

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah organisasi potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting, manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada di dalam perusahaan. Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang beragam yang dibawa ke dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Suatu organisasi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas pegawai, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap pegawai menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

Guru mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya mewujudkan tujuan di bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai tenaga profesi yang profesional. Guru merupakan komponen pendidikan yang sangat dominan dalam peningkatan mutu pendidikan. Hal ini disebabkan oleh karena guru adalah orang yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran di sekolah. Agar proses pembelajaran berkualitas maka guru-gurunya juga harus berkualitas dan profesional. Guru yang profesional memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan, sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Disamping itu, guru sangat erat kaitannya dengan mutu kelulusan sekolah. Oleh karena itu, profesi sumber daya guru perlu terus menerus tumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara profesional.

Kedisiplinan guru, khususnya dalam proses pembelajaran disekolah sangatlah menentukan kemajuan akademik dan merupakan yang utama dalam meningkatkan mutu sekolah. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2009). Meskipun aturan dan standar sudah diketahui dan dipahami semua karyawan, tidak menutup kemungkinan adanya pelanggaran. Upaya awal yang dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan, aspek utama yang ditentukan adalah kualitas guru. Disiplin yang dimiliki guru merupakan salah satu hal penting. Guru yang datang tepat waktu

dan tidak meninggalkan kelas sebelum pelajaran berakhir adalah salah satu contoh yang dapat membangkitkan motivasi siswa dalam belajar. Tantangan dalam pendidikan pada zaman sekarang ini adalah tantangan bagi guru di dalam berhubungan dengan siswa dalam proses mengajar. Guru diharapkan dapat membangkitkan motivasi belajar, hasrat ingin tahu, dan minat yang kuat pada siswanya untuk mengikuti pelajaran di sekolah dan partisipasi aktif di dalamnya. Sebab semakin banyak yang aktif termotivasi untuk belajar maka semakin tinggi prestasi belajar yang diperolehnya.

SMA Xaverius 2 didirikan sejak tahun 1 Agustus 1958 adalah sekolah yang dinaungi oleh Yayasan Santo Louis Palembang. SMA Xaverius 2 merupakan sekolah swasta Katolik yang berlokasi di Jalan Sukabangun 1 KM 6,5 Palembang. Kedisiplinan di SMA Xaverius 2 dirasakan masih kurang baik karena sebagian guru masih datang tidak tