

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi, dunia mengalami transformasi yang signifikan dalam berbagai aspek, termasuk ekonomi, budaya, teknologi, dan pendidikan. Proses globalisasi ini telah mengubah cara individu dan organisasi berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja. Tenaga pendidik atau guru adalah komponen penting dalam kesatuan organisasi lembaga pendidikan. Sama halnya dengan kondisi pegawai dalam organisasi yang bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pemeran aktif dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi. Guru dalam hal ini sebagai penunjang tercapainya tujuan lembaga pendidikan yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang bisa memengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan yang dilimpahkan atau dibebankan (Adityas, 2023). Dalam dinamika pendidikan prestasi Guru, baik dari tenaga pendidik maupun siswa, sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi dan kedisiplinan. Kedua faktor ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Motivasi mendorong individu untuk bekerja dengan semangat, sementara kedisiplinan Kerja membentuk kebiasaan kerja yang teratur dan konsisten. Hal tersebut menjadi dasar dalam menentukan prestasi Guru guru dan pegawai (Fitriani *et al.*, 2021).

Sumber daya manusia adalah individu yang memberikan tenaga, pertimbangan, karunia, inovasi dan ikhtiar kepada organisasi. Setiap organisasi berusaha untuk mendapatkan perwakilan yang telah dikaitkan dengan latihan organisasi yang memberikan pencapaian fokus yang telah ditetapkan oleh organisasi (Hasibuan, 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di bidang pendidikan adalah kunci untuk menciptakan sistem pendidikan yang efektif dan berkualitas. Dengan mengelola aspek-aspek tersebut secara strategis, institusi pendidikan dapat menghasilkan tenaga pengajar yang kompeten. Dalam manajemen sumber daya manusia, hubungan antara motivasi dan kedisiplinan merupakan isu penting yang memengaruhi prestasi Guru guru.

Motivasi yang adil dan transparan serta kedisiplinan Kerja yang tinggi dan searah adalah dua faktor kunci yang mempengaruhi prestasi Guru. Namun, pengaruhnya dapat diperkuat atau dilemahkan oleh tingkat komitmen organisasi (Widhyatomo *et al.*, 2022).

Motivasi sebagai salah satu faktor internal dalam dunia pendidikan, merupakan usaha yang disadari oleh guru untuk mendorong diri sendiri dan orang lain dalam berkreaitivitas serta mengembangkan potensi yang dimiliki. Motivasi kerja guru adalah adanya proses yang dilakukan untuk menggerak guru untuk melakukan kegiatan atau aktivitas yang dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan (Hamzah, 2018 : 71). Motivasi tidak hanya penting sebagai pendorong untuk bekerja lebih baik, tetapi juga berperan dalam memengaruhi program dan tujuan sekolah yang telah direncanakan (Sandani *et al.*, 2022). Motivasi memengaruhi seberapa besar seseorang bersedia menginvestasikan usaha dan energi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal seperti imbalan atau pengakuan, tetapi juga oleh bagaimana individu merasa bahwa pekerjaan tersebut mampu memenuhi kebutuhan atau aspirasi pribadinya (Widhyatomo *et al.*, 2022).

Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2021 : 103). Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Fitriani *et al.*, 2021). Apabila disiplin guru telah dilaksanakan dengan baik dan prestasi guru juga baik, serta didukung oleh faktor-faktor lain yang mendukung maka akan tercipta kondisi sekolah yang kondusif yang pada akhirnya tujuan sekolah untuk menjadi sekolah yang bermutu akan dapat tercapai (Holan & Connie, 2021).

Komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu (Robbins & Judge, 2019 : 69). Komitmen organisasi sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Wibowo & Qurniawati, 2021). Komitmen guru merupakan kekuatan batin yang berasal dari dalam hati serta pengaruh eksternal terkait tugas mereka. Komitmen ini dapat memberikan dampak besar terhadap perilaku pemimpin, yang pada akhirnya berpengaruh pada prestasi Guru. Sikap guru yang bertanggung jawab terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat penting. Oleh karena itu, komitmen guru harus dilakukan secara sadar dan penuh tanggung jawab, sehingga dapat mengarahkan dan membimbing dalam kegiatan pembelajaran dengan efektif (Meliani & Afriantoni, 2020).

Prestasi adalah hasil kegiatan usaha belajar yang dinyatakan dalam bentuk, angka, huruf, maupun kalimat yang dapat mencerminkan hasil yang telah dicapai oleh setiap siswa. Prestasi guru dalam mengajar adalah suatu hasil yang di capai oleh siswa yang telah di kerjakan dengan seintens mungkin dan maksimal dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan sekolah. Prestasi guru dalam mengajar adalah taraf keberhasilan sebuah program pembelajaran atau penyajian materi, dan kenaikan kelas untuk menilai hasil belajar para siswa pada akhir jenjang pendidikan tertentu (Hestiandari *et al.*, 2022).

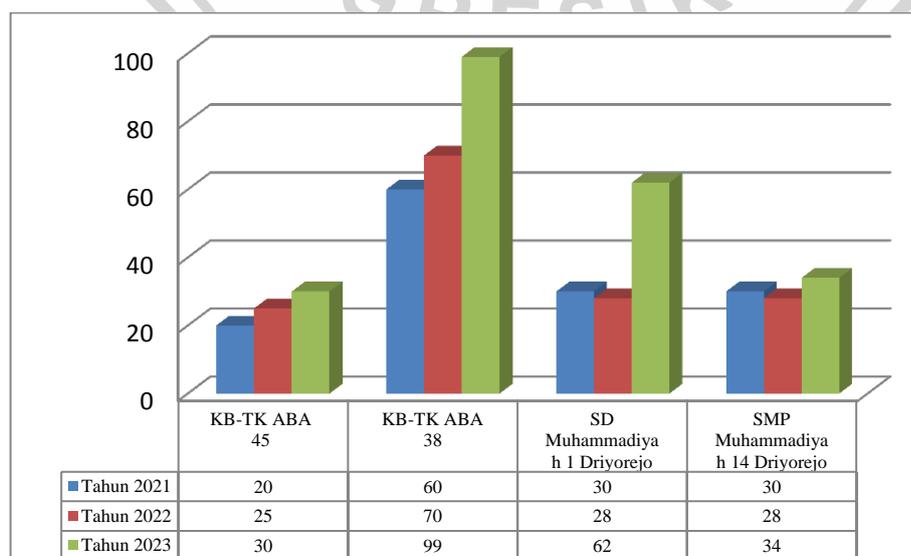
Prestasi kerja guru sebagai akibat dari pekerjaan dalam kualitas dan kualitas yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam melakukan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Yang tersirat adalah bahwa setiap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada pegawai akan membentuk jumlah dan sifat pekerjaan mereka untuk menghasilkan prestasi kerja mereka. Rendahnya prestasi kerja guru dapat berdampak negatif pada produktivitas lembaga keguruan. Faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja pegawai sangat beragam, mulai dari motivasi yang adil dan transparan, kedisiplinan Kerja yang konsisten serta komitmen organisasi yang kuat. Dengan memahami dan

mengelola faktor-faktor ini dengan baik sangat penting untuk mencapai prestasi Guru yang optimal (Widhyatomo *et al.*, 2022).

Muhammadiyah merupakan lembaga islam dengan sistem modern yang didirikan oleh KH Ahmad Dahlan pada tahun 1912 di Kauman, Yogyakarta. Muhammadiyah dipergunakan sebagai media dalam pencapaian organisasi dengan berpedoman Al Qur'an dan Sunnah serta berfungsi mencerdaskan umat Islam. Amal usaha Muhammadiyah didirikan untuk memperjuangkan tujuan organisasi dengan mendorong anggotanya untuk mencintai dan menyenangi kegiatan yang bertujuan menegakkan ajaran agama Islam. Muhammadiyah memiliki 14 macam amal usaha yang diklasifikasikan ke dalam 5 bidang, yaitu : (1) Bidang agama Islam, (2) Bidang pendidikan, (3) Bidang kesehatan dan kesejahteraan masyarakat, (4) Bidang politik kenegaraan, (5) Bidang ekonomi dan keuangan.

Amal usaha Muhammadiyah di Gresik, Jawa Timur, mulai berkembang pesat pada tahun 1992 hingga 2004. Beberapa Amal Usaha Muhammadiyah Cabang Driyorejo Gresik, antara lain : KB-TK Aisyiyah Bustanul Athfal 45 Bambe Driyorejo, KB-TK Aisyiyah Bustanul Athfal 38 KBD Driyorejo, SD Muhammadiyah 1 KBD Driyorejo, dan SMP Muhammadiyah 14 Tenaru Driyorejo.

Prestasi kerja guru dalam kegiatan Guru dapat terporet dari hasil kelulusan siswa selama tiga tahun terakhir, dihitung dari tahun 2021 sampai tahun 2023, sebagaimana grafik dibawah ini :



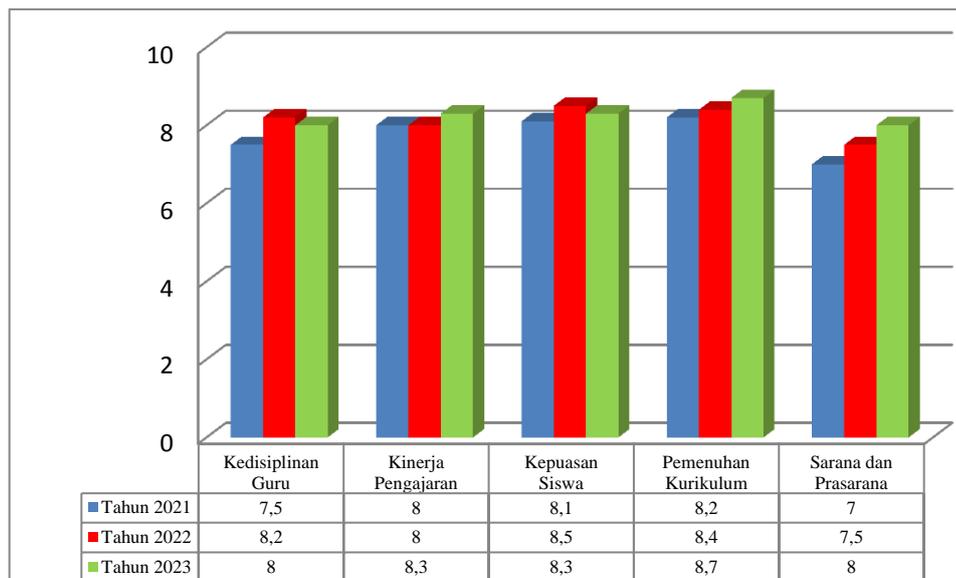
Grafik 1.1. Data Kelulusan Siswa

Sumber : Koor Kesiswaan AUM Cabang Driyorejo

Berdasarkan grafik 1.1. tentang data kelulusan siswa AUM Muhammadiyah Driyorejo mulai tahun 2004 sampai dengan 2024 berkembang pesat, terlihat dari Jumlah siswa yang lulus KB-TK Aisyiyah Bustanul Athfal 45 Bambe Driyorejo pada tahun 2021 yaitu 20, pada tahun 2022 mengalami kenaikan yaitu 25, dan pada tahun 2023 yaitu 30. KB-TK Aisyiyah Bustanul Athfal 38 KBD Driyorejo pada tahun 2021 yaitu 60, pada tahun 2022 mengalami kenaikan yaitu 70 dan pada tahun 2023 terjadi peningkatan yang tinggi yaitu 99. SD Muhammadiyah 1 KBD Driyorejo pada tahun 2021 yaitu 30, sedangkan pada tahun 2022 mengalami penurunan yaitu 28, dan pada tahun 2023 meningkat pesat berada di angka 62. SMP Muhammadiyah 14 Tenaru Driyorejo pada tahun 2021 yaitu 30, sementara itu pada tahun 2022 menurun menjadi 28, dan pada tahun 2023 mengalami kenaikan kembali yaitu 34 siswa.

Tingkat kelulusan siswa sering digunakan sebagai salah satu indikator untuk mengukur prestasi kerja guru, meskipun tidak hanya ditentukan oleh guru. Guru yang berprestasi tinggi biasanya berhasil membimbing siswanya dengan baik sehingga lebih banyak siswa yang lulus ujian. Guru yang memiliki metode pengajaran yang baik, memahami materi dengan mendalam, dan mampu menjelaskan konsep dengan cara yang mudah dipahami oleh siswa akan membantu meningkatkan pemahaman siswa. Pemahaman yang lebih baik akan membuat siswa lebih siap menghadapi ujian dan tugas, yang pada akhirnya berkontribusi pada tingkat kelulusan yang lebih tinggi (Widhyatomo *et al.*, 2022). Semakin tinggi kemampuan guru dalam pengajaran, maka diduga semakin tinggi pula hasil belajar yang dicapai oleh peserta didik. Kemampuan guru dalam mengajar sebagai tujuan pendidikan merupakan indikator keberhasilan proses Guru. Oleh karena itu, agar dalam melaksanakan tugasnya secara baik sesuai dengan profesi yang dimilikinya, guru perlu menguasai berbagai hal sebagai kompetensi yang dimilikinya (Sandani *et al.*, 2022).

Prestasi kerja guru dalam kegiatan Guru dapat terpotret dari hasil supervisi guru di kelas selama tiga tahun terakhir, terhitung dari tahun 2021 sampai 2023 sudah baik, sebagaimana grafik dibawah ini :



Grafik 1.2. Hasil Supervisi Guru

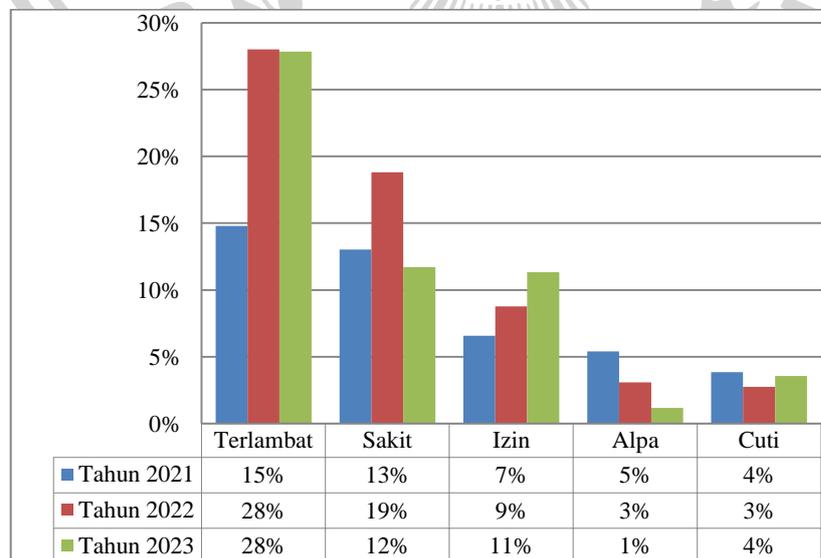
Sumber : Koor Kesiswaan AUM Cabang Driyorejo

Berdasarkan grafik 1.2. hasil supervisi guru pada tiga tahun terakhir pelajaran mulai semester satu dan semester dua mengalami peningkatan dengan membandingkan per tahun. Nilai tahun 2021 kedisiplinan Kerja guru 7,5, kinerja pengajaran 8, kepuasan siswa 8,1, pemenuhan kurikulum 8,2 dan sarana prasarana 7. Sementara nilai tahun 2022 kedisiplinan Kerja guru 8,2, kinerja pengajaran 8, kepuasan siswa 8,5, pemenuhan kurikulum 8,4 dan sarana prasarana 7,5. Sedangkn Nilai tahun 2023 kedisiplinan Kerja guru 8, kinerja pengajaran 8,3, kepuasan siswa 8,3, pemenuhan kurikulum 8,7 dan sarana prasarana 8.

