

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi pada sekolah merupakan usaha untuk memperbaiki kapasitas kemampuan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan supaya lebih produktif. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam organisasi sekolah karena sekolah yang bermutu tergantung dengan sumber daya manusia sebagai *agent of change* di sekolah. Berkaitan dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia menyebutnya sebagai manajemen sumber daya manusia dimana pengeleloannya juga meliputi kebijakan dan kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan oleh manajer. Jika diterapkan di sekolah ini akan menjadi tugas pokok kepala sekolah, karena salah satu fungsi kepala sekolah adalah juga sebagai manajer (Sarpiati, 2022).

“Tenaga pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”

Tenaga pendidik yang profesional mempunyai empat kompetensi yaitu meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (UU RI No. 14 Tahun 2005 pasal 10 butir 1). Tenaga pendidik yang

profesional merupakan sumber daya manusia yang unggul karena tenaga pendidik yang profesional memiliki ciri-ciri, antara lain: (1) memiliki keahlian mendidik dalam bidangnya, (2) memiliki rasa tanggung jawab yang berkomitmen dan peduli terhadap tugasnya dan (3) memiliki rasa kesejawatan, menghayati tugasnya sebagai tenaga pendidik serta mampu menjaga kode etik profesinya

Kinerja tenaga pendidik yang maksimal juga pasti didambakan oleh semua pihak sekolah agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal sehingga hasil yang akan dicapai memuaskan. Ketika tenaga pendidik mampu melaksanakan tugas dengan baik dan dilaksanakan secara tepat waktu dapat berpengaruh pada keberlangsungan proses belajar mengajar. Kinerja tenaga pendidik juga dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, kedisiplinan dan lain lain. Namun pada penelitian ini, hanya akan meneliti kinerja tenaga pendidik yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi (**Suryadi, 2020**)

Budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dari nilai-nilai organisasi yang berbeda dengan organisasi lainnya. Para anggota organisasi tersebut sepakat dan mengikuti sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasinya. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. Gambaran mengenai budaya organisasi tidak berpengaruh

terhadap kinerja tenaga pendidik sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan. Temuan ini menggambarkan bahwa dampak perubahan budaya organisasi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja tenaga pendidik. Interpretasi dari dinamika perubahan budaya organisasi secara implisit tidak berimplikasi terhadap penurunan kinerja tenaga pendidik yang pada dasarnya berorientasi terhadap kompetensi dan prestasi. Artinya kinerja tenaga pendidik berorientasi pada hasil kerja yang dipengaruhi beberapa faktor seperti kemampuan komunikasi, kompetensi, disiplin dalam bekerja maupun motivasi saat kerja (**Pakpahan et al., 2019**)

Sikap disiplin tenaga pendidik dilihat dari kesadaran tenaga pendidik untuk mengikuti aturan sekolah dan perundangan yang sesuai dengan profesinya dan hal-hal yang terkait dengan manajemen waktu. Disiplin kerja bagi tenaga pendidik terkait dengan kemampuan melakukan unjuk kerja sesuai dengan aturan yang telah dibuat oleh sekolah. Hal ini tidak hanya melihat sebatas kedisiplinan secara fisik berdasarkan persentase kehadiran atau keterlambatan sesuai jam kerja, namun juga termasuk ketepatan waktu menyelesaikan tugas-tugas administrasi yang menunjang tugas pokoknya sesuai dengan kurun tenggat waktu yang telah ditentukan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja tenaga pendidik maka kinerjanya juga semakin meningkat. Hal ini terjadi karena unjuk kerja yang dilakukannya sesuai dengan tatanan yang telah dibuat oleh sekolah dalam rangka mencapai tujuan organisasi sekolah. Disiplin kerja tenaga pendidik juga merupakan parameter adanya keinginan tenaga pendidik untuk bersikap konsisten dalam

memberikan pelayanan pendidikan yang ditugaskan kepadanya (**Widuri et al., 2020**)

