

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini dalam dunia kerja sumber daya manusia adalah aset paling penting dalam suatu organisasi. Suatu organisasi bisa dikatakan maju dikarenakan adanya sumber daya manusia yang bisa menyesuaikan diri dengan kemampuan yang adaptif terhadap perubahan yang begitu pesat. Organisasi maju adalah organisasi yang mampu memberdayakan sumber daya manusia dan mampu beradaptasi dengan perubahan baik dari segi mutu, proses, dan sistem kerja yang teratur. Untuk mengelola sumber daya manusia tentu melibatkan setiap orang dan membutuhkan waktu yang lama. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki tanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Salah satu hal yang menjadi fokus dari MSDM adalah bagaimana agar para pekerja senantiasa memiliki motivasi untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, setiap organisasi tentunya senantiasa berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, potensi dan sikap yang baik agar faktor produksi lain yang dimiliki oleh organisasi dapat dikelola dengan baik oleh sumber daya manusia yang baik juga. Pada sebuah lembaga pendidikan, guru merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka suatu institusi pendidikan tersebut akan berkembang optimal tidak hanya bertanggung jawab dalam menyampaikan ilmu pengetahuan tetapi juga mendidik siswa agar memiliki karakter, keterampilan, serta etika yang baik. Dalam konteks pembangunan nasional, keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada efektivitas proses belajar mengajar di sekolah. Oleh karena itu, tinggi rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia secara langsung berkorelasi dengan kualitas kinerja guru (Lubis *et al.*, 2026).

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru sangat perlu mendapat penilaian khusus dari MSDM dalam sebuah institusi sebab kinerja guru dapat mempengaruhi institusi serta siswa di institusi tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja atau tingkat keberhasilan kerja, kinerja guru yang optimal tercermin dari kemampuannya dalam menyusun perencanaan pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar yang inovatif, melakukan evaluasi yang objektif, serta menunjukkan komitmen terhadap tugas-tugas administratif dan pengembangan diri. Jika kinerja guru tidak maksimal maka akan berdampak dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru

atau pendidik antara lain: motivasi, iklim kerja, tingkat stres, kedisiplinan, serta sistem kompensasi (Khadijah & Ahyani, 2022).

Salah satu faktor utama yang memengaruhi keberhasilan pendidikan adalah kinerja guru. Guru sebagai pengajar memiliki peran penting dalam membimbing, mengarahkan, dan mengembangkan potensi siswa. Oleh karena itu, kinerja guru sangat menentukan kualitas pembelajaran yang diterima oleh siswa. Kinerja guru di sekolah terutama di Sekolah Islam Ulun Nuha Medan, tidak hanya dipengaruhi 2 oleh faktor kemampuan profesional, tetapi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti iklim sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Observasi awal menunjukkan bahwasannya di Sekolah Islam Ulun Nuha Medan, sering terjadi tantangan dari beberapa kelas yang belum memadai untuk fasilitas sarana prasarana sehingga membuat dalam proses pembelajaran terhambat karena harus meminjam ke kelas lain tidak hanya itu untuk pelatihan atau kompetensi guru tidak merata hanya guru-guru tertentu sehingga dalam segi iklim sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru itu tersebut, ada beberapa guru merasa beban kerja yang diberikan tidak merata sehingga kurangnya rasa motivasi mereka dalam kerja dan kurang apresiasi dari kepala sekolah atau atasan maka hal tersebut beberapa guru merasa itu berdampak dalam kinerja mereka tetapi tidak hanya itu guru-guru tersebut memiliki motivasi kerja dalam segi islamiah jiwa ikhlas dan ridho karena Allah SWT dalam mengajari siswa-siswa dan tidak hanya itu untuk kedisiplinan dalam tingkat kehadiran guru – guru di Sekolah Ulun Nuha cukup disiplin dan mereka disiplin dalam ketepatan waktu pengumpulan perangkat pembelajaran seperti RPP/Silabus serta inovasi metode mengajar di kelas. Namun, guru-guru untuk waktu istirahat diperbolehkan keluar sekolah jika ada urusan dikarenakan tidak ada peraturan terkait hal tersebut.

Sisi lain, peneliti tertarik dengan perbedaan latar belakang motivasi baik itu motivasi intrinsik untuk berdakwah melalui pendidikan maupun motivasi ekstrinsik terkait kesejahteraan diduga memberikan dampak yang berbeda terhadap efektivitas kerja mereka. Selain itu, keunikan kultur di Sekolah Islam Ulun Nuha yang menekankan nilai-nilai syar'i menciptakan iklim sekolah yang khas, yang perlu diteliti lebih dalam sejauh mana pengaruhnya terhadap profesionalisme guru.

Sekolah Islam Ulun Nuha Medan sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam yang sedang berkembang di Kota Medan, tentu memiliki standar kompetensi dan ekspektasi yang tinggi terhadap para pengajarnya. Sebagai sekolah yang mengedepankan integrasi antara kurikulum umum dan nilai-nilai keislaman, beban kerja guru di sini tidak hanya terbatas pada pencapaian akademik siswa, tetapi juga pada pembentukan akhlakul karimah. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa tuntutan kurikulum yang dinamis, tugas administratif yang

menumpuk, serta dinamika interaksi di lingkungan sekolah terkadang memberikan tekanan tersendiri bagi guru.

Salah satu faktor eksternal yang sangat krusial adalah iklim sekolah. Iklim sekolah merupakan kepribadian atau suasana psikologis dan sosial yang dirasakan oleh seluruh warga sekolah (Dongoran & Batubara, 2021). Sedangkan sekolah berbasis agama seperti Sekolah Islam Ulun Nuha Medan memiliki iklim sekolah yang lebih spesifik seperti:

1. melibatkan nilai-nilai religiusitas
2. ukhuwah (persaudaraan),
3. dan kedisiplinan ibadah.

Apabila hubungan antar-guru harmonis, kepemimpinan kepala sekolah bersifat suportif, dan lingkungan kerja terasa aman serta kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, iklim sekolah yang kaku, penuh konflik, atau kurang menghargai prestasi akan menjadi beban psikologis yang menghambat profesionalisme guru. Berdasarkan hasil prasurvei dari 10 orang untuk indikator dari iklim sekolah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Prasurvei Penelitian Iklim Sekolah

Pernyataan	Presentasi (%)	Presentasi (%)
	Ya	Tidak
Menunjukkan sikap empati dan inklusif dalam berinteraksi dengan siswa dari berbagai latar belakang.	80%	20%
Diberikan pelatihan atau workshop untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional.	70%	30%
Menerapkan metode pembelajaran inovatif yang sesuai dengan kebutuhan dan minat siswa di kelas.	60%	40%
Fasilitas dan sarana prasarana sekolah sudah memadai untuk mendukung proses pembelajaran	80%	20%

Sumber: Sekolah Islam Ulun Nuha Medan (2026)

Berdasarkan hasil survey diatas untuk iklim sekolah pada pernyataan pertama yaitu “Menunjukkan sikap empati dan inklusif dalam berinteraksi dengan siswa dari berbagai latar belakang.” Dari 10 responden terdapat 8 orang atau 80% yang menyatakan iya yangmana mereka menunjukkan sikap empati dan inklusif dalam berinteraksi dengan siswa dari berbagai latar belakang sedangkan 2 orang atau 20% mereka bukan tidak menunjukkan rasa empati dan inklusif dengan berbagai siswa mereka hanya menyamakan semua siswa tersebut sama apapun latar belakang nya. Untuk pernyataan kedua yaitu “Diberikan pelatihan atau workshop untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional” dari 10 responden terdapat 7 orang atau

70 % menyatakan diberikan sebuah pelatihan atau workshop kepada guru-guru tertentu sehingga 3 orang atau 30% tidak mendapatkan pelatihan tersebut sehingga peneliti akan meneliti apakah berpengaruh pelatihan atau *workshop* tersebut terhadap iklim sekolah dengan kinerja guru tersebut. Untuk pernyataan ketiga yaitu “Menerapkan metode pembelajaran inovatif yang sesuai dengan kebutuhan dan minat siswa di kelas.” Dari pernyataan tersebut menunjukkan dari 10 responden terdapat 6 orang yang menerapkan pembelajaran inovatif sedangkan 4 orang menjawab tidak menerapkan pembelajaran inovatif kepada siswa. Dan pernyataan terakhir yaitu “Fasilitas dan sarana prasarana sekolah sudah memadai untuk mendukung proses pembelajaran” dari 10 responden terdapat 8 orang mengatakan untuk fasilitas dan sarana prasarana sudah memadai dan mendukung proses pembelajaran sedangkan untuk 2 orang mengatakan belumnya memadai. Berdasarkan hasil peneliti sebelumnya menyatakan bahwa iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Nofianto, 2022) sedangkan penelitian sebelumnya menyatakan bahwa iklim sekolah/kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Darlina, W., Restu, R., & Darwin, D., 2025)

Selain faktor iklim sekolah, faktor internal berupa motivasi kerja juga menjadi penentu utama. Motivasi adalah penggerak atau energi yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh demi mencapai tujuan tertentu. Bagi seorang guru di institusi pendidikan Islam, motivasi kerja tidak hanya bersifat material (gaji atau tunjangan), tetapi juga bersifat spiritual (niat ibadah dan pengabdian). Guru yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan persistensi dalam menghadapi tantangan di kelas, selalu mencari cara baru untuk menarik minat siswa, dan tetap berdedikasi meski menghadapi keterbatasan fasilitas. Tanpa motivasi yang kuat, seorang guru cenderung bekerja sekadarnya (formalitas), yang pada akhirnya akan menurunkan kualitas output pendidikan (Huda, 2022). Berdasarkan dari observasi menggunakan prasurvei terhadap guru di Sekolah Islam Ulun Nuha terkait motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Prasurvei Penelitian Motivasi Kerja

Pernyataan	Presentasi (%)	Presentasi (%)
	Ya	Tidak
Beban kerja yang didistribusikan secara adil dan proporsional sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.	40%	60%
Adanya pengakuan dan apresiasi dari pimpinan atas prestasi serta dedikasi yang diberikan guru kepada sekolah.	80%	20%

Pernyataan	Presentasi (%) Ya	Presentasi (%) Tidak
Saya merasa telah berhasil membantu siswa mencapai target pembelajaran yang ditetapkan	80%	20%

Sumber: Sekolah Islam Ulun Nuha Medan (2026)

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Ulun Nuha, terlihat dari tabel prasurvei diatas dengan jumlah 10 responden menunjukkan bahwasannya 4 orang dari 10 responden atau sebesar 40% menjawab iya terhadap pernyataan pertama yaitu “Beban kerja yang didistribusikan secara adil dan proporsional sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.” Menunjukkan bahwasannya 4 orang merasakan adil dalam pembagian beban kerja sedangkan 6 orang atau 60% merasakan tidak adil dalam pembagian kerja. Untuk pernyataan kedua “Adanya pengakuan dan apresiasi dari pimpinan atas prestasi serta dedikasi yang diberikan guru kepada sekolah.” menunjukkan bahwa dari 8 orang dengan presentase 80 % menjawab iya dikarenakan telah mendapatkan apresiasi dari pimpinan terhadap dedikasi kepada sekolah. Sedangkan yang menjawab tidak yaitu 2 orang guru dengan presentase 20 % dikarenakan tidak adanya pengakuan atau apresiasi terhadap mereka. Pernyataan ketiga yaitu “Saya merasa telah berhasil membantu siswa mencapai target pembelajaran yang ditetapkan” menunjukkan bahwa dari 10 orang responden terdapat 8 orang dengan presentase 80 % menjawab iya dikarenakan telah berhasil membantu siswa mencapai target pembelajaran yang ditetapkan. Kemudian guru yang menjawab tidak yaitu 2 orang guru dengan presentase 20 % sebagian guru tidak merasa bahwa mereka berhasil membantu siswa mencapai target pembelajaran yang ditetapkannya. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru merasa positif tentang pencapaian mereka dalam proses pembelajaran. Namun, meskipun sebagian besar guru merasa berhasil dalam membantu siswa mencapai tujuan pembelajaran. Berdasarkan hasil peneliti sebelumnya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Qolbi & Shofaa, 2025) sedangkan pada peneliti terdahulu motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Bonse & Sulaeman, 2024).

