantren eLKISI Mojokerto?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Pondok Pesantren eLKISI Mojokerto
2. Pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Pondok Pesantren eLKISI Mojokerto
3. Pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Pondok Pesantren eLKISI Mojokerto

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan referensi dalam pengembangan teori penelitian selanjutnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Pondok Pesantren eLKISI Mojokerto.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Lembaga Pendidikan, yaitu sebagai sumber untuk penilaian dan pertimbangan dalam tindakannya terhadap tenaga pendidik, khususnya terkait dengan masalah kesejahteraan guru yang menjadi topik dalam penelitian ini.
- b. Bagi Pembaca, yaitu untuk menambah pengetahuan mereka dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian serupa di masa mendatang.