Kedisiplinan berperan sangat penting dalam proses pembelajaran, tanpa disiplin yang baik suasana sekolah pasti akan tidak kondusif, secara positif disiplin memberi dukungan lingkungan yang tenang dan tertib bagi proses pembelajaran. Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan demikian disiplin merupakan sikap untuk mematuhi dan mentaati semua peraturan organisasi dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Disiplin berkaitan dengan adanya aturan atau tata tertib. Sehingga tenaga pendidik yang disiplin dapat diartikan sebagai tenaga pendidik yang menaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan yang telah direncanakan. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional, karena pemahaman disiplin yang baik tenaga pendidik mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kedisiplinan bagi

tenaga pendidik merupakan bagaian tak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Motivasi kerja adalah kesediaan diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, baik dorongan dari dalam diri sendiri (intrinsik) maupun dari luar dirinya (ekstrinsik). Motivasi kerja tenaga pendidik yaitu dorongan dari dalam diri tenaga pendidik untuk melakukan tugasnya berdasarkan ketertarikan terhadap tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan pembelajaran dapat dilihat melalui indikator-indikator seperti: adanya kepuasan terhadap kompensasi yang diterima, kebanggaan terhadap profesinya sebagai tenaga pendidik dan timbulnya perasaan nyaman berada di lingkungan sekolah tempat kerjanya. Indikator-indikator tersebut dilihat sebagai faktor intrinsik, faktor ekstrinsik, faktor pemelihara, bahkan faktor pemuas atas timbulnya motivasi kerja pada diri tenaga pendidik yang dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik tersebut di lingkungan kerjanya.

Motivasi itu timbul tidak saja karena ada unsur di dalam dirinya tetapi juga karena adanya stimulus dari luar. Seberapapun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang mereka pasti butuh motivasi. Dengan perkataan lain potensi sumber daya manusia adalah sesuatu yang terbatas. Kinerja seseorang dengan demikian merupakan fungsi dari faktor-faktor kemampuan dan motivasi dirinya. Motivasi kerja perlu dipelihara dengan baik. Sekolah yang baik harus mengetahui faktor penggerak apakah yang memicu tenaga pendidik termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Tenaga pendidik yang termotivasi biasanya bersifat energi dan bersemangat dalam mengerjakan

sesuatu secara konsisten dan aktif mencari peran dengan tanggung jawab yang lebih besar, tenaga pendidik tidak akan merasa takut dihadapkan pada tantangan, bahkan justru termotivasi untuk mengatasinya.

Setiap tenaga pendidik mempunyai motivasi yang berbeda. Seorang tenaga pendidik yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kemauan keras atau kesungguhan hati untuk mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga kinerjanya meningkat. Sebaliknya seorang tenaga pendidik yang memiliki motivasi kerja yang rendah tidak akan memiliki kemauan yang keras untuk mengerjakan tugas-tugasnya dan akibatnya kinerjanya akan menurun.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang tenaga pendidik. Tanpa adanya motivasi kerja, keahlian atau usaha bekerja dari seorang tenaga pendidik tidak akan meningkatkan prestasi kerja. Selain itu juga jika motivasi untuk bekerja tidak disertai dengan keahlian untuk bekerja maka tidak akan meningkatkan prestasi kerja.

MTSN 6 Kota Padang merupakan salah satu sekolah madrasah sebagai suatu lembaga pendidikan yang mengajarkan nilai-nilai keislaman, berdiri dibawah Kementerian Agama. Instansi Vertikal Kementerian Agama terdiri atas kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi dan kantor Kementerian Agama kabupaten/kota. Dalam hal kurikulum, sama halnya dengan kurikulum yang dipakai sekolah umum, madrasah memberlakukan kurikulum tahun 2006 dan kurikulum 2013.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis kepada beberapa guru di MTsN 6 Kota Padang diketahui bahwa budaya organisasi yang masih kurang baik, disiplin kerja masih kurang baik dan motivasi guru masih sangat rendah sehingga hal ini mengakibatkan guru masih kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 1.1

Rekapan Absensi Guru Pada Sekolah MTSN 6 Kota Padang

Periode Juni s/d September Tahun 2022

Bulan	Jumlah Guru	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Total	Persentase Kehadiran
			Tertelat	sakit	Cuti		
Juni	67	25	16	6	4	26	66.74%
Juli	67	24	56	3	13	72	66.28%
Agustus	67	26	37	3	3	43	66.57%
September	67	26	36	0	3	39	66.61%