Supervisi merupakan bantuan dan bimbingan profesional bagi guru dalam melaksanakan tugas instruksional guna memperbaiki hal belajar dan mengajar dengan melakukan stimulasi, koordinasi dan bimbingan secara kontinu untuk meningkatkan pertumbuhan jabatan guru secara individual maupun kelompok. Pelaksanaan supervisi akademik digunakan untuk melakukan pemberian penilaian kinerja kepada setiap guru dengan menganalisa kesesuaian antara perangkat pembelajaran yang dibuat dengan kegiatan pembelajaran dalam kelas (Ningrat & Yudana, 2020). Supervisi yang baik tidak hanya berfokus pada koreksi, tetapi juga memberikan pengakuan atas prestasi guru. Guru yang merasa dihargai atas upaya dan hasil kerja mereka cenderung lebih termotivasi. Pengakuan ini bisa dalam bentuk pujian, penghargaan formal, atau sekadar pengakuan informal selama

proses supervisi. Hal ini menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan semangat guru untuk terus berprestasi. Supervisi guru memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi kerja. Supervisi yang baik tidak hanya memberikan umpan balik dan bimbingan, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional, membangun rasa percaya diri, dan memberikan pengakuan atas usaha guru (Sandani *et al.*, 2022). Melalui supervisi yang efektif, guru merasa lebih terlibat, dihargai, dan didorong untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, supervisi yang kurang memadai atau tidak memberikan dukungan yang cukup dapat menurunkan motivasi dan prestasi Guru guru. Hal ini didukung oleh penelitian Adityas (2023) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi Guru guru. Berlawanan dengan penelitian tersebut, penelitian terdahulu oleh Risal *et al.*, (2022) menyampaikan bahwa motivasi tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap prestasi Guru.

Motivasi guru dan pegawai terlihat dari indikator kehadiran guru dapat digambarkan di tahun pelajaran 2022- 2023, sebagaimana terlihat dari grafik presentasi kehadiran guru sebagaimana berikut :



Grafik 1.3. Data Kehadiran Guru dan Pegawai

Sumber : Koor Kesiswaan AUM Cabang Driyorejo

Grafik 1.3. data kehadiran guru dan pegawai dimulai dari bulan juli tahun 2021 dapat dilihat rata-rata guru dan pegawai yang terlambat 15% dan pada tahun

2022 mengalami peningkatan 28% dan tahun 2023 tidak mengalami peningkatan maupun penurunan, berada di 28%. Pada tahun 2021 rata-rata guru dan pegawai yang sakit 13% dan pada tahun 2022 mengalami peningkatan 19% dan tahun 2023 mengalami penurunan, di 12%. Pada tahun 2021 rata-rata guru dan pegawai yang izin 7% dan pada tahun 2022 mengalami peningkatan 9% dan tahun 2023 kembali mengalami peningkatan yaitu 11%. Pada tahun 2021 rata-rata guru dan pegawai yang Alpa 5% dan pada tahun 2022 mengalami penurunan 3% dan tahun 2023 mengalami penurunan kembali, berada di 1%. Pada tahun 2021 rata-rata guru dan pegawai yang cuti 4% dan pada tahun 2022 mengalami penurunan 3% dan tahun 2023 mengalami peningkatan kembali, berada di 4%.

Presentase kehadiran guru dan karyawan berdasarkan kebijakan peraturan kepala sekolah nomor (1) Guru dan pegawai hadir di sekolah pukul 07.00 - 16.00 WIB. (2) Guru dan pegawai absen daftar hadir pada waktu datang dan pada waktu pulang. (3) Guru dan pegawai hadir dan absen daftar hadir pada acara peringatan Hari Besar Nasional dan Keagamaan yang dilaksanakan di luar jam dinas dan atau di luar sekolah. (4) Guru dan pegawai apabila berhalangan hadir memberi tahu secara tertulis kepada Kepala Sekolah. (5) Guru dan pegawai apabila berhalangan hadir karena sakit lebih dari tiga hari disertai dengan surat keterangan dokter. (6) Guru dan pegawai apabila berhalangan hadir karena cuti setelah mendapat ijin dari Dikdasmen atau PCM Driyorejo. (7) Guru dan pegawai apabila terlambat hadir atau meninggalkan sekolah pada waktu jam dinas harus melapor atau minta izin kepada Kepala Sekolah atau wakil kepala sekolah (jika kepala sekolah tidak berada di tempat) dan guru piket.

Alasan beberapa guru dan pegawai absen disebabkan diantaranya adalah terlambat, alpa atau tidak hadir tanpa keterangan, adanya guru yang sakit, ijin urusan keluarga, ijin cuti tahunan, dan cuti melahirkan. Presentasi kehadiran yang masih tidak kondusif sehingga berdampak terhadap kelangsungan dan performa suatu sekolah. Semangat kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan produktivitas sekolah dan memberikan pelayanan terbaik kepada siswa dan wali murid. Kehadiran yang konsisten biasanya mencerminkan motivasi kerja yang tinggi. Guru yang termotivasi cenderung hadir secara teratur karena mereka merasa bertanggung jawab terhadap proses Guru dan berkomitmen terhadap siswa

mereka (Widhyatomo *et al.*, 2022). Kehadiran di tempat kerja mencerminkan keterlibatan guru dalam pekerjaannya, yang memperkuat rasa pencapaian dan tanggung jawab profesional. Kehadiran guru yang baik juga dipengaruhi oleh suasana dan budaya kerja di sekolah. Kehadiran kerja yang konsisten sering kali dipengaruhi oleh tingkat kepuasan guru terhadap pekerjaannya (Adityas, 2023).

Guru yang merasa puas dengan kondisi pekerjaan, seperti kebijakan sekolah yang adil, beban kerja yang wajar, dan apresiasi dari manajemen, cenderung lebih termotivasi untuk hadir dan terlibat aktif dalam kegiatan mengajar. Sebaliknya, ketidakpuasan atau stres di tempat kerja dapat menyebabkan absensi yang lebih tinggi dan penurunan motivasi. Kehadiran guru memiliki hubungan yang sangat erat dengan prestasi guru. Hal ini didukung oleh penelitian Widhyatomo *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Guru. Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian terdahulu lainnya oleh Risal *et al.*, (2022) menyebutkan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Prestasi Guru.

Kedisiplinan Kerja Guru terlihat dari guru dan pegawai yang senantiasa selalu mengikuti kegiatan rutin sekolah. Hal ini dapat terlihat dari bentuk program yang dilaksanakan, sebagaimana data dibawah ini :

Tabel 1.1 Program Rutin Sekolah

Agenda	Waktu
Supervisi kelas	3 bulan sekali
Rapat koordinasi	Setiap pekan (hari jumat)
Briefing pagi	Setiap hari
Diskusi dan evaluasi kerja	Akhir semester

Sumber : Kepala Sekolah AUM Cabang Driyorejo

Sebagai upaya untuk membangun kedisiplinan Kerja pegawai/pendidik di Amal Usaha Muhammdiyah Cabang Driyorejo Gresik, melakukan beberapa agenda di antaranya: (1) Supervisi kelas dilakukan kepala sekolah secara berkala setiap tiga bulan sekali. Kepala sekolah kemudian akan menyampaikan hal-hal yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan kepada guru dalam melaksanakan proses pembelajaran sebagai bagian dari tindak lanjut dari hasil supervisi tersebut. (2) Rapat koordinasi antar sekolah dengan guru dan pegawai rutin dilakukan sekali setiap pekan di hari jumat. Pembahasan rapat rutin ini meliputi evaluasi kegiatan

Guru selama sepekan, rencana kegiatan di pekan berikutnya, dan juga hal-hal lain yang terjadi dalam proses pembelajaran. Rentang waktu untuk rapat koordinasi biasanya 1-2 jam setelah siswa pulang; (3) *Briefing* pagi yang dilakukan rutin setiap hari sebelum guru melakukan tugasnya masing-masing. Hal ini biasanya dilakukan untuk memberi penguatan atau motivasi pagi sebelum beraktivitas dengan durasi maksimal 10 menit; (4) Diskusi dan evaluasi kerja di akhir semester. Program ini dilakukan dan diserahkan secara individual kepada pendidik oleh kepala sekolah untuk menyampaikan penilaian evaluasi kinerja.

Berdasarkan data peraturan mengenai kegiatan rutin yang dilakukan diatas, sekolah memberikan peraturan untuk diikuti guru dan pegawai dalam bekerja. Fenomena yang terjadi di Amal Usaha Muhammdiyah Cabang Driyorejo dimana masih ada karyawan yang menyepelkan pelaksanaan kegiatan yang di laksanakan. Beberapa karyawan masih menanamkan kebiasaan di mana ketidakhadiran dalam kegiatan rutin sekolah dianggap hal yang lumrah selama tidak terikat dengan kegiatan tersebut. Hal ini dapat membentuk pola perilaku di mana kedisiplinan Kerja dianggap tidak penting. Selain itu kurangnya kontrol atau sistem pengawasan yang konsisten terhadap kehadiran dalam kegiatan rutin membuat beberapa orang merasa bebas untuk tidak hadir tanpa konsekuensi. Jika hal ini terus dilakukan maka rasa tanggung jawab yang dimiliki guru dan pegawai serta prestasi dalam mengajar akan menurun.

Rapat sekolah sering kali digunakan untuk membahas strategi pengajaran, pembagian tugas, kurikulum, atau penyelesaian masalah yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Guru yang disiplin dalam menghadiri rapat memperoleh informasi yang diperlukan secara langsung, sehingga dapat lebih mudah mengikuti arahan atau perubahan yang terjadi di sekolah. Ini meningkatkan kemampuan guru dalam merencanakan dan mengelola kelas, yang berdampak langsung pada prestasi guru. Kedisiplinan Kerja guru dalam mengikuti rapat sangat berkaitan dengan prestasi guru, karena rapat adalah sarana utama untuk koordinasi, evaluasi, dan kolaborasi di sekolah (Holan & Connie, 2021). Guru yang disiplin dalam menghadiri rapat lebih terlibat dalam pengambilan keputusan, menerima informasi yang tepat waktu, dan mendapatkan umpan balik yang bermanfaat, sehingga dapat meningkatkan kualitas pengajaran. Sebaliknya,

ketidakhadiran dalam rapat dapat menyebabkan kurangnya informasi dan arah yang jelas, yang berdampak negatif terhadap prestasi guru. Guru yang disiplin dalam menghadiri rapat cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Pendapat tersebut sesuai dengan hasil penelitian Adityas (2023) yang menerangkan bahwa kedisiplinan Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi Guru. Penelitian lainnya oleh Holan & Connie (2021) yang menyebutkan bahwa kedisiplinan Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi Guru. Sedangkan penelitian Rahmani *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa kedisiplinan Kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi Guru guru.

Berdasarkan fenomena di atas berikut beberapa kebijakan yang dijalankan oleh sekolah yang harus dipatuhi :

Tabel 1.2. Peraturan Kepegawaian

No	Program	Keterangan
1.	Jam kerja Guru & Pegawai : 07.00-16.00	Dijalankan
2.	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i>	Proses berjalan
3.	Pengumpulan RPP paling lambat 1 x 24 jam setiap pekan	Dijalankan
4.	Memakai seragam sesuai jadwal	Dijalankan
5.	Program penguatan dan pembinaan	Terlaksana sesuai program

Sumber : Kepala Sekolah AUM Cabang Driyorejo Gresik

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, ada beberapa peraturan guru dan pegawai yang sudah berjalan untuk meningkatkan suasana sekolah yang kondusif. Beberapa hal yang tertulis di aturan kepegawaian diantaranya adalah: (1) Kehadiran semua guru pada jam 07.00 dan dilanjut dengan briefing pagi; (2) *Reward* dan *punishment* juga diberikan bagi guru yang datang sebelum waktu ataupun yang terlambat sesuai yang telah diatur didalam aturan kepegawaian yang diberikan setiap bulannya; (3). Penyerahan administrasi pembelajaran (RPP) juga harus disetor setiap akhir pekan minimal 1 x 24 jam sebelum guru melaksanakan proses kegiatan Guru; (4) Guru adalah model bagi peserta didik, maka sangat penting untuk memperhatikan penampilan. Oleh karena itu, aturan terkait pemakaian seragam juga dimuat dalam aturan kepegawaian; (5) Program penguatan dan pembinaan/*training* menjadi budaya yang diatur dalam buku aturan kepegawain karena menjadi sebuah program yang harus diikuti oleh semua pendidik sebagai salah satu upaya untuk peningkatan kompetensi agar dapat

mencapai tujuan organisasi dengan baik. Program penguatan dan pembinaan/*training* yang diadakan secara berkala setiap bulan oleh yayasan dan juga kondisional dilakukan oleh pihak eksternal.

Peraturan pegawai yang mengatur jam kerja dan kehadiran secara ketat akan mendorong kedisiplinan Kerja guru dalam hal waktu dan motivasi guru. Faktor komitmen juga menjadi penentu prestasi Guru.

Fenomena komitmen di Amal Usaha Muhammadiyah Cabang Driyorejo Gresik diperoleh dari pemberian kompensasi. Jenis kompensasi yang didapatkan diantaranya adalah :

Tabel 1.3
Bentuk Kompensasi di AUM Cabang Driyorejo

No	Kompensasi	Bentuk Kompensasi
1	Gaji	1. Gaji Pokok setiap bulan
2	Insentif	1. Uang kepanitiaan 2. Sertifikasi 3. Makan siang 4. THR 5. Bonus Akhir Tahun
3	Tunjangan	1. Tunjangan Keluarga 2. Tunjangan Kesehatan 3. Tunjangan Masa Kerja 4. Tunjangan Jabatan 5. Tunjangan Uang Makan

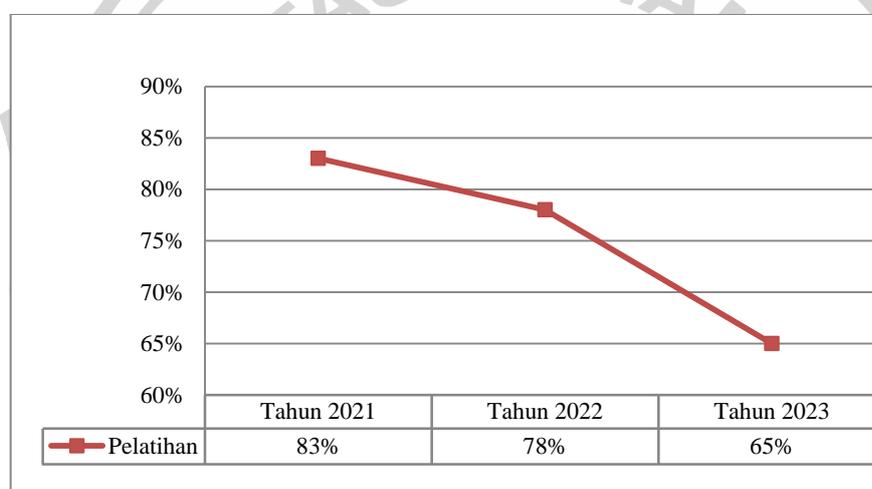
Sumber : Koor humas Muhammadiyah Morowudi Cerme

Pada Tabel 1.1. memperlihatkan bentuk kompensasi yang diterima guru dan pegawai Amal Usaham Muhammadiyah Cabang Driyorejo Gresik. Mendapatkan Gaji, Tunjangan dan Insentif. Insentif yang berupa uang kepanitiaan saat mengikuti kegiatan sekolah, sertifikasi, makan siang setiap senin - jumat, THR (Tunjangan Hari Raya), bonus akhir tahun yang didapatkan dari hasil laba buku, insentif kegiatan-kegiatan lainnya atau uang kepanitiaan, misal insentif untuk guru penggerak, kegiatan karnaval dan kegiatan PPDB. Selajutnya adalah jenis-jenis tunjangan yang diberikan yaitu tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan masa kerja, tunjangan jabatan, dan tunjangan uang makan. Namun besar tunjangan tersebut jumlahnya tidak banyak.

Guru yang merasa dihargai melalui kompensasi yang adil akan memiliki komitmen jangka panjang untuk terus berkembang dan memperbaiki kinerja mereka. Komitmen jangka panjang ini dapat dilihat melalui peningkatan dedikasi

guru terhadap pendidikan, keinginan untuk berinovasi dalam pengajaran, serta pencapaian target pendidikan yang lebih tinggi. Seiring waktu, komitmen ini berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja secara konsisten (Anggraini & Harapan, 2020). Hal tersebut disampaikan dalam penelitian Wibowo & Qurniawati (2021) bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi Guru. Sedangkan penelitian Damanik (2020) menjelaskan bahwa komitmen tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja guru, selain aturan dan kebijakan komitmen organisasi juga melakukan pengembangan SDM melalui pelatihan.

Kepala sekolah setiap satu semester sekali melalui indikator penilaian Kerjasama pegawai dengan sekolah, sebagaimana diagram dibawah ini :



Grafik 1.4. Presentase Guru dan Pegawai yang Mengikuti Pelatihan

Sumber : Koor humas AUM Cabang Driyorejo

Pada grafik 1.4 memperlihatkan bahwa rata – rata guru dan pegawai yang mengikuti pelatihan setiap tahunnya menurun. Pada tahun tahun 2021 sebanyak 83% sedangkan pada tahun 2022 menurun menjadi 78% dan tahun 2023 menurun kembali menjadi 65%. Jenis pelatihan yang disediakan oleh sekolah diantaranya adalah : Pelatihan Pendidikan Karakter, Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen Sekolah, Pelatihan Kurikulum dan Pembelajaran, Pelatihan Pengelolaan Kelas, Pelatihan Teknologi dalam Pembelajaran, elatihan Peningkatan Kompetensi Sosial dan Emosional, dan Pelatihan Metode Pengajaran Inovatif.

Guru yang tidak terlibat dalam pelatihan terbaru mungkin tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan terkini, yang berpengaruh pada kualitas pembelajaran. Pelatihan guru memberikan pengetahuan dan keterampilan baru yang meningkatkan kompetensi mereka dalam mengajar. Guru yang terlatih

cenderung lebih percaya diri dalam metode pengajaran mereka, yang berdampak positif pada komitmen mereka terhadap pekerjaan. Guru yang mengikuti pelatihan biasanya memiliki lebih banyak peluang untuk pengembangan karier, seperti promosi atau peran kepemimpinan. Kesempatan ini dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap institusi tempat mereka bekerja. Pelatihan yang terstruktur juga seringkali melibatkan evaluasi dan umpan balik, yang membantu guru memahami kekuatan dan area untuk pengembangan lebih lanjut. Proses ini dapat meningkatkan prestasi kerja mereka (Meliani & Afriantoni, 2020). Secara keseluruhan, pemberian pelatihan yang tepat dapat menciptakan sinergi antara komitmen guru dan prestasi kerja mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Didukung oleh penelitian Anggraini *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja guru, sedangkan pada penelitian Damanik (2020) menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja guru.

Tabel 1.4
Gap Research

Variabel	Problem	Peneliti Terdahulu
X1 Motivasi	Masih banyaknya pegawai yang melakukan absen, Kurangnya pemberian kompensasi yang masih tidak dapat memenuhi kebutuhan dan penghargaan yang didapatkan guru atas kerjanya serta masih tidak rutinnya guru dalam mengikuti pelatihan yang diadakan organisasi.	Widhyatomo <i>et al.</i> , (2022) “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja” Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Guru. Risal <i>et al.</i> , (2022) “Pengaruh Reward, Motivasi Dan Disiplin Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Dan Staf Yayasan Pendidikan Cobig Indonesia Kota Makassar” Hasil penelitian menyebutkan Motivasi tidak berpengaruh signifikan Prestasi Guru

Tabel 1.4
Gap Research

Variabel	Problem	Peneliti Terdahulu
X2 Kedisiplinan Kerja	Banyak pegawai yang masih kurang disiplin yaitu banyak pegawai tidak hadir saat kegiatan rutin yang dilakukan seperti rapat dan briefing pagi.	<p>Holan & Connie (2021) “Korelasi Disiplin Guru Dan Reward Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah” Hasil penelitian menyebutkan bahwa kedisiplinan Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi Guru.</p> <p>Rahmani <i>et al.</i>, (2021) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Dan Kedisiplinan Kerja Sebagai Variabel Mediator Pada Smp Negeri Kota Lhokseumawe” Hasil penelitian menjelaskan bahwa kedisiplinan Kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi Guru guru.</p>
Z Komitmen	<p>pegawai yang mengikuti pelatihan mengalami penurunan dari tiga tahun terakhir</p> <p>pemberian kompensasi berupa tunjangan hanya diberikan kepada pegawai tetap saja</p>	<p>Damanik, (2019) “Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Guru” Hasil penelitian menjelaskan bahwa Komitmen berpengaruh terhadap prestasi Guru guru</p> <p>Wibowo & Qurniawati, (2021) “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dengan OCB (<i>Organization Citizenship Behavior</i>) sebagai Variabel Moderating pada SMK Swasta Kota Salatiga” Hasil penelitian menjelaskan bahwa Komitmen tidak berpengaruh terhadap prestasi Guru guru</p>

Y Prestasi Guru	Tingkat kelulusan siswa standart dan supervisi guru menurun	
--------------------	---	--

Dari penelitian ini terdapat sejumlah kebaruan melalui mediasi komitmen organisasi yang diharapkan dapat membantu meningkatkan prestasi Guru. Berdasarkan paparan data dan adanya beberapa gap pada penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih mendalam tentang **“Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Melalui Komitmen Organisasi di Amal Usaha Muhammadiyah Cabang Driyorejo Gresik.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, berikut rumusan masalah yang dapat diidentifikasi :

1. Apakah Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap Prestasi Guru di Amal Usaha Muhammadiyah Cabang Driyorejo Gresik ?
2. Apakah Kedisiplinan Kerja Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Prestasi Guru di Amal Usaha Muhammadiyah Cabang Driyorejo Gresik ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap Komitmen Organisasi di Amal Usaha Muhammadiyah Cabang Driyorejo Gresik ?
4. Apakah Kedisiplinan Kerja Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Komitmen Organisasi di Amal Usaha Muhammadiyah Cabang Driyorejo Gresik ?
5. Apakah Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap Komitmen Organisasi di Amal Usaha Muhammadiyah Cabang Driyorejo Gresik ?
6. Apakah Motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap terhadap Prestasi Guru dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi di Amal Usaha Muhammadiyah Cabang Driyorejo Gresik ?

7. Apakah Kedisiplinan Kerja Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap terhadap Prestasi Guru dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi di Amal Usaha Muhammadiyah Cabang Driyorejo Gresik ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang yang diuraikan dan rumusan masalah yang telah dijabarkan, sehingga dapat ditentukan tujuan pada penelitian ini untuk menganalisis :

1. Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap Prestasi Guru di Amal Usaha Muhammadiyah Cabang Driyorejo Gresik.
2. Kedisiplinan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Prestasi Guru di Amal Usaha Muhammadiyah Cabang Driyorejo Gresik.
3. Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap Komitmen Organisasi di Amal Usaha Muhammadiyah Cabang Driyorejo Gresik.
4. Kedisiplinan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Komitmen Organisasi di Amal Usaha Muhammadiyah Cabang Driyorejo Gresik.
5. Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap Komitmen Organisasi di Amal Usaha Muhammadiyah Cabang Driyorejo Gresik.
6. Motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap terhadap Prestasi Guru dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi di Amal Usaha Muhammadiyah Cabang Driyorejo Gresik.
7. Kedisiplinan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap terhadap Prestasi Guru dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi di Amal Usaha Muhammadiyah Cabang Driyorejo Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari proses penelitian serta analisis data dalam pengujian hipotesis penelitian, diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan pengayaan bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada

pengelolaan lembaga pendidikan yang berfokus pada Prestasi Guru. Bahwa dengan memberikan Motivasi yang lebih baik secara langsung maupun tidak langsung akan menumbuhkan Prestasi. Kedisiplinan Kerja yang tinggi akan membuat guru dan pegawai lebih kondusif dalam melaksanakan tugasnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi pengelola sekolah dan institusi pendidikan, dalam memberikan wawasan tentang pentingnya menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi pada guru. Hal ini bisa menjadi pedoman dalam menyusun kebijakan yang berfokus pada pemberian insentif dan program yang mendukung peningkatan kinerja guru. Penelitian ini juga bermanfaat bagi guru untuk memahami bahwa prestasi mereka tidak hanya bergantung pada kemampuan mengajar, tetapi juga pada kedisiplinan Kerja dan komitmen pribadi mereka.

