

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari strategi setiap organisasi (publik atau swasta) untuk mencapai tujuannya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada kumpulan individu yang bekerja bersama menuju tujuan bersama atau yang bekerja untuk organisasi tertentu dan membantu menjaga kelancaran fungsinya. Oleh karena itu, sangat penting untuk memperhatikan mereka agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik (Hidayat & Daroini, 2020).

Keberhasilan atau kegagalan suatu bisnis atau organisasi nirlaba berhubungan langsung dengan praktik manajemen sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki karakter, pendidikan, pengalaman, dedikasi, pengendalian diri, dan etos kerja yang seimbang. Untuk meningkatkan moral dan produktivitas, bisnis harus menekankan pengembangan sumber daya manusia (Ayomi, 2023) sebagai salah satu prioritas utama mereka. Produktivitas staf akan meningkat setelah menjalani pelatihan yang menyeluruh. Pengembangan sumber daya manusia, menurut Hartono (2023), bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pekerja guna menghasilkan individu yang memiliki etos kerja yang kuat. Berinvestasi pada sumber daya manusia suatu perusahaan juga sangat penting jika mereka ingin berkembang dari posisi mereka saat ini ke posisi yang mereka inginkan.

Purnamasari (2022) berpendapat bahwa pertumbuhan dan perkembangan ekonomi suatu negara dapat terhambat oleh kurangnya sumber daya manusia

berkualitas tinggi. Di era globalisasi, di mana kualitas merupakan bidang yang kompetitif, kurangnya sumber daya manusia berkualitas tinggi ini juga akan menjadi hambatan. Agar masyarakat Indonesia dapat membuat perbedaan di skala global, manajemen sumber daya manusia sangat penting. Upaya bertahap dan konsisten dalam pengelolaan sumber daya ini melalui sistem pendidikan berkualitas tinggi yang mencakup pendidikan formal, informal, dan non-formal di semua tingkatan (dari taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi) sangatlah penting (Erni *et al.*, 2022).

Oleh karena itu, negara kita membutuhkan pengajar yang kompeten, karena kualitas sumber daya manusia suatu bangsa sama pentingnya dengan kualitas sumber daya alamnya. Menurut Kurniasih (2020), guru adalah orang dewasa yang bertugas membantu murid-muridnya dalam pertumbuhan pribadi mereka, baik secara intelektual maupun emosional. Akibatnya, pendidik merupakan komponen kunci yang memberikan kontribusi signifikan sebagai ahli dalam bidang pembelajaran. Keahlian guru di bidangnya akan memfasilitasi pengajaran di kelas dan pembelajaran siswa, membuka jalan bagi siswa untuk mencapai potensi akademiknya.

Karena kedekatan mereka dengan siswa dalam proses pengajaran sehari-hari, guru merupakan sumber daya manusia dan pendidik yang memiliki dampak terbesar pada prestasi pendidikan (Indriani *et al.*, 2024). Guru, sebagai pendidik, memainkan peran penting dalam menentukan standar pendidikan. Oleh karena itu, sangat penting bagi para pendidik untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam melaksanakan tanggung jawab dan menghasilkan hasil bagi lembaga pendidikan. Masa depan siswa dan negara akan lebih baik sebagai hasil dari kerja

guru yang profesional.

Melakukan suatu aktivitas dengan baik berarti melaksanakannya dan membuatnya lebih baik sesuai dengan tugas seseorang untuk mencapai tujuan seseorang. Terjemahan dari istilah kinerja, yang berarti jumlah hasil atau tingkat keberhasilan individu selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan suatu tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, termasuk kriteria yang disepakati, standar kerja, target, tujuan, dan sasaran, adalah kinerja.. (Shobirin & Siharis, 2022).

Menurut Ayomi (2023) Guru mampu melakukan pekerjaan dengan sukses karena mereka memiliki pengetahuan, sikap, kemampuan, dan keinginan untuk melakukannya. Kompetensi ini mencakup berbagai kegiatan, seperti mengembangkan dan melaksanakan rencana pembelajaran, merancang dan memelihara lingkungan kelas yang kondusif, memantau dan mengevaluasi kemajuan siswa, dan menarik kesimpulan tentang kualitas pengajaran. Hasil evaluasi kinerja guru sangat penting karena kinerja merupakan komponen penting dalam menentukan kualitas pekerjaan seorang guru. Evaluasi ini dapat membantu pendidik dalam menentukan ke mana harus melangkah, apa yang harus dilakukan selanjutnya, dan bagaimana memajukan karier mereka. Untuk memahami seberapa baik atau buruk kinerja seorang guru, evaluasi kinerja secara teratur sangat penting.

Organisasi tidak dapat berfungsi tanpa disiplin kerja, terutama dalam hal produktivitas staf. Ketika orang sangat disiplin dalam pekerjaannya, mereka memberikan yang terbaik untuk tugas-tugas mereka dan menghasilkan hasil yang

lebih berkualitas dengan lebih cepat. Sebaliknya, penurunan disiplin di tempat kerja akan menyebabkan penurunan kinerja (Rusydi dkk., 2021). Memiliki rutinitas yang teratur dan mematuhi akan mempermudah penyelesaian pekerjaan. Kesadaran diri yang mendorong seseorang untuk selalu mematuhi aturan yang telah ditetapkan atau disepakati bersama merupakan sumber dari disiplin kerja intrinsik.

Kinerja seorang guru dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, yang dibentuk oleh serangkaian tindakan yang menunjukkan cita-cita kedisiplinan, keteraturan, kepatuhan, loyalitas, dan ketaatan (Yosepa, 2020). Berikut ini data persentase presensi guru di SMA 1 Negeri 1 Tojo dalam setahun yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1.1 Persentase Ketidakhadiran Guru 2025

Bulan	Jumlah Guru	Jumlah hari kerja	Terlambat	Cepat pulang	Alpa	Total Indisiplin	Persentase
Januari	46	18	13	5	2	20	2,41%
Februari	46	18	5	7	-	12	1,44%
Maret	46	15	2	12	2	16	2,31%
April	46	16	7	10	1	18	2,44%
Mei	46	14	4	9	3	16	2,48%
Juni	46	18	9	10	-	19	2,29%
Juli	46	20	7	8	1	16	2,06%
Agustus	46	19	10	4	2	16	1,83%
September	46	19	12	6	-	18	2,05%
Oktober	46	18	6	5	3	14	1,69%
November	46	18	8	9	-	17	2,05%
Desember	46	19	6	13	1	20	2,28%

Sumber : SMAN 1 Tojo, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa disiplin kerja di SMAN 1 Tojo belum berjalan dengan optimal, jika dilihat dalam kurun 1 tahun terakhir terjadi fluktuasi absensi. Adapun fenomena yang terjadi di SMAN 1 Tojo, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terdapat beberapa guru yang masih terlambat masuk kelas, selain itu terdapat guru yang hanya memberikan tugas kepada siswanya namun tidak mengawasi siswa tersebut, akibatnya banyak siswa yang berkeliaran diluar kelas karena tidak adanya guru yang mengawasi. Terdapat beberapa guru yang tidak patuh terhadap peraturan yang berlaku di sekolah hal ini dikarenakan sanksi hukuman yang belum berjalan efektif di lingkungan sekolah, atasan yang kurang tegas dalam memberikan sanksi hukuman dan kurang tegas dalam mengambil tindakan indisipliner.

Agar orang dapat berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan jujur dengan seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan, motivasi sangat penting. Motivasi adalah kekuatan pendorong yang membuat orang antusias terhadap pekerjaan mereka (Rizky 2022). Setiap perusahaan memiliki aspirasi, dan untuk mencapai impian tersebut, tugas orang-orang yang terlibat adalah memengaruhi karyawan agar tindakan mereka selaras dengan nilai-nilai organisasi. Hal ini hanya dapat dicapai melalui motivasi intrinsik karyawan perusahaan, karena inilah yang pada akhirnya menentukan bagaimana orang bertindak dalam situasi seperti melukis.

Ada faktor internal dan eksternal yang berkontribusi pada motivasi guru, dan keduanya memainkan peran penting dalam penekanan saat ini pada pengembangan pendidik profesional, motivasi dapat menentukan perilaku seorang guru dalam bekerja (Lunda *et al.*, 2025). Fungsi inspirasi sangat penting

dalam upaya pendidikan. Guru dapat lebih baik membimbing dan mempertahankan ketekunan siswa dalam belajar dan mengajar ketika mereka sendiri termotivasi untuk melakukannya.

Adapun fenomena atau permasalahan yang ditemukan pada Guru SMA di Kecamatan Tojo Kabupaten Tojo Una-Una yaitu Beberapa guru belum menerapkan metode pembelajaran yang inovatif dan Up to Date sesuai dengan kemampuan siswa, tidak semua guru bersemangat untuk mengembangkan diri dengan mencoba penggunaan berbagai metode pembelajaran, tidak semua guru yang mempunyai kinerja baik mendapatkan pujian dan apresiasi dari atasan, dan beberapa guru merasa rekan kerja kurang memberikan pengakuan terhadap kinerja yang dilakukan. Pihak sekolah perlu memperhatikan motivasi guru, hal ini dikarenakan motivasi yang dimiliki oleh guru akan mempengaruhi kinerja.

Gaji guru merupakan komponen utama lain yang memengaruhi efektivitas mereka di kelas. Guru mendapatkan berbagai macam manfaat atas pekerjaan dan upaya mereka, termasuk kompensasi berupa uang dan non-uang (Gani dkk., 2022). Membayar guru dengan upah yang adil menunjukkan bahwa organisasi menghargai pekerjaan mereka dan mendorong mereka untuk tetap setia kepada sekolah (Windasari & Yahya, 2021). Di bidang pendidikan, pembayaran tidak hanya mencakup gaji dan paket tunjangan, tetapi juga bonus, jaminan kesejahteraan, dan pengakuan publik atas prestasi. Menurut Tania dkk. (2024), guru melaporkan peningkatan moral ketika mereka percaya bahwa gaji mereka adil dan proporsional dengan upaya dan kewajiban mereka.

Oleh karena itu, upaya untuk secara konsisten meningkatkan efektivitas guru harus mencakup gaji sebagai aspek strategis.

Produktivitas guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaji, menurut sejumlah penelitian empiris. Remunerasi yang tepat memiliki efek langsung pada peningkatan motivasi dan kinerja guru, menurut penelitian oleh Ismawati dkk., 2023. Penelitian oleh Gani dkk. (2022) menemukan hasil serupa, menyatakan bahwa imbalan moneter dan non-moneter sangat membantu dalam meningkatkan efektivitas guru. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi secara positif oleh remunerasi yang adil, yang meningkatkan komitmen kerja mereka (Rabbani & Suwaji, 2025).

Meskipun demikian, tidak semua penelitian sampai pada kesimpulan yang sama. Kompensasi tidak selalu memiliki dampak substansial pada kinerja guru, menurut beberapa penelitian, terutama ketika variabel lain tidak diperhitungkan. Kompensasi memiliki sedikit dampak pada kinerja di lingkungan kerja yang tidak mendukung dan ketika kepemimpinan tidak ada, menurut penelitian oleh Efendi dkk. (2023). Selanjutnya, penelitian oleh (Pranata & Mulyana, 2022) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, melainkan dimediasi oleh kepuasan kerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pada sektor publik pendidikan, faktor intrinsik seperti panggilan profesi dan nilai pengabdian lebih dominan dibandingkan kompensasi finansial.

Peran dan tugas guru dipengaruhi oleh gaji mereka, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja, antusiasme, dan pengabdian seluruh kemampuan mereka pada profesi mereka dalam mengejar keunggulan (Pitriyani dkk., 2022). Apriliyani dan Meilani (2021) menyatakan bahwa ketika guru diakui secara tepat atas pekerjaan mereka, hal itu dapat dilihat sebagai cerminan dari kinerja mereka. Menawarkan insentif finansial atau non-finansial kepada guru sesuai dengan

peraturan yang berlaku adalah cara lain untuk meningkatkan produktivitas mereka di kelas. Salah satu faktor terpenting yang memengaruhi efisiensi guru di kelas adalah gaji mereka.

Seberapa baik seorang guru melakukan pekerjaannya memiliki pengaruh besar terhadap seberapa banyak siswa mereka belajar. Memiliki guru yang berkinerja baik di kelas pasti akan meningkatkan efisiensi dan alur pengajaran, yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi siswa. Dipercaya bahwa faktor-faktor seperti gaji guru, iklim sekolah, motivasi, dan disiplin semuanya berperan dalam menentukan seberapa efektif seorang guru melakukan pekerjaannya. Seperti yang terjadi pada para guru SMA di Kecamatan Tojo Kabupaten Tojo Una-Una terkait dengan disiplin kerja dan motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya terdapat adanya muncul dugaan masih banyak guru yang kurang disiplin dengan jam kerjanya, dan juga terkait seberapa berpengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru SMA di Kecamatan Tojo, Kabupaten Tojo Una-Una, masih perlu ditingkatkan untuk mengoptimalkan kualitas pekerjaan mereka. Hal ini hanya dapat dicapai jika para pendidik ini memiliki motivasi dan inspirasi yang tinggi untuk mencintai profesi mereka.

Berdasarkan uraian di atas untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan Kompensasi pada Guru SMA di Kecamatan Tojo Kabupaten Tojo Una-

Una maka penulis tertarik mengambil penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Tojo Kabupaten Tojo Una-Una”.

1.2 Identifikasi Masalah

Setelah penjelasan mengenai sejarah masalah tersebut, sejumlah isu yang berkaitan dengan kinerja guru yang buruk dapat ditemukan :

- 1) Disiplin kerja guru yang rendah
- 2) Motivasi kerja guru yang kurang
- 3) Kompensasi dan tingkat kesejahteraan guru yang tidak memadai
- 4) Kinerja guru yang belum maksimal

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini berfokus pada sebagian dari banyak faktor yang mungkin memengaruhi efektivitas guru di kelas di Kecamatan Tojo, Kabupaten Tojo Una-Una, khususnya pada tiga faktor: gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Penelitian ini juga dibatasi dengan subjek hanya sampel para guru yang ada di Kecamatan Tojo Kabupaten Tojo Una-Una.

1.4 Rumusan Masalah

Peneliti merumuskan beberapa rumusan masalah yang akan diteliti berdasarkan latar belakang masalah diatas sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Kecamatan Tojo Kabupaten Tojo Una-Una?

- 2) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Kecamatan Tojo Kabupaten Tojo Una-Una?
- 3) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di Kecamatan Tojo Kabupaten Tojo Una-Una?
- 4) Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi dalam memengaruhi kinerja guru di Kecamatan Tojo Kabupaten Tojo Una-Una?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka peneliti memiliki beberapa tujuan penelitian sebagai berikut :

- 1) Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Kecamatan Tojo Kabupaten Tojo Una-Una.
- 2) Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Kecamatan Tojo Kabupaten Tojo Una-Una.
- 3) Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di Kecamatan Tojo Kabupaten Tojo Una-Una.
- 4) Untuk menguji pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru di Kecamatan Tojo Kabupaten Tojo Una Una.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

- 1) Manfaat Secara Teoritis

Terdapat kekurangan investigasi teoretis mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan gaji terhadap kinerja guru, dan studi ini diharapkan dapat membantu mengisi kesenjangan tersebut. Penelitian di masa mendatang mengenai subjek yang sama dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi atau dasar teoretis. Selain itu, model konseptual yang berkaitan dengan hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan remunerasi yang berkaitan dengan keberhasilan akademik di kelas diharapkan dapat dikembangkan melalui penelitian ini. Studi-studi di masa mendatang yang sejalan dengan hal ini, baik di sektor publik maupun di lingkungan kelas, dapat menggunakan model ini sebagai titik awal.

2) Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi sekolah yang berada di Kecamatan Tojo Kabupaten Tojo Una-Una dalam beberapa cara:

- (1) Sekolah-sekolah di Kecamatan Tojo, Kabupaten Tojo Una-Una dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai tolok ukur untuk evaluasi kinerja dan upaya peningkatan kualitas mereka sendiri. Cara terbaik bagi sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja, motivasi, dan gaji adalah dengan terlebih dahulu menentukan elemen apa yang memengaruhi kinerja guru.
- (2) Administrator sekolah dan universitas dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk menginformasikan keputusan kebijakan tentang cara terbaik untuk memotivasi guru, memberi insentif kepada mereka, dan memberi penghargaan kepada mereka atas kerja keras mereka. Akibatnya, temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai kerangka kerja untuk penelitian lebih lanjut.

untuk memaksimalkan kualitas lembaga dan kualitas lulusannya melalui penentuan kebijakan.