Disiplin Kerja merupakan manifestasi nyata dari profesionalisme seorang guru. Dari kedisiplinan bisa dilihat bagaimana institusi tersebut dan termasuk berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut. Berdasarkan pengamatan di Sekolah Islam Ulun Nuha, disiplin tidak hanya dilihat dari ketepatan waktu hadir, tetapi juga kepatuhan terhadap standar syar'i dan konsistensi dalam menjalankan kurikulum integratif. Guru yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih terstruktur dalam menyusun perangkat pembelajaran dan lebih objektif dalam

melakukan evaluasi. Tanpa disiplin, iklim sekolah yang baik dan motivasi yang tinggi tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal secara konsisten. Dapat dilihat dari tabel berikut mengenai tingkat kehadiran guru di Sekolah Islam Ulun Nuha:

Tabel 1.3 Tingkat Kehadiran Guru di Sekolah Islam Ulun Nuha dalam waktu 1 tahun

Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi				Jumlah
		Sakit	Izin	Terlambat	Tanpa Keterangan	
Maret	45	0	2	0	1	3
April	45	0	0	0	2	2
Mei	45	0	0	0	0	0
Juni	45	1	0	1	0	2
Juli	45	0	1	0	0	1
Agustus	45	1	1	0	0	2
September	45	0	1	2	0	3
Oktober	45	0	0	0	1	1
November	45	0	2	0	0	2
Desember	45	2	0	1	0	3
Januari	45	3	0	0	0	3
Februari	45	1	1	0	0	2
TOTAL		8	8	4	4	24

Sumber: Sekolah Islam Ulun Nuha (2026)

Berdasarkan dari tabel diatas, terlihat bahwasannya tingkat kehadiran guru di Sekolah Islam Ulun Nuha mencerminkan tingkat kedisiplinan nya walaupun terdapat keterangan sakit, izin dan tanpa keterangan. Jika kedisiplinan kerja seorang guru baik maka berdampak juga terhadap siswa di Sekolah Islam Ulun Nuha memberikan cerminan yang positif begitupun sebaliknya.

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan peneliti terhadap disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Prasurvei Penelitian Disiplin Kerja

Pernyataan	Presentasi (%)	Presentasi (%)
	Ya	Tidak
Saya meminimalkan tingkat absensi atau ketidakhadiran di luar alasan yang sangat mendesak.	80%	20%
Saya menyelesaikan seluruh administrasi guru (RPP, silabus, dll.) sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan	80%	20%
Saya menghormati keputusan atasan meskipun terdapat perbedaan pendapat dalam proses kerja.	70%	30%
Saya merasa memiliki tanggung jawab moral untuk menyelesaikan tugas tepat pada waktunya	70%	30%

Sumber: Sekolah Islam Ulun Nuha (2026)

Berdasarkan hasil prasurvei diatas, pada pernyataan pertama “Saya meminimalkan tingkat absensi atau ketidakhadiran di luar alasan yang sangat mendesak”. Dari 10 responden terdapat 8 orang atau 80% meminimalkan tingkat absensi atau tingkat ketidakhadiran di luar alasan yang sangat mendesak sedangkan 2 orang atau 20% tidak meminimalkan tingkat ketidakhadiran guru di sekolah ulun nuha meminimalkan tingkat absensi di luar alasan yang mendesak. Untuk pernyataan kedua yaitu “Saya menyelesaikan seluruh administrasi guru (RPP, silabus, dll.) sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.” Dari 10 responden terdapat 8 orang atau 80% yang menyelesaikan administrasi guru (RPP, silabus, dll.) sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan, sedangkan 2 orang atau 20% tidak menyelesaikan dengan tepat waktu. Untuk pernyataan ketiga yaitu “Saya menghormati keputusan atasan meskipun terdapat perbedaan pendapat dalam proses kerja.” Dari 10 responden terdapat 7 orang atau 70% yang menghormati pendapat atasan meskipun berbeda pendapat, sedangkan 3 orang atau 30% tidak menerima keputusan yang berbeda pendapat dengan atasan. Untuk pernyataan keempat yaitu “Saya merasa memiliki tanggung jawab moral untuk menyelesaikan tugas tepat pada waktunya” dari 10 responden terdapat 7 orang atau 70% yang memiliki tanggungjawab moral untuk menyelesaikan tugas pada tepat waktu, sedangkan 3 orang atau 30% tidak dapat mengerjakan atau menyelesaikan tugas nya dalam tepat waktu. Berdasarkan peneliti terdahulu disiplin kerja sangat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru (Nofianto, 2022), sedangkan untuk peneliti lainnya yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Dimas, 2022)

Mengingat pentingnya sinergi antara lingkungan kerja yang kondusif dan dorongan internal guru, maka penelitian mengenai pengaruh iklim sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru menjadi sangat relevan. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mendalam dengan judul: **"Pengaruh Iklim Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Ulun Nuha Medan."**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Iklim Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Ulun Nuha Medan?

2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Ulun Nuha Medan?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Ulun Nuha Medan?
4. Apakah Iklim Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Ulun Nuha Medan?

1.3 Ruang Lingkup

Adapun yang menjadi ruang lingkup pada penelitian ini adalah :

1. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Guru
2. Variabel Bebas (X) : Iklim Sekolah (X_1)
Motivasi Kerja (X_2)
Disiplin Kerja (X_3)
3. Objek penelitian : Guru di Sekolah Islam Ulun Nuha Medan
4. Periode Penelitian : Maret – Juli 2026

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Ulun Nuha Medan secara signifikan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Ulun Nuha Medan secara signifikan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Ulun Nuha Medan secara signifikan.
4. Untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Ulun Nuha Medan secara signifikan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat pada penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen pendidikan, khususnya dalam kajian perilaku organisasi terkait iklim sekolah dan motivasi kerja guru.
 - b. Memperkaya kajian teoritis mengenai hubungan antara lingkungan organisasi (iklim sekolah), faktor internal individu (motivasi kerja), dan hasil kerja nyata (kinerja guru).
 - c. Menjadi referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji variabel serupa dalam konteks lembaga pendidikan Islam maupun sekolah secara umum, guna memperkuat teori manajemen sumber daya manusia di sekolah.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Sekolah: Sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi pihak yayasan atau kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif (iklim sekolah) untuk mendukung profesionalisme guru.
 - b. Bagi Guru: Sebagai sarana refleksi diri untuk menyadari pentingnya motivasi kerja, baik secara material maupun spiritual (niat ibadah), guna meningkatkan kualitas pengajaran di kelas.
 - c. Bagi Peneliti Selanjutnya: Sebagai rujukan atau data pembandingan untuk penelitian di masa depan yang berkaitan dengan optimalisasi kinerja tenaga pendidik melalui faktor eksternal dan internal.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso, Nurfadilah dan Fariyah (2021).

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu:

1. Dari segi variabel bebas

Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan pada penelitian ini menambahkan variabel baru yaitu iklim sekolah. Iklim sekolah memegang peranan penting dalam mendukung motivasi kerja guru, dan disiplin kerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

2. Dari segi objek penelitian

Objek penelitian dalam penelitian terdahulu adalah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso dan objek penelitian dalam penelitian ini adalah Sekolah Islam Ulun Nuha Medan yang berbasis islami.

3. Dari segi periode penelitian

Pada penelitian terdahulu dilakukannya penelitian pada tahun 2021. Sedangkan dalam penelitian dilakukan pada tahun 2026 sehingga memiliki perbedaan rentang waktu yang panjang menyebabkan adanya perubahan dari segi fenomena sosial dengan seiring berjalannya waktu.

