

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang tengah berlangsung saat ini membawa dampak luas sekaligus tantangan besar bagi bangsa Indonesia. Kondisi tersebut menuntut masyarakat Indonesia untuk memiliki kesiapan diri dalam mengikuti arus perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berlangsung dengan sangat cepat. Dalam menghadapi tantangan ini, bangsa Indonesia tidak hanya dituntut untuk beradaptasi, tetapi juga perlu melakukan upaya pembangunan yang menyeluruh di berbagai aspek kehidupan. Dari sekian banyak bidang pembangunan, sektor pendidikan memiliki peran yang strategis, sebab melalui pendidikanlah kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan sehingga mampu bersaing, berinovasi, dan memberikan kontribusi nyata dalam era globalisasi peradaban bangsa (Hanifah, *et al* 2024).

Pendidikan memiliki peran strategis dalam membangun peradaban bangsa karena menjadi fondasi utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Melalui pendidikan, individu dibentuk agar mampu berkontribusi secara optimal dalam berbagai aspek kehidupan, baik sosial, ekonomi, maupun budaya. Dalam konteks tersebut, pendidikan di Indonesia dipahami sebagai usaha yang terstruktur dan terencana untuk menciptakan proses pembelajaran yang memberdayakan peserta didik serta mengembangkan potensi mereka secara optimal, mencakup aspek spiritual, intelektual, kepribadian, dan keterampilan. Oleh karena itu, pendidikan yang berkualitas tercermin dari proses pembelajaran yang efektif, dan efektivitas tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja guru sebagai pelaksana utama kegiatan pembelajaran (Caksana, 2019). Hal ini penting agar proses pendidikan mampu menghasilkan lulusan yang kreatif, inovatif, serta memiliki daya saing di era global. Salah satu lembaga pendidikan yang

senantiasa berupaya meningkatkan kualitas kinerja guru adalah Yayasan Al Huda Sirau.

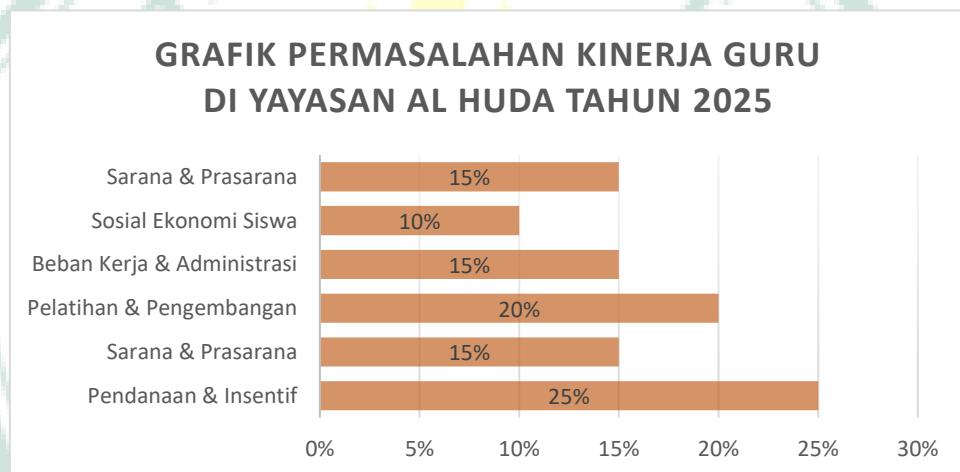
Yayasan Al Huda Sirau merupakan lembaga pendidikan Islam yang berlokasi di Desa Sirau, Kecamatan Kemranjen, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Lembaga pendidikan ini di bawah naungannya RA Masyitoh 2 Sirau, MI Fathul Ulum Sirau, MTs Ma'arif NU 1 Kemranjen, SMA Ma'arif NU 1 Kemranjen, MA Ma'arif NU 1 Kemranjen. Tantangan yang dihadapi yayasan ini tidak hanya sebatas pada jumlah guru yang terbatas, tetapi juga menyangkut kualitas tenaga pendidik yang dipengaruhi oleh tiga aspek penting, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme guru. Dari sisi motivasi, sebagian guru menunjukkan semangat mengajar yang menurun, terutama karena kesejahteraan yang mereka terima belum sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dipikul. Kondisi ini berimplikasi pada rendahnya antusiasme untuk berinovasi dalam pembelajaran maupun mengembangkan potensi diri. Dari aspek disiplin, permasalahan tampak pada kurangnya konsistensi guru dalam mematuhi aturan, misalnya keterlambatan dalam kehadiran di sekolah, ketidakpatuhan terhadap jadwal, serta keterlambatan dalam penyusunan dan pengumpulan administrasi pembelajaran.