Sumber : Sekolah MTSN 6 Kota Padang Tahun 2022

Dari table 1.1 dapat dilihat hasil rekapitulasi menunjukkan absensi guru pada MTSN 6 Kota Padang pada bulan Juni-September 2022 diketahui terdapat tingkat kehadiran yang tidak stabil. Pada bulan Juni dengan persentase 66.74%, bulan Juli mengalami penurunan dengan jumlah persentase 66.28%. Sedangkan dibulan Agustus mengalami kenaikan beberapa persentase yaitu 66.57% dan untuk bulan September tingkat persentase guru 66.61%. Tentu hal ini sangat mengganggu proses mengajar dikarenakan kekurangan waktu yang sudah ditargetkan untuk mengajar

masing masingnya, dimana mengajar yang sudah ditargetkan ternyata tidak terorganisirkan akibat masih kurangnya proses kinerja guru yang mengajar.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada MTSN 6 Kota Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang akan di teliti maka identifikasi masalah yang dapat ditetapkan sebagai berikut:

1. Masih kurang produktifnya kapasitas kemampuan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan disekolah MTSN 6 Kota Padang
2. Masih kurang maksimalnya tenaga kinerja guru disekolah MTSN 6 Kota Padang
3. Masih kurang tidak efektifnya penerapan budaya organisasi berdampak pada kinerja guru pada MTSN 6 Kota Padang
4. Guru masih ada yang tidak kurang mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh sekolah MTSN 6 Kota Padang
5. Masih kurang disiplinnya tenaga pendidik dalam kemampuan melakukan unjuk kerja sesuai dengan aturan yang telah dibuat oleh sekolah MTSN 6 Kota Padang
6. Masih kurangnya komitmen guru pada MTSN 6 Kota Padang
7. Masih belum meningkatnya kepuasan kerja guru secara keseluruhan pada MTSN 6 Kota Padang

8. Motivasi guru masih rendah sehingga kinerja tidak baik dan tidak semangat pada MTSN 6 Kota Padang
9. Kemampuan dan keahlian guru masih terlihat kurang professional pada MTSN 6 Kota Padang
10. Kinerja guru belum optimal terlihat dari hasil kinerja pada MTSN 6 Kota Padang

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenan dengan Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening dan Kinerja Guru (Y) sebagai variabel terikat pada MTSN 6 Kota Padang.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai:

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi Kerja pada MTSN 6 Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap motivasi Kerja pada MTSN 6 Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Guru pada MTSN 6 Kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Guru pada MTSN 6 Kota Padang?

5. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru pada MTSN 6 Kota Padang?
6. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja guru melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada MTSN 6 Kota Padang?
7. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja guru melalui Motivasi kerja sebagai variabel intervening pada MTSN 6 Kota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi Kerja pada MTSN 6 Kota Padang
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja pada MTSN 6 Kota Padang
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Kerja pada MTSN 6 Kota Padang
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Guru pada MTSN 6 Kota Padang
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru pada MTSN 6 Kota Padang
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja guru melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening pada MTSN 6 Kota Padang

7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja guru melalui Motivasi kerja sebagai variable intervening pada MTSN 6 Kota Padang

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Sekolah

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan terhadap kinerja guru pada MTSN 6 Kota Padang. Berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru agar dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat mencapai target yang diinginkan.

2. Bagi Akademik

Manfaat bagi akademis yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu pemerintah, dan berguna untuk menjadikan referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian atau penelitian.

3. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambahkan wawasan dan pengetahuan penulisan mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja dan sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktek. Serta memberikan gambaran bagaimana penerapan ilmu yang didapat di bangku kuliah pada masyarakat, sekolah dan umum.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Manfaat bagi pembaca diharapkan adalah dapat menambah wawasan yang lebih luas bagi para pembaca serta pembaca dapat mengaplikasikan sebagai disiplin kerja dalam memasuki dunia kerja