

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Instansi pendidikan, yang mana didalamnya termasuk sekolah mempunyai peran begitu penting untuk menghasilkan dan mewujudkan insan yang berkualitas sekaligus sebagai tempat untuk proses belajar mengajar agar tercapai sebuah tujuan dari pembangunan nasional. Suatu Keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan di tentukan berdasarkan sumber daya manusia (SDM) di sekolah karena SDM memiliki peranan yang sangat penting seperti halnya pimpinan sekolah, staf tata usaha, guru, murid, karyawan, dan pegawai kependidikan lainnya. Sumber daya manusia (SDM) inilah yang menjadi salah satu hal pokok di suatu instansi atau perusahaan pendidikan selain dari faktor pendukung lain yaitu modal.¹

Sekolah sebagai bentukan perusahaan yang bergerak dalam pendidikan tentunya turut perlu mengelola SDM itu sendiri, yaitu guru atau tenaga pendidik. Untuk mencapai pembentukan insan yang berkualitas dan kemajuan yang menyeluruh kepada semua masyarakat Indonesia, dan mengikuti perkembangan zaman dengan tetap berdasarkan Pancasila, sesuai dengan tujuan dan maksud dari pembangunan nasional. Maka diperlukan seorang pendidik yang berintegritas tinggi dan profesional yang juga relevan dengan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang tercantum pada Pasal 3 yang berbunyi “bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik, agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa

¹ J.Greenberg, R. A. *Organizational Behavior*. Peason Prentince Hall: Cornel University. 2015. Hlm. 22.

kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.”²

Perlu diketahui, sesuai survei kualitas pendidikan yang dikeluarkan oleh PISA (*Programme for International Student Assessment*) merupakan rujukan untuk melihat kualitas pendidikan di dunia tahun 2019, bahwa dari 77 negara, negara Indonesia berada pada urutan peringkat ke-72. Survei PISA menilai berdasarkan pada kecakapan membaca, matematika dan sains. PISA menyebutkan bahwa pendidikan di Indonesia mendapatkan penilain sebesar 371 untuk kategori kecakapan membaca, 379 untuk kategori matematika dan 396 untuk kategori sains.³

Seiring dengan hasil tersebut, maka sejatinya diperlukan kesadaran untuk dapat memberdayakan tenaga pendidik atau guru di tingkatan sekolah secara akar rumput (*grass root*). Keberadaan guru di sekolah sangat menentukan tingkat cakupan pelayanan yang diberikan berkenaan dengan kualitas pendidikan. Sesuai Data UNESCO dalam GEM (*Global Education Monitoring*) Report 2019 yang memperlihatkan faktor penting dari kualitas pendidikan Indonesia yang mana dari 14 negara negara berkembang Indonesia berada pada urutan ke-10. Hal ini karena kurangnya pelatihan bagi guru. Kurangnya pengelolaan atas sumber daya manusia bagi guru merupakan hambatan utama yang menjadi suatu urgensi atas rendahnya nilai kedisiplinan dalam suatu lingkungan sekolah untuk bersama-sama memajukan kualitas pendidikan⁴

² Kemdikbud RI, “UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.,” *Acta Paediatrica* 71 (2003): 6–6, <https://doi.org/10.1111/j.1651-2227.1982.tb08455.x>, hlm. 22-27.

³ OECD. *Programme For International Student Assesment (PISA) 2019 - Country Note: Indonesia*. Directorate for Education and Skills. 2020, hlm. 6.

⁴ GEM Report. *Global Education Monitoring Report Summary 2019 - Migration, displacement and education: Building Bridges, Not Wall*. Paris: UNESCO. 2020, Hlm. 37

Kemauan dan motivasi guru untuk memberikan pelayanan di sekolah tergantung pada tingkat kedisiplinannya. Salah satu masalah yang menjadi contoh kasus pendidikan atas disiplin kerja guru yang masih rendah, salah satunya adalah ditemuakannya pegawai negeri sipil (PNS) yang ada di salah satu lembaga pendidikan Kabupaten Kudus, Jawa Tengah, yang membolos kerja hingga 176 hari dalam satu tahun sehingga terancam pemecatan.⁵ Kasus tersebut memberikan suatu intepretasi mendalam atas tuntutan.

Pengelolaan dan kesadaran dari kedisiplinan kerja sangat penting dimiliki oleh seorang pendidik sebagai suri tauladan bagi peserta didik, selain itu kedisiplinan seorang pendidik juga memiliki peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan. Diharapkan pengelolaan SDM guru dengan bijaksana guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari tujuan dan pencapaian yang diinginkan sesuai visi dan misinya diharapkan akan linear dengan kualitas pendidikan⁶ Didefinisikan bahwa disiplin adalah suatu sikap kemauan dan diiringi kesadaran dari seseorang dalam menaati peraturan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh organisasi atau instansi dan norma sosial yang ada di masyarakat.

Sedangkan makna kesadaran itu sendiri adalah suatu sikap seorang individu yang secara senang hati mentaati suatu aturan dan menyadari tugas serta tanggung jawabnya. Sementara arti kemauan adalah suatu tingkah laku, sikap, tindakan dan perbuatan seorang individu yang relevan dengan aturan berlaku yang ditetapkan instansi atau organisasi secara terdokumentasi maupun tidak.⁷ Sehingga mengerucut atas suatu definisi dari disiplin kerja diartikan sebagai suatu bentuk pelaksanaan dalam menjalankan pedoman-pedoman organisasi, selain itu disiplin juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk

⁵ Ristiano, C. (2020, Januari 18). *Bolos Kerja 176 Hari, 3 Guru SD dan 1 Pegawai Administrasi SMP Terancam Dipecat*. Diambil kembali dari Regional Kompas, diakses tanggal 27 Desember 2020.

⁶ Khasanah, D. Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja (Studi Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif 4 Kebumen. *JIMBBA*, Vol. 2, No. 1. 2018, Hlm. 4

⁷ Hasibuan, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017, Hlm. 193.

mengendalikan diri yang berbentuk suatu perilaku yang bertentangan dengan hal-hal yang telah ditetapkan dan bersedia melakukan aturan yang ditetapkan.⁸

Beberapa hal akan mempengaruhi kedisiplinan secara internal dan eksternal, namun berkaitan dengan kesanggupan seorang guru dalam sebuah lembaga pendidikan, penelitian akan mengerucut terhadap faktor dari kedisiplinan diri. Perilaku disiplin yang melekat pada diri memiliki peran yang begitu besar dalam meraih tujuan suatu institusi maupun organisasi. Dengan mendisiplinkan diri seorang guru akan mampu menghargai dirinya sendiri begitupun secara tidak langsung akan mampu menghargai orang lain. Sebagai contohnya jika seorang guru akan mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa perlu diawasi oleh atasannya, Hal ini dapat diartikan guru mampu mengemban apa yang sudah jadi tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu ia juga akan menghargai kemampuan dan potensi yang dimilikinya. sebagaimana salah satu indikator kedisiplinan yang dimiliki oleh seseorang, yaitu berdasarkan kepatuhannya terhadap peraturan, efektifitas melakukan pekerjaan, memiliki tindakan korektif, menghargai waktu, dan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu⁹

Ketika kedisiplinan dalam bekerja tidak di laksanakan, akan menghambat dalam melaksanakan pekerjaan lain. Karenanya tingkat kesadaran yang berpotensi sebagai hambatan hanya dapat disadari oleh guru-guru yang telah memiliki rasa disiplin dalam dirinya. Salah satu pendorong munculnya kedisiplinan diri tersebut adalah sikap religiusitas diri dan loyalitas diri. Religiusitas akan mendorong suatu keyakinan yang berdasarkan kepatuhan dan kecemasan untuk menyakiti orang lain dan perasaan bersalah atas

⁸ Mangkunegara, A. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ke-12*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015, hlm. 122.

⁹ Gunawan, Y. M. Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Guru (Survei Pada Guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Tangerang). *Prosiding Seminar Nasional Unimus, Volume 1* (hal. 447-452). Semarang: Unimus, 2018, Hlm. 449.

keyakinannya dalam bekerja. Sementara loyalitas diri akan mengadopsi bagaimana suatu sikap telah memilikinya diri terhadap keberlanjutan dari sekolah.

Penelitian akan mengambil *setting* di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 2 Tulungagung, yang berlokasi di Jalan Raya Tanjung Kalidawir, kabupaten Tulungagung, Jawa Timur. Sekolah ini merupakan sebuah sekolah negeri berbasis keagamaan Islam, yang mana telah memiliki perpaduan kurikulum Diknas (Pendidikan Nasional) dan kurikulum dari Kemenag. Sehingga, diharapkan nilai-nilai keagamaan dapat tercermin dari sikap guru sebagai garda terdepan dan *role model*.

Pengamatan awal di MTsN 2 Tulungagung di rutinitas sehari-hari masih di temukan adanya gejala-gejala yang akan memberi pengaruh terhadap tingkat kedisiplinan bagi guru antara lain: ditemukannya sebagian guru yang intensitas mengikuti pengajian di awal pembelajaran masih rendah, bahkan beberapa diantaranya masih menyiapkan bahan ajar. Selain itu, masih adanya guru yang masih terlambat dalam masuk kelas saat jam pelajaran dimulai, proses pembelajaran guru berdasarkan beberapa tanggapan awal dari siswa masih menunjukkan suatu indikasi bahwa guru masih belum menjadi *figure* atau suri tauladan dalam melaksanakan kedisiplinan di rutinitas sehari-hari.

Mengaitkan dengan temuan lapangan atas sikap religiusitas dari guru, maka sejatinya perlu dikaji bahwasannya religiusitas akan mengacu terhadap hubungan nurani manusia dengan penciptanya yaitu Allah SWTnya, dan juga suatu ibadah yang akan membawa manusia ke dalam kehidupan yang lebih teratur dan damai.¹⁰ Untuk itu religiusitas bagi seorang guru harus sesuai ajaran Islam yang menekankan kepada kepuasan jasmani maupun

¹⁰ Siswanto. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris: Karyawan Administratif Universitas Semarang)*. Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2007.

rohani dari individu itu sendiri, hal ini sesuai dengan kalam Allah SWT yang terdapat pada surat Al Baqarah: 83

وَإِذْ أَخَذْنَا مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَائِيلَ لَا تَعْبُدُونَ إِلَّا اللَّهَ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا
وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ ثُمَّ تَوَلَّيْتُمْ إِلَّا قَلِيلًا مِّنْكُمْ وَأَنتُمْ مُّعْرِضُونَ

Artinya: “Dan (ingatlah) ketika Kami mengambil janji dari Bani Israil, “Janganlah kamu menyembah selain Nya (Allah), dan berbuat baiklah kepada kedua orang tua, kerabat, anak-anak yatim, dan orang-orang miskin. Dan bertuturkata yang baiklah kepada manusia, laksanakanlah salat dan tunaikanlah zakat.” Tetapi kemudian kamu berpaling (mengingkari), kecuali sebagian kecil dari kamu, dan kamu (masih menjadi) pembangkang.”¹¹

Selain itu, memaknai religiusitas, maka kemudian seorang guru akan dituntut untuk menjadi individu yang memiliki keyakinan bahwa segala hal yang terjadi dalam hidup ini hanyalah kuasa dari Allah SWT.¹² Sebagaimana teori menyatakan bahwa religiusitas adalah suatu keadaan pemahaman dan pengetahuan seseorang tentang ilmu agama yang dianut dan diyakininya.¹³ Selaras dengan ayat yang memaparkan tentang religiusitas di dalam QS. Ar-Ra’d: 11

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ
بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”¹⁴

¹¹ Al-Qur’an dan Terjemahnya (Bandung: PT. Cordoba International Indonesia), hlm. 12

¹² Sari, D. P. Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan dan Pemberian Reward Menggunakan Analytical hierarchy Process (AhP) dan Fuzzy Synthetic Decision Approach Studi Kasus Karyawan Administrasi Universitas Diponegoro. *Jurnal Undip. Vol IX, No 3 September, 2013.*

¹³ Glock, S. *Dimensi-dimensi Keberagamaan. Dalam Analisa dan Interpretasi Sosiologi.* Jakarta: Rajawali Press, 1994, hlm. 55.

¹⁴ Al-Qur’an dan Terjemahnya (Bandung: PT. Cordoba International Indonesia), hlm.250

Dapat di simpulkan dari kalam Allah di atas, sosok manusia yang memiliki religiusitas yang baik dapat mengendalikan hawa nafsu, dapat melawan perasaan yang dapat menjerumuskan untuk mengerjakan dan berusaha menghindari dari segala sesuatu yang mampu membawa kearah terjerumus dari syariat agama Islam, karena seseorang tersebut sadar bahwa Allah SWT akan selalu mengawasinya. Sehingga guru di MTsN 2 Tulungagung yang memiliki religiusitas baik bisa menempatkan dirinya di lingkungan dan organisasi dengan baik. Karenanya, muncul suatu dugaan bahwa seorang guru yang mempunyai tingkat religiusitas yang baik maka akan di iringi bersama disiplin yang dimiliki.

Selain itu, berbicara dalam konteks loyalitas akan berbicara keterkaitan reputasi sekolah MTsN 2 Tulungagung yang telah mendapatkan kepercayaan masyarakat, sehingga banyak guru yang memilih bertahan di sekolah tersebut. Bahkan secara demografi 80% guru adalah merupakan guru yang telah bertahan lebih dari 10 tahun di sekolah tersebut. Suatu brand yang baik akibat fungsi manajemen akan meningkatkan loyalitas dari guru terhadap sekolah.¹⁵

Uniknya adalah terdapat beberapa guru senior justru berupaya membangun budaya sekolah dan mengajarkannya terhadap guru-guru muda. Suatu sikap kebertahanan tersebut adalah suatu dimensi dari indikator loyalitas. Pengamatan di lapangan menunjukkan bahwasannya sekalipun mempertahankan nilai budaya sekolah, namun dari aspek kedisiplinan juga teridentifikasi bahwa guru yang telah lama bekerja, pula yang memiliki *track record* ketidakhadiran terbesar dalam satu tahun. Loyalitas adalah suatu sikap untuk mau bertahan atau suatu keadaan psikologis di mana karyawan dalam hal ini adalah guru

¹⁵ Muathe, K. The Influence of Employee Rewards. Human Resources Policies and Job Satisfaction on the Retention of Employees in Vodafone Ghana Limited. *Eurapan Journal of Business and Management*. 5 (12), 13-20, 2016, hlm. 32.

merasakan kepentingan atas keberhasilan organisasi dan bersedia untuk bekerja dengan standar yang diatas rata rata melebihi dari target pekerjaan yang disebutkan.

Di samping itu, temuan bahwa kinerja guru muda sering kali menjadi rangkap atau mendapatkan alih fungsi dari tugas yang tidak seharusnya dikerjakan. Namun, demi kepentingan organisasi, pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan baik. Hal tersebut representatif adanya suatu indikasi bekerja di atas standar sebagai perwujudan loyalitas guru di MTsN 2 Tulungagung. Seorang guru yang loyal akan menyadari untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan demi keuntungan organisasi. Kemudian akan berdampak pada adanya suatu sikap pembiasaan taat terhadap aturan atau nilai disiplin.

Salah satu contoh bentuk dari sikap loyalitas ini adalah patuh atau mentaati kepada aturan. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Ali-Imron : 103 sebagai berikut

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَى شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

Artinya: *“Dan berpegangteguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahiliah) bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu, sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara, sedangkan (ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah, Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk.”*¹⁶

Berdasarkan ayat tersebut, kita senantiasa diminta untuk mematuhi segala aturan yang sudah ditetapkan. Dalam suatu institusi, dalam hal ini yaitu sekolah, yang dapat mempermudah untuk tercapainya tujuan yang di inginkan seharusnya seorang guru dapat mematuhi aturan yang sudah di tetapkan atau di buat oleh sekolah tersebut. Setiap instansi, seperti MTsN 2 Tulungagung juga harus bisa untuk menjadi saran pengembangan dan memelihara loyalitas, walaupun juga harus melihat hubungan dua arah antara pemberi kerja dan penerima kerja. Sehingga diharapkan dapat mengelola loyalitas yang ada pada diri

¹⁶ Al-Qur'an dan Terjemahnya (Bandung: PT. Cordoba International Indonesia), hlm.63

seorang guru. Ketaatan dan kepatuhan terhadap segala aturan yang di telah di buat merupakan suatu aspek loyalitas yang sangat penting untuk membentuk kedisiplinan.

Oleh karenanya, mengingat urgensi atas kedisiplinan dan loyalitas guru sebagai bagian dari tenaga kerja sekaligus pendidik di sekolah, kemudian permasalahan mengerucut pada aspek individu yang dimiliki oleh guru dalam membentuk kedisiplinan. Memperhatikan aspek dari masing-masing individu guru untuk membentuk kedisiplinan memiliki peran yang vital, sebab akan berkenaan dengan pelayanan kepada peserta didik, selain itu juga akan secara langsung mendukung keberlangsungan pencapaian cerminan kualitas sekolah, terutama sekolah berbasis agama¹⁷ seperti di MTsN 2 Tulungagung yang digunakan sebagai setting penelitian saat ini. Karenanya, penelitian kemudian berupaya mengukur atas pengaruh dari religiusitas dan loyalitas untuk membentuk disiplin kerja bagi guru di MTsN 2 Tulungagung.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang permasalahan, peneliti akan mengidentifikasi beberapa masalah yang masih berkaitan dengan rendahnya kedisiplinan kerja guru yang juga berkenaan dengan religiusitas dan loyalitas guru di MTsN 2 Tulungagung.

1. Kedisiplinan atas temuan di lapangan yang menjadi permasalahan berupa ketidakhadiran, keterlambatan dan efektivitas waktu oleh guru.
2. Religiusitas dapat ditunjukkan dari keterlibatan guru dalam mengaji dan menerapkan nilai-nilai agama secara tepat waktu sehingga menjadi *role model* bagi siswa di Sekolah berbasis agama (Islam terpadu).

¹⁷ Suwito. Telaah Kurikulum di SDIP Al Madinah Kartasura Tahun Pelajaran 2013/2014. *Jurnal Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 2015, hlm. 56.

3. Loyalitas yang berimplikasi terhadap keinginan mempertahankan nama dan nilai sekolah, namun terdapat kesenjangan antara implementasi budaya dan kedisiplinan bagi guru yang dianggap senior atau lebih dahulu. Kerap kali ditemui, bahwa guru muda cenderung lebih banyak porsi bekerjanya daripada guru yang telah lama bekerja.

C. Pembatasan Masalah

Munculnya masalah pembuktian yang dapat dikenali akan mengacu pada tiga faktor, yaitu kedisiplinan yang ditimbulkan oleh ketegasan pendidik dan ketergantungan instruktur di MTsN 2 Tulungagung. Dilihat dari wilayah dan waktu, penjangkauan dibatasi pada ketegasan dan ketabahan para pengajar di MTsN 2 Tulungagung pada tahun ajaran 2020/2021.

Mengingat hubungan variabel masalah, masalah ini terbatas pada estimasi signifikan yang dianggap berasal dari tiga faktor. Faktor tingkat kedisiplinan akan diperkirakan tergantung pada konsistensi, kecukupan, kegiatan remedial, partisipasi, dan penyempurnaan pelaksanaan. Sementara itu, ketegasan akan menyinggung komponen sistem kepercayaan, adat, pengalaman, hasil, dan orang yang cerdas. Sedangkan dedikasi akan diperkirakan tergantung pada ketundukan, kewajiban, kerjasama, perasaan memiliki tempat, koneksi tunggal, dan keinginan untuk bekerja.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana signifikansi pengaruh religiusitas terhadap disiplin kerja guru di MTs Negeri 2 Tulungagung tahun pelajaran 2020/2021?
2. Bagaimana signifikansi pengaruh religiusitas yang di mediasi loyalitas kerja terhadap disiplin kerja guru di MTs Negeri 2 Tulungagung tahun pelajaran 2020/2021?

3. Berapa besar pengaruh religiusitas dan loyalitas kerja terhadap disiplin kerja guru di MTs Negeri 2 Tulungagung tahun pelajaran 2020/2021?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengukur signifikansi pengaruh religiusitas terhadap disiplin kerja guru di MTs Negeri 2 Tulungagung tahun pelajaran 2020/2021
2. Untuk mengukur signifikansi pengaruh religiusitas yang di mediasi loyalitas kerja terhadap disiplin kerja guru di MTs Negeri 2 Tulungagung tahun pelajaran 2020/2021
3. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh religiusitas dan loyalitas kerja terhadap disiplin kerja guru di MTs Negeri 2 Tulungagung tahun pelajaran 2020/2021

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian tidak menghasilkan teori yang baru. Akan tetapi bisa memberikan manfaat serta mengembangkan teori yang lama. Selain itu menambah pengetahuan serta wawasan keilmuan dengan harapan bisa menyumbangkan masukan dalam rangka penyusunan teori maupun konsep baru utamanya untuk pengembangan pemikiran dalam memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan kedisiplinan guru untuk peneliti berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu acuan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengembangan manajemen dari sekolah sejenis dalam mengelola bidang sumber daya manusia dan turut pula dimanfaatkan sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya.

1. Bagi peneliti

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan pengalaman dan latihan dalam mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian dan penerapan teori yang di peroleh selama perkuliahan.

2. Bagi guru

Hasil dari penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kinerja guru yang lebih baik melalui sikap religiusitas, loyalitas, disiplin kerja serta sebagai bahan evaluasi kinerja guru.

3. Manajemen MTsN 2 Tulungagung

Penelitian bermanfaat bagi kepala sekolah sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan dan membuat kebijakan yang berhubungan dengan upaya peningkatan religiusitas, loyalitas dan disiplin kerja pendidik sehingga dapat meningkatkan kinerja secara optimal. Adanya upaya untuk mengelola SDM (sumber daya manusia) yang baik serta berkesinambungan diharapkan bisa meningkatkan disiplin yang akan berdampak terhadap kinerja dan pencapaian sekolah tersebut.

4. Bagi universitas

Penelitian ini memiliki manfaat sebagai bahan kajian bagi perguruan tinggi untuk mengembangkan keilmuan yang lebih baik dalam hal pemahaman tentang religiusitas, loyalitas kerja dan disiplin kerja.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan disusun untuk menggambarkan secara utuh dan sistematis terkait cara penulis dalam mengkaji dan membahas pokok permasalahan penelitian. Penulisan penelitian ini terdiri dari sub-sub bab yang dikelompokkan menjadi 5 bab, yakni:

Bab I yaitu Pendahuluan; meliputi latar belakang yang menguraikan topik permasalahan penelitian, Identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan suatu masalah, tujuan serta manfaat dari penelitian, kajian penelitian yang relevan, dan juga sistematika pembahasan.

Bab II, Landasan Teori; berisi kerangka teori yang menjembatani antara variabel X_1 (Religiusitas), Variabel X_2 (Loyalitas Kerja) dan variabel Y (Disiplin Kerja). Selain itu juga dilengkapi dengan kerangka berfikir, juga jawaban hasil penelitian atau hipotesis.

Bab III, Metode Penelitian; memaparkan jenis penelitian yang digunakan peneliti, pembahasan pada bab ini meliputi variabel penelitian, definisi operasional, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, instrumen dan teknik pengumpulan data, uji validitas dan uji reliabilitas instrumen, serta analisis data.

Bab IV, Hasil Penelitian dan Pembahasan; berisi tentang deskripsi tempat penelitian berupa Sejarah singkat sekolah, struktur organisasi sekolah, visi misi tujuan sekolah, data guru di MTsN 2 Tulungagung. Selain itu dalam bab ini menguraikan juga hasil analisis data menggunakan SPSS versi 22 disertai pembahasan dari hasil penelitian yaitu berupa pemaknaan dan penafsiran dari peneliti terhadap hasil penelitian serta pemaparan dari hasil penelitian berupa penjelasan.

Bab V, Penutup; berisi kesimpulan penelitian dilengkapi saran berkaitan dengan pengembangan hasil penelitian