**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakan sumber daya lainnya. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan. Tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi, untuk menjawab setiap tantangan yang ada. karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia merupakan langkah utama organisasi. Pendidikan adalah usaha sadar yang terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Melalui pendidikan suatu bangsa dapat mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan, baik untuk menumbuh kembangkan watak kepribadian bangsa, memajukan kehidupan dan kesejahteraan bangsa dalam berbagai kehidupan.

Peran pendidikan sangat penting dalam upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus di kelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan perusahaan. Djudi (2017), “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Kinerja guru sangat penting karena hanya dengan kinerja yang baik perusahaan akan berkembang. Hariyadi (2019), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Keberhasilan tujuan pendidikan harus memperhatikan komponen pendidikan khususnya sumberdaya manusia yang berperan didalam menentukan keberhasilan sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru merupakan ujung tombak yang melakukan proses pembelajaran tersebut. Guru dituntut untuk mengembangkan diri secara pribadi untuk menggali potensi yang ada dalam dirinya karena dalam dunia pendidikan peran guru sangatlah penting. Untuk itu guru dituntut untuk terus mengembangkan kemampuannya serta meningkatkan kinerja sehingga akan maksimal dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pendidik. Kinerja guru menjadi hal yang penting karena akan menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu lembaga pendidikan disamping keprofesionalan guru dengan kompetensi-kompetensinya.

Agar aktivitas mengajar berjalan dengan baik, sekolah harus memiliki guru yang berpengetahuan dan berketrampilan baik serta usaha untuk membimbing dan mengajari murid seoptimal mungkin sehingga murid dapat mengambil ilmu dari guru dengan baik. Kinerja guru yang terjadi pada suatu organisasi/perusahaan memiliki dampak yang positif ataupun negatif dalam keberlangsungan suatu organisasi. Jika kinerja Guru dalam suatu organisasi baik maka akan dapat memaksimalkan produktivitas perusahaan/organisasi, pencapaian target prestasi, peningkatan nilai organisasi serta tercapainya tujuan organisasi. Akan tetapi, jika kinerja Guru tidak baik maka akan berdampak pada organisasi, terhambatnya sistem komunikasi dalam perusahaan yang mengakibatkan koordinasi tidak berjalan dengan baik serta terhambatnya pencapaian visi misi organisasi.

SD AL-Azhar 1 adalah lembaga pendidikan yang berada dibawah yayasan Al- Azhar Lampung. Seiring dengan perkembagan zaman badan hukum ini mengalami beberapa kali perubahan. Sedangkan yang terakhir dengan Akta Notaris Ma’ruf., SH pada tanggal 7 Juli 1982 Yayasan Al-Azhar Lampung didirikan dengan ketua Yayasan Ir. HI. Muswardi Thaher. Dalam akta tersebut diantaranya menyebutkan bahwa SD Al-Azhar 1 Bandar Lampung bertujuan menyebarkan pendidikan dan berlandaskan Pancasila dan UUD 1945. Pada 8 Agustus 1989 SD Al-Azhar 1 Bandar Lampung didirikan dengan lokasi gedung digunung Tanggamus Raya No. 34 Perumnas Wayhalim Bandar Lampung. Pada awalnya SD ini hanya tujuh unit gedung, kemudian secara berangsur-angsur gedung diperbaharui dan ditambah hingga 3 lantai dan menjadi 34 unit kelas serta satu unit kantin dan mushola. Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1 yang sudah mengantongi akreditasi A oleh pemerintah dan mempunyai total guru 55 dan total siswa yang terdaftar 978. Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1 bekerja setiap hari Senin sampai jum’at, dimulai pada pukul 07.30 sampai 16.30 WIB.

Hubungan kerja yang terjadi antara guru dan tenaga pengajar pada Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1 dirasa kurang harmonis karena terdapat jarak atau pembatas antara guru, hubungan antara guru dengan pimpinan juga kurang akrab, mereka merasa ada pembatas antara guru dengan pimpinan (kepala sekolah dan ketua yayasan) sehingga hubungan yang terjadi kurang harmonis bahwasanya beberapa tenaga pengajar bersikap acuh ketika ada pekerjaan sekolah dan cenderung pekerjaan dibebankan kepada satu orang saja. Selain itu, kurang adanya komunikasi antara kepala sekolah dengan tenaga pengajar. Seharusnya antara guru maupun antar guru dengan atasan harus dapat terjalin hubungan kerja yang harmonis dan serasi, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja guru dalam bekerja.

Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1 menuntut guru untuk dapat datang tepat waktu serta dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan yayasan**.** Adapun beberapa indikator kinerja pada Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1 yaitu : Tanggung jawab di ukur dari adanya rasa tanggung jawab pada diri guru dalam menyelesaikan tugasnya, dimana tanggung jawab guru masih kurang karena penyelesaian tugas tidak bisa berjalan dengan optimal karena masih mendapati guru keluar kelas saat jam belajar belum habis. Komitmen Kerja diukur dalam menaati peraturan disekolah seperti datang tepat waktu kesekolah, tetapi masih mendapati ada nya guru yang masih datang terlambat, kurang berkomitmennt dalam memberikan materi pembelajaran dan pulang lebih awal dari jadwal yang ditentukan sehingga membuat pembelajaran kurang efektif. Kemandirian di ukur dari kemampuan guru dalam menyelesaikan masalah yang terjadi apabila terjadi masalah didalam kelas maupun diluar kelas yang seharusnya bisa ditangani oleh guru ditempat, tetapi guru tersebut masih meminta bantuan terhadap rekan lainnya sehingga akan membuat proses pembelajaran akan terhambat dan penyelesaian waktu yang kurang akurat sesuai dengan waktu yang telah diberikan. Ketepatan Waktu di ukur dari ketepatan dan sikap guru dalam menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik yang dilakukan dilingkungan sekolah, dimana masih adanya guru yang tidak menyelesaikan program pengajaran/rencana serta masih ditemukannya guru yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar dikelas hal ini mengakibatkan proses pengajaran atau penyampaian teori kurang efektif dan akan berakibat terhadap murit. Kerjasama di ukur dari kesediaan guru berpartisipasi dan bekerja sama dengan guru lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik dan guru dapat diandalkan dimana kerjasama guru masih kurang karena komunikasi yang terjalin tidak berjalan dengan baik, baik antara sesama guru maupun dengan muridnya dan jiwa tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang peduli.

Berikut adalah kriteria penilaian kinerja guru Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1:

**Tabel 1.1**

**Standar Kriteria Penilaian Kinerja Guru Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **ASPEK** | **HURUF MUTU** | **BOBOT (%)** | **KETERANGAN** |
| 1 | **Tanggung Jawab** | A | 91-100 | Sangat Baik |
| B | 81-90 | Baik |
| C | 71-80 | Cukup |
| D | 50-70 | Buruk |
| 2 | **Komitmen Kerja** | A | 91-100 | Sangat Baik |
| B | 81-90 | Baik |
| C | 71-80 | Cukup |
| D | 50-70 | Buruk |
| 3 | **Kemandirian** | A | 91-100 | Sangat Baik |
| B | 81-90 | Baik |
| C | 71-80 | Cukup |
| D | 50-70 | Buruk |
| 4 | **Ketepatan Waktu** | A | 91-100 | Sangat Baik |
| B | 81-90 | Baik |
| C | 71-80 | Cukup |
| D | 50-70 | Buruk |
| 5 | **Efektifitas** | A | 91-100 | Sangat Baik |
| B | 81-90 | Baik |
| C | 71-80 | Cukup |
| D | 50-70 | Buruk |

 *Sumber Data : Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1. 2019*

Berikut data penilaian kinerja Guru Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1.

**Tabel 1.2**

**Penilaian Kinerja Guru di Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1 2019**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Unsur Yang Dinilai** | **Rata-Rata Presentase** | **Kategori** |
| **Tahun** | **Tahun** |
| **2018** | **2018** |
| 1. | Tanggung Jawab | 64,6 | C |
| 2. | Komitmen Kerja | 62,9 | C |
| 3. | Kemandirian | 75,5 | B |
| 4. | Ketepatan Waktu | 63,7 | C |
| 5. | Kerjasama | 64,3 | C |
| **Total Rata-rata** | **66,2** |  |

*Sumber : Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1 2019*

Tabel 1.2 menunjukan bahwa penilaian kinerja guru mengalami fluktuatif yang cenderung mengalami penurunan yang cukup pada tahun 2018 pada Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1. Akan tetapi pada tahun 2018 penilaian indikator Tanggung Jawab, Komitmen Kerja dan Kerjasama masih di bawah standar yang telah di tetapkan oleh Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1 yaitu di tingkat cukup. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1 itu sendiri. Dari hasil tersebut penilaian kinerja guru pada indikator

Tanggung Jawab di kategorikan cukup yaitu 64,6%. Dimana kinerja guru dalam menjalankan tugasnya yang diberikan masih belum maksimal masih didapati guru yang keluar kelas hanya untuk mengobrol dikelas lainnya, Komitmen Kerja di kategorikan cukup yaitu 62,9% dimana guru dalam menjalankan aturan kerjanya masih terlihat kurang disiplin karena masih ditemukannya guru yang terlambat pergi mengajar, serta Ketepatan Waktu di kategorikan cukup yaitu 63,7, dimana kerja guru masih belum bisa dikatakan baik karena masih didapati guru yang belum mampu memberikan materi pengajaran yang sesuai karakteristik peserta didik.

Kerjasama di kategorikan cukup yaitu 64,3 di ukur dari kesediaan guru berpartisipasi dalam mengikuti kegiatan dilingkungan sekolah dan bekerja sama dengan guru lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik guru dapat diandalkan dimana kerjasama guru masih kurang karena komunikasi yang terjalin tidak berjalan efektif antara sesama guru maupun peserta didik dan kurangnya koordinasi dalam menjalankan tugas sehingga menyebabkan kinerja guru menurun. Hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja guru Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1, serta tidak tersampaikannya ilmu yang diberikan guru kepada siswanya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, pengawasan, reward lingkungan kerja dan lain-lain. Tapi dalam hal ini peneliti hanya menggunakan faktor komunikasi. Gunawan dkk (2019), komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi yang kemudian untuk diarahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Melalui komunikasi manusia dapat saling berinteraksi atau berhubungan dengan manusia lain dalam kehidupannya. Hasan (2018), Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Komunikasiyang efektif yang terjalin dapat ditunjukan dengan peningkatan kinerja guru karena telah berhasil menunjukan kerjasama yang baik. Komunikasi adalah suatu pernyataan manusia, baik secara perorangan maupun secara kelompok, yang bersifat umum (tidak bersifat rahasia) dengan menggunakan tanda-tanda, kode-kode atau lambang-lambang tertentu. Adanya kerjasama antar guru dan para pemangku kepentingan dilingkungan sekolah yang terjalin dengan baik akan mampu meningkatkan kinerja organisasi atau yayasan kearah yang baik pula. Guru di Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1, dituntut untuk saling berkomunikasi satu dengan yang lainnya karena organisasi bergantung pada komunikasi yang didefinisikan sebagai pertukaran ide, pesan, atau informasi. Tanpa komunikasi organisasi tidak akan berfungsi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1 fenomena yang ditemukan guru dituntut untuk berkomunikasi satu dengan yang lainnya. Adapun beberapa indikator komunikasi pada Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1 yaitu : Kepercayaan, adalah rasa percaya diri dari seseorang yang akan di temukan atas dasar hasrat atau keinginan dari orang lainnya di bandingkan atas kekuatan dirinya sendiri dimana kepercayaan diri guru masih kurang dalam mengambil suatu tindakan sehingga terkadang penyampaian teori tidak tersampaikan dengan akurat hal ini membuat penghambat proses pembelajaran. Pembuatan keputusan bersama, adalah segala putusan yang telah ditetapkan atau disetujui. Siapa pun yang terikat dan terkait dengan hasil keputusan harus menaatinya, akan tetapi masih adanya guru kurang mengerti dengan keputusan yang telah ditetapkan terutama dalam proses mengajar, hal ini disebabkan oleh adanya guru yang baru bergabung dengan yayasan tersebut. Kejujuran adalah suatu perilaku manusia yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan, dan pekerjaan, baik terhadap dirinya maupun pihak lain, dimana kejujuran tindakan dan pekerjaan guru disini dalam kategori baik seperti tindakan pekerjaan disaat proses ajar mengajar mahasiswa ketika salah satu wali kelas tidak dapat hadir dapat digantikan dengan rekan sekerja lainya dan kejujuran merupakan intipokok dari suatu kepercayaan pimpinan terhadap bawahannya, sehingga dengan adanya kejujuran mampu membuat meningkatkan hasil kinerja dan meningkatkan kemampuan belajar para murid.

Keterbukaan dalam komunikasi, merupakan kemampuan seseorang untuk mengungkapkan informasi tentang diri sendiri kepada orang lain dalam menjaga hubungan kerja tetap baik, akan tetapi dimana komunikasi masih kurang dan penyampaian pesan terkadang masih sering kurang akurat sehingga membuat sering terjadinya kesalaha pahaman dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Di lain pihak, guru dituntut profesional dalam bekerja sehingga dengan permasalahan yang ada dikhawatirkan mempengaruhi sikap kerja guru yang nantinya juga berdampak pada penurunan kinerja guru. Sedangkan kinerja guru merupakan hal paling penting yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak yayasan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain komunikasi adalah disiplin kerja. Winarno dkk (2019) mengatakan bahwa disiplin merupakan sikap–sikap kesediaan dan juga kerelaan seorang karyawan untuk mematuhi dan menaati norma–norma peraturan yang berlaku. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mempercepat perusahaan mencapai tujuannya, dan juga berlaku sebaliknya apabila tingkat kedisiplinan karyawan rendah maka akan mempersulit perusahaan mencapai tujuannya. Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.598) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, semakin baik disiplin pegawai pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Yayasan (sekolah) AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1, guru yang diinginkan diharapkan mampu menyesuaikan diri yang berhubungan dengan peraturan-peraturan pada Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1. Namun berdasarkan kenyataannya masih ada guru melakukan pelanggaran-pelanggaran aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1 yaitu masih adanya guru yang tidak datang kerja dengan alasan yang kurang jelas, masih ada guru yang telat hadir di tempat kerja, tingginya tingkat absensi, meskipun ketua yayasan sudah memberikan pengarahan dan teguran, sanksi, hal ini diduga dapat disebabkan karena masih kurangnya kesadaran diri dari guru maupun kurangnya disiplin kerja yang ada pada guru di Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1.

Adapun beberapa indikator Disiplin kerja Yaitu, Tujuan dan kemampuan. Tujuan yang akan harus dicapai oleh guru harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang untuk mengasah kemampuan guru, namun hal yang terjadi tujuan guru dalam mengembangkan kemampuan masih belum terlihat dengan sungguh-sungguh seperti memberikan arahan dan meningkatkan kreativitas dan meningkatkan semangat belajr siswa siswinya dirasa belom efektif. Teladan pemimpin dilihat dari pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Akan tetapi pemimpin yang telah memberikan contoh yang baik terhadap guru nya dimana masih adanya guru yang tidak mengikuti contoh yang telah diberikan dan masih adanya guru yang kurang disiplin dan menyepelekan sanksi yang akan diberikan, hal ini di akibatkan kurangnya ketegasan pimpinan terhadap bawahannya dalam memberikan sanksi terhadap bawahan yang melakukan pelanggaran sehingga belum mampu memberikan efek jera terhadap bawahahn nya untuk tidak melakukan pelanggaran yang telah ditetapkan. Balas jasa, merupakan (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan guru karena balas jasa akan memberikan rasa kecintaan dan kepuasan kepada guru, dimana hal yang terjadi masih adanya guru mengeluhkan dengan kesejahteraan seperti dalam pendapat gaji yang diberikan masih kurang dan belum mencukupi untuk kebutuhan sehri-hari seringnya terlambat dalam pemberian gajih yang diterima bawahan (tidak tepat waktu). Keadilan, merupakan dorongan kedisiplinan guru, karena pada dasarnya ego dan sifat manusia selalu merasa dirinya ingin diperlakukan sama dengan yang lainnya, dimana hal yang terjadi keadilan yang diberikan dirasa masih kurang dan masih sering nya pilih-pilih hal ini di akibatkan berdasarkan kekeluargaan hal ini membuat kecembuat sosial/gab antara rekan sekerja lainnya.

Waskat dengan waskat berarti atasan perlu aktif dan mengawasi langsung perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja supaya dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya diamana pengawasan yang dilakukan pimpinan terhdap bawahannya masih kurang dan tidak berjalan dengan efektif, maupun pengawasan guru terhadap murid nya masih kurang dan sanksi tegas yang diberikan tidak membuat siswanya jera untuk melakukan pelanggaran Sanksi hukuman. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, guru juga akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh yayasan, sikap, dan perilaku indispliner guru akan berkurang, namun hal yang terjadi masih adanya guru yang melanggar peraturan tersebeut masih adanya guru yang datang terlambat dengan alasan kemacetan dalam perjalanan dan adanya siswa yang masih melakukan bolos sekolah hal ini kurangnya perhatian yang lebih tegas dari pimpinan dan sanksi yang diterapkan. Ketegasan dilihat dari pimpinan harus berani dan tegas memberikan hukuman terhadap guru yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi yang telah ditentukan. Pimpinan yang bersikap tegas akan disegani oleh guru, namun hal yang terjadi kurangnya ketegasan dari pimpinan dalam memberikan kedisiplinan terhadap guru. Hubungan kemanusiaan, yang harmonis diantara sesama guru ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan namun hal yang terjadi dimana hubungan antara guru dinilai masih kurang hamonis hal ini disebabkan karena sikap guru senior terlalu berlebihan terhadap guru junior.

Berikut data absensi Guru Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1 pada tahun 2019 :

**Tabel 1.3**

**Rekapitulasi Presensi Guru Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1 Tahun 2019**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Bulan** | **Jumlah Guru** | **Jumlah Hari Kerja** | **Total Hari Kerja** | **Jumlah Absensi** | **Presentase (%)** |
| Januari | 55 | 20 | 1.100 | 6 | 0,55% |
| Februari | 55 | 22 | 1.210 | 3 | 0,25% |
| Maret | 55 | 24 | 1.320 | 4 | 0,30% |
| April | 55 | 21 | 1.155 | 7 | 0,61% |
| Mei | 55 | 19 | 1.045 | 5 | 0,48% |
| Juni | 55 | 23 | 1.265 | 6 | 0,47% |
| Juli | 55 | 21 | 1.155 | 5 | 0,43% |
| Agustus | 55 | 20 | 1.100 | 9 | 0,82% |
| September | 55 | 22 | 1.210 | 5 | 0,41% |
| Oktober | 55 | 19 | 1.045 | 8 | 0,77% |
| November | 55 | 22 | 1.210 | 6 | 0,50% |
| Desember | 55 | 21 | 1.155 | 4 | 0,35% |
| **Jumlah** | **5,93%** |
| **Rata-rata** | **0,49%** |

 *Sumber: Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1 2020*

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa persentase absensi Guru selama satu tahun dengan persentase absensi tertinggi terjadi pada bulan Agustus yaitu sebesar 0,82 dan persentase terendah terjadi pada bulan Februari yaitu sebesar 0,25%. Tingkat absensi selama setahun sebesar 5,93% dan rata-rata tingkat persentase absensi satu tahun terakhir adalah 0,49% perbulannya. Tingkat absensi ini terbilang tinggi karena jauh diatas standar yang telah ditetapkan oleh Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1 yaitu sebesar 3% selama satu tahun. Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1 yang berpedoman pada peraturan sekolah yang menetapkan batas absensi maksimal 6 hari. Hasil wawancara dari data absensi guru Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1 tersebut, masih terdapat Guru yang melakukan absensi lebih dari 6 hari. Hal itu dapat berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut, apabila tingkat absensi tinggi maka kinerja tidak maksimal dan sebaliknya. Absensi yang juga merupakan bukti kehadiran Guru mencerminkan ketepatan waktu guru dalam melaksanakan peraturan diyayasan maupun ketepatan dalam menyelesaikan tugas.

Hasan Junaidi (2018), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Putri Yovie Ernanda (2019), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan permasalahan dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini mengambil judul : **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN AL- AZHAR LAMPUNG SEKOLAH DASAR AL-AZHAR 1”.**

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalahnya adalah :

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1 ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1 ?
3. Apakah Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1 ?
	1. **Ruang Lingkup Penelitian**
		1. **Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah Guru di Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1.

* + 1. **Ruang lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru di Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1.

* + 1. **Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Jl. Gn. Tanggamus Raya No.34, Perumnas Way Halim, Kec. Way Halim, Kota Bandar Lampung Provinsi Lampung.

**1.2.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan Desember 2019 sampai dengan April 2020.

* + 1. **Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Komunikasi Disiplin Kerja dan Kinerja Guru.

* 1. **Tujuan Penelitian**

Perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Guru di Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1
	1. **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan anatara lain sebagai berikut:

* + 1. **Bagi Peneliti**

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

* + 1. **Bagi Perusahaan**

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai Komunikasi dan Disiplin Kerja di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan Kinerja Guru.

* + 1. **Bagi Institusi**
1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen.
	1. **Sistematika Penulisan**

**BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1.

**BAB II : LANDASAN TEOR**I

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1.

**BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**