Sementara itu, profesionalisme guru juga masih menghadapi kendala, khususnya dalam hal penguasaan teknologi pembelajaran yang sejalan dengan perkembangan era digital dan penerapan metode inovatif yang mendukung pelaksanaan kurikulum terbaru. Ketiga faktor ini saling berkaitan erat: rendahnya motivasi dapat memperlemah disiplin, lemahnya disiplin berdampak pada menurunnya profesionalisme, dan kurangnya profesionalisme pada akhirnya menurunkan kualitas pembelajaran di kelas. Oleh karena itu, permasalahan ini menjadi isu penting yang perlu diteliti lebih lanjut agar dapat dirumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja guru sekaligus mutu pendidikan di Yayasan Al Huda Sirau.

Menurut Supardi (2020), kinerja guru merupakan kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah

sekaligus memikul tanggung jawab terhadap peserta didik yang berada di bawah bimbingannya. Dengan demikian, kinerja guru dapat dipahami sebagai kondisi yang mencerminkan kapasitas dalam menjalankan tugas serta tindakan nyata yang ditunjukkan guru selama proses pembelajaran berlangsung. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan pada setiap lembaga, termasuk di Yayasan Al Huda Sirau, Kemranjen, Banyumas. Namun, hasil pemetaan permasalahan tahun 2025 menunjukkan masih adanya sejumlah hambatan yang memengaruhi mutu kinerja guru.

Berikut grafik yang menggambarkan persentase permasalahan kinerja guru di Yayasan Al Huda Sirau, Kemranjen, Banyumas tahun 2025:



Sumber: Dokumen Internal Yayasan Al Huda Sirau (data diolah, 2025)

Gambar 1.1. Grafik Permasalahan Kinerja Guru

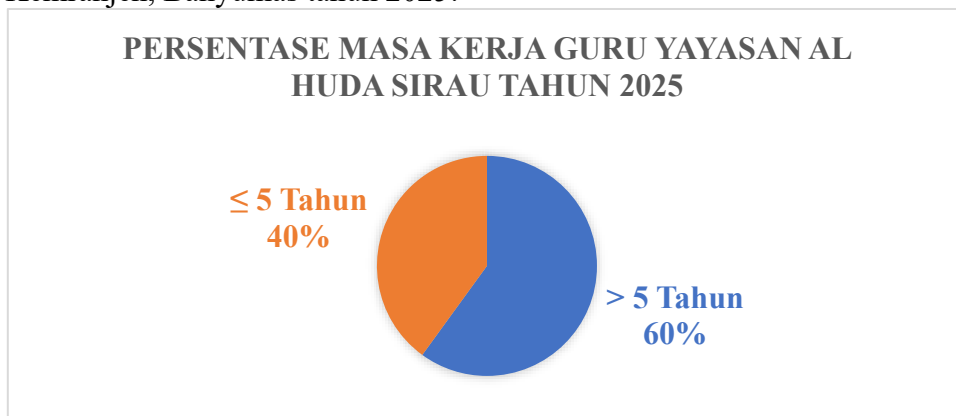
Dari data laporan persentase permasalahan kinerja guru diatas menunjukkan bahwa permasalahan motivasi kerja sebesar 35% dipengaruhi oleh faktor pendanaan dan insentif guru sebesar 25% serta faktor sosial-ekonomi peserta didik sebesar 10%. Rendahnya pendanaan dan insentif berdampak pada menurunnya semangat kerja guru, kurangnya dorongan untuk berinovasi, serta terbatasnya upaya pengembangan diri. Sementara itu, kondisi sosial-ekonomi peserta didik turut memengaruhi motivasi guru dalam melaksanakan proses pembelajaran secara optimal.

Permasalahan disiplin kerja sebesar 30% dipengaruhi oleh faktor manajemen dan kepemimpinan yayasan sebesar 15% serta beban peran ganda guru sebesar 15%. Kurangnya supervisi akademik dan pembagian tugas yang belum optimal menyebabkan rendahnya konsistensi guru dalam mematuhi aturan dan jadwal kerja. Selain itu, peran ganda yang dijalankan oleh sebagian guru sebagai pendidik sekaligus pembina pesantren berdampak pada keterlambatan kehadiran, ketidaktepatan waktu mengajar, serta keterlambatan penyelesaian administrasi pembelajaran.

Selanjutnya, permasalahan profesionalisme guru sebesar 35% dipengaruhi oleh keterbatasan pelatihan dan pengembangan kompetensi sebesar 20% serta keterbatasan sarana dan prasarana sebesar 15%. Minimnya kesempatan pelatihan menyebabkan guru belum sepenuhnya menguasai metode pembelajaran inovatif dan teknologi pembelajaran. Selain itu, keterbatasan fasilitas pendukung seperti laboratorium, perpustakaan, dan media pembelajaran digital menghambat optimalisasi penerapan kompetensi profesional guru dalam proses pembelajaran.

Permasalahan motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme guru di Yayasan Al Huda Sirau tidak dapat dilepaskan dari karakteristik masa kerja guru. Berdasarkan data internal yayasan tahun 2025, diketahui bahwa 60% guru memiliki masa kerja lebih dari lima tahun, sedangkan 40% guru memiliki masa kerja kurang dari atau sama dengan lima tahun. Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik di yayasan merupakan guru dengan pengalaman kerja yang relatif panjang.

Berikut ini persentase masa kerja guru di Yayasan Al Huda Sirau, Kemranjen, Banyumas tahun 2025:



Sumber: Dokumen Internal Yayasan Al Huda Sirau (data diolah, 2025)

Gambar 1.2. Persentase Masa Kerja Guru

Data tersebut memperlihatkan dominasi guru dengan masa kerja lebih dari lima tahun, yang mengindikasikan bahwa yayasan didukung oleh tenaga pendidik yang berpengalaman serta memiliki pemahaman yang baik terhadap budaya kerja, sistem organisasi, dan karakteristik peserta didik di lingkungan yayasan. Kepala Yayasan Al Huda Sirau, Musyadad Bikry Nur, mengungkapkan bahwa tingginya persentase guru dengan masa kerja panjang mencerminkan adanya loyalitas dan keterikatan jangka panjang terhadap yayasan. Guru yang telah lama mengabdikan umurnya memiliki pemahaman mendalam mengenai budaya organisasi, pola kepemimpinan yayasan, serta kondisi sosial peserta didik.

Namun demikian, masa kerja yang panjang juga memiliki implikasi tersendiri terhadap kinerja guru. Apabila tidak diimbangi dengan sistem penghargaan, pembinaan karier, serta pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, masa kerja yang lama berpotensi menimbulkan kejenuhan kerja (*job stagnation*). Kondisi ini relevan dengan permasalahan rendahnya motivasi kerja dan profesionalisme guru yang telah dipetakan sebelumnya, di mana pengalaman kerja yang panjang belum sepenuhnya teraktualisasi dalam bentuk inovasi pembelajaran maupun peningkatan kualitas kinerja.

Lebih lanjut, guru dengan masa kerja panjang di Yayasan Al Huda Sirau masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan insentif, minimnya pelatihan, beban peran ganda, serta lemahnya supervisi akademik. Situasi ini menyebabkan sebagian guru menjalankan tugas secara rutinitas tanpa dorongan kuat untuk berinovasi dalam pembelajaran. Dengan kata lain, pengalaman kerja yang panjang belum sepenuhnya diikuti dengan peningkatan kualitas kinerja yang optimal, sehingga masa kerja justru menjadi faktor yang perlu dikelola secara strategis oleh yayasan.

Meskipun demikian, guru tetap bertahan dan memilih mengajar di Yayasan Al Huda Sirau karena beberapa alasan yang bersifat kontekstual dan realistis. Pertama, adanya ikatan nilai keagamaan dan pengabdian yang kuat, di mana mengajar dipandang sebagai bagian dari amanah dan ibadah, bukan semata-mata pekerjaan. Kedua, lingkungan kerja yang bersifat kekeluargaan menciptakan rasa nyaman dan aman secara psikologis, meskipun secara struktural masih terdapat keterbatasan. Ketiga, sebagian guru memiliki keterbatasan alternatif pekerjaan yang sejalan dengan latar belakang pendidikan dan nilai personal, sehingga yayasan menjadi pilihan yang paling sesuai.

Selain itu, guru dengan masa kerja lama umumnya telah memiliki posisi sosial dan kepercayaan dalam lingkungan yayasan, baik dari pimpinan maupun rekan kerja. Faktor ini memperkuat komitmen untuk tetap bertahan, sekaligus menumbuhkan harapan akan adanya perbaikan kondisi yayasan di masa mendatang. Dengan demikian, keberadaan guru berpengalaman di Yayasan Al Huda Sirau menjadi potensi sekaligus tantangan, karena loyalitas yang tinggi perlu diiringi dengan kebijakan pengelolaan kinerja yang lebih terarah agar tidak menimbulkan stagnasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa masa kerja guru memiliki keterkaitan erat dengan permasalahan motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme, serta turut memengaruhi kinerja guru secara keseluruhan. Oleh karena itu, penguatan sistem penetapan tujuan kerja, pemberian insentif yang adil, pembinaan disiplin, serta pengembangan

profesionalisme menjadi kebutuhan mendesak agar guru dengan masa kerja panjang tetap produktif dan inovatif dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Dalam konteks ini, Yayasan Al Huda Sirau memiliki peran strategis dalam menyiapkan generasi muda yang berpengetahuan, beriman, dan berakhlak baik melalui jalur pendidikan formal maupun nonformal, dengan komitmen berkelanjutan terhadap peningkatan kualitas kinerja guru.

Permasalahan kinerja guru di Yayasan Al Huda Sirau, Kemranjen, Banyumas dapat dijelaskan secara teoritis melalui *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Edwin A. Locke (1968) dan dikembangkan bersama Gary P. Latham (1990; 2002). Teori ini menegaskan bahwa penetapan tujuan yang spesifik, menantang, dan realistis akan mendorong peningkatan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan tujuan yang bersifat umum atau terlalu mudah. Dengan adanya sasaran kerja yang jelas, individu cenderung menunjukkan tingkat usaha, fokus, dan ketekunan yang lebih besar dalam mencapai hasil yang diharapkan. Lebih lanjut, Locke dan Latham (2018) menjelaskan bahwa tujuan memiliki empat fungsi utama, yaitu fungsi pengarahan yang memfokuskan perhatian pada aktivitas relevan, fungsi pemberi energi yang meningkatkan semangat kerja, fungsi ketekunan yang menjaga konsistensi usaha, serta fungsi perencanaan yang mendorong individu menyusun strategi pencapaian tujuan secara efektif.

Dalam konteks penelitian ini, motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme guru merupakan faktor internal yang berperan penting dalam proses penetapan dan pencapaian tujuan kerja sebagaimana dijelaskan dalam *Goal Setting Theory*. Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong utama yang memberikan arah dan energi bagi guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Maslow (1943) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat dipahami sebagai kekuatan pendorong yang muncul dari dalam diri seseorang untuk bekerja dan bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup yang tersusun secara bertahap. Maslow menegaskan bahwa setelah kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah terpenuhi, individu akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat

yang lebih tinggi, yang diwujudkan melalui aktivitas dan perilaku kerja. Selanjutnya, disiplin kerja berperan dalam menjaga konsistensi perilaku guru agar tetap sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2021), disiplin kerja tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas, yang dalam kerangka *Goal Setting Theory* berkaitan dengan aspek ketekunan dan pengendalian diri, di mana individu yang berdisiplin tinggi akan konsisten melaksanakan tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Namun demikian, pencapaian tujuan kerja yang tinggi memerlukan dukungan profesionalisme guru secara optimal. Menurut Uno (2021), profesionalisme menggambarkan sejauh mana seseorang memiliki kemampuan sekaligus komitmen pendidik dalam menjalankan tugas-tugas kependidikan yang didukung oleh penguasaan kompetensi akademik, keterampilan pedagogis, sikap tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap etika profesi guna mewujudkan tujuan pembelajaran secara maksimal. Locke dan Latham (2002) menegaskan bahwa tujuan akan lebih efektif apabila dijalankan oleh individu yang memiliki kompetensi memadai. Guru yang profesional mampu menetapkan tujuan pembelajaran yang realistis dan menantang, menyusun strategi pembelajaran yang tepat, serta menerima umpan balik untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Dengan demikian, keterpaduan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme akan bermuara pada peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, *Goal Setting Theory* menjadi landasan teoritis yang relevan dan komprehensif dalam menjelaskan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme terhadap kinerja guru di Yayasan Al Huda Sirau, Kemranjen, Banyumas.

Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karena menjadi dorongan utama bagi guru dalam melaksanakan tugas profesinya. Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik, di mana faktor intrinsik berkaitan dengan kebutuhan psikologis, dorongan berprestasi, minat terhadap pekerjaan, tanggung jawab

profesional, serta keinginan untuk berkembang (Deci & Ryan, 2020; Maslow, 2021), sedangkan faktor ekstrinsik mencakup kompensasi, kondisi kerja, hubungan kerja, kepemimpinan, kesempatan pengembangan karier, serta kebijakan organisasi yang adil dan transparan (Robbins & Judge, 2020). Oleh karena itu, motivasi kerja guru akan meningkat apabila kebutuhan internal terpenuhi dan lingkungan kerja mampu memberikan dukungan eksternal yang memadai (Rivai & Sagala, 2023). Jika Semakin tinggi motivasi kerja seorang guru, maka semakin besar pula dorongan internal untuk melaksanakan tugas profesinya secara optimal. Dengan demikian, motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau bekerja demi tercapainya tujuan yang diinginkan, maka bisa mempengaruhi kinerja seorang guru.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Aisyah dan Isma (2022), serta Hanifah, *et al* (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan internal dan eksternal yang mendorong para pendidik untuk mencapai tujuan-tujuan mereka dalam mengajar. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung akan memperoleh kinerja yang tinggi. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Raharjo (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dampak dari banyaknya tekanan pekerjaan berupa tuntutan dari pimpinan sekolah yang jarang didukung dengan apresiasi paling sederhana, seperti pujian secara lisan. Mengakibatkan guru tersebut merasa stres yang berakibat buruk pada kinerjanya. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penentu kinerja yang dimiliki oleh seorang guru. Sehingga perlu dorongan dari dalam diri seseorang maupun lingkungan agar motivasi kerja dapat tumbuh dengan baik.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi peningkatan kinerja guru. Disiplin kerja menggambarkan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas, baik yang berkaitan dengan ketepatan waktu, tingkat kehadiran, maupun pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kemampuan seseorang untuk mematuhi serta mengikuti aturan maupun norma yang berlaku di lingkungannya. Hal ini menunjukkan bahwa guru dengan tingkat disiplin kerja yang baik umumnya lebih tertib, tepat waktu, dan konsisten dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kedisiplinan yang dimiliki mencerminkan sejauh mana guru menunjukkan rasa tanggung jawab serta komitmen yang kuat terhadap profesinya. Sikap ini tampak dari kepatuhan mereka pada peraturan yang berlaku serta ketekunan dalam menjalankan tugas pendidikan dengan penuh dedikasi. Jika semakin disiplin seorang guru maka kinerja guru akan tercermin dalam konsistensi, tanggung jawab, dan dedikasi terhadap pekerjaannya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Bandawaty dan Gafur (2024), serta Putra dan Aryadi (2025) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Dari hasil uji yang telah dilakukan menjelaskan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja, karena guru yang memiliki peranannya dalam meningkatkan kinerja guru teruji kebenarannya. Disiplin timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan kinerja seorang guru. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Tarigan, *et al* (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa tidak semua guru yang ada di sekolah memiliki kedisiplinan yang baik. Masih terdapat beberapa guru yang terlambat tiba di sekolah, terlambat masuk ke kelas untuk mengajar, ada juga oknum guru yang berada di luar ruangan ketika jam pelajaran sedang berlangsung, serta

ada juga yang pada saat jam kerja meninggalkan sekolah dengan alasan yang kurang jelas. Sehingga, tingkat kedisiplinan yang rendah tersebut berdampak pada menurunnya efektivitas proses pembelajaran dan pencapaian target kinerja guru secara keseluruhan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kedisiplinan formal saja belum mampu mendorong peningkatan kinerja apabila tidak diikuti dengan komitmen, tanggung jawab, serta kesadaran individu dalam menjalankan tugas profesionalnya. Dengan demikian, perlu adanya pengawasan, motivasi, dan pembinaan yang berkelanjutan dari pihak sekolah agar guru dapat lebih konsisten dalam menjalankan kewajibannya sesuai dengan peraturan dan etika profesi.

Begitu juga dengan profesionalisme merupakan aspek penting yang memiliki hubungan erat dengan kinerja guru agar mempunyai kompetensi. Secara garis besar, profesionalisme berhubungan dengan sikap, perilaku, serta dedikasi individu dalam melaksanakan pekerjaannya yang didasarkan pada keahlian tertentu dan berorientasi pada standar kualitas yang tinggi. Hoyle (1974) mengemukakan bahwa profesionalisme merupakan wujud sikap yang tercermin dari tingkat kesungguhan seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencakup penguasaan kompetensi, rasa tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap etika profesi. Dalam konteks pendidikan, profesionalisme guru memiliki peranan yang sangat penting karena guru berkontribusi langsung terhadap mutu proses maupun hasil pembelajaran. Profesionalisme guru tidak hanya tercermin dari kemampuan dalam proses pengajaran, tetapi juga dari kesadaran moral serta komitmen untuk senantiasa mengembangkan dan meningkatkan kualitas diri sebagai seorang pendidik. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa jika profesionalisme seorang guru semakin tinggi, maka kinerjanya dalam melaksanakan tugas mendidik, membimbing, menilai, dan mengevaluasi peserta didik akan semakin optimal, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara lebih efektif dan efisien.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Robitoh, *et al* (2024) dan Hanifah, *et al* (2024) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru. Profesionalisme guru berkaitan dengan peningkatan kualitas kompetensi dalam pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan profesionalisme guru mempengaruhi kinerja mereka. Dengan meningkatkan kompetensi akademik dan pedagogis, mempraktikkan etika kerja yang tinggi, dan terlibat dalam pengembangan diri secara berkelanjutan, pendidik dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang berkualitas dan mendukung perkembangan holistik siswa. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Priantika (2020) menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme guru kurang mampu meningkatkan kinerja guru. Hal ini dikarenakan 50% guru laki-laki memeriksa dan mengontrol kedisiplinan siswa terlebih dahulu sebelum masuk sekolah yang mengakibatkan terlambat masuk kelas. Sehingga, waktu pembelajaran menjadi berkurang dan efektivitas proses belajar mengajar menurun. Kondisi tersebut menyebabkan kompetensi profesional yang dimiliki guru tidak sepenuhnya terealisasi dalam kegiatan pembelajaran. Dengan demikian, meskipun guru memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi, faktor kedisiplinan dan manajemen waktu tetap menjadi aspek penting yang menentukan optimalnya kinerja guru di sekolah.

Dalam penelitian ini, variabel independen yang dianalisis mencakup motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Robitoh, *et al* (2024), yang sebelumnya meneliti pengaruh profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Perbedaan utama dengan penelitian sebelumnya terletak pada penambahan variabel baru pada penelitian ini, yaitu disiplin kerja. Selain itu, perbedaan juga terdapat pada objek penelitian; penelitian sebelumnya berfokus pada satu sekolah saja, yaitu di SMK Negeri Di

Kayuagung, sedangkan penelitian ini berfokus pada Yayasan Al Huda Sirau, Kemranjen, Banyumas.

Alasan peneliti memilih penelitian Yayasan Al Huda Sirau, Kemranjen, Banyumas sebagai lokasi penelitian karena lembaga ini menaungi jenjang pendidikan yang lengkap, mulai dari pendidikan anak usia dini hingga perguruan tinggi, yakni RA Masyitoh 2 Sirau, MI Fathul Ulum Sirau, MTs Ma'arif NU 1 Kemranjen, SMA Ma'arif NU 1 Kemranjen, MA Ma'arif NU 1 Kemranjen. Keberagaman jenjang pendidikan yang dikelola memberikan peluang bagi peneliti untuk memperoleh data yang lebih menyeluruh terkait kinerja pendidik, profesionalisme guru, disiplin kerja, dan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Selain itu, Yayasan Al Huda Sirau dianggap representatif karena berperan signifikan dalam penyediaan layanan pendidikan bagi masyarakat sekitar, sehingga temuan penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan mutu pendidikan di lingkungan yayasan sekaligus menjadi referensi bagi lembaga pendidikan lainnya. Penelitian ini menitikberatkan pada hubungan antara Kinerja Guru sebagai variabel dependen dengan variabel independen seperti Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Profesionalisme yang memengaruhi Kinerja Guru di Yayasan Al Huda Sirau, Kemranjen, Banyumas.

Dengan demikian, penelitian ini mencoba untuk menguji kembali variabel-variabel tersebut terhadap kinerja guru untuk peningkatan mutu pendidikan. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Al Huda Sirau Kemranjen Banyumas.”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?
3. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.
2. Untuk menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.
3. Untuk menganalisis profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru.
4. Untuk menganalisis motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan, terutama mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Dapat dijadikan rujukan tambahan bagi penelitian berikutnya yang menyoroti motivasi kerja, disiplin kerja, profesionalisme, serta kinerja guru. Selain itu, menambah kekayaan kajian empiris tentang keterkaitan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme dengan peningkatan kinerja guru.

2. Bagi Yayasan Al Huda Sirau Kemranjen Banyumas

Penelitian ini dapat menyediakan gambaran faktual mengenai kondisi motivasi kerja, disiplin kerja, dan tingkat profesionalisme guru yang ada saat ini. Menjadi bahan evaluasi serta acuan dalam merumuskan strategi kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru. Selain itu, mendukung yayasan dalam mengembangkan program yang berorientasi pada penguatan motivasi kerja dan peningkatan profesionalisme guru secara berkesinambungan.

3. Bagi Guru

Penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan wawasan tentang pentingnya motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme dalam menunjang kualitas kinerja, serta mendorong guru untuk lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas serta meningkatkan kompetensi diri secara berkelanjutan.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini juga dapat menjadi pengalaman empiris dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh selama masa studi pada kondisi nyata di lapangan dan memberikan pijakan bagi penelitian selanjutnya dengan lingkup yang lebih luas atau penambahan variabel yang berbeda.

5. Bagi Lembaga Pendidikan Lain

Penelitian ini juga dapat dijadikan referensi atau bahan perbandingan dalam penelitian serupa untuk meningkatkan kualitas kinerja guru di lembaga masing-masing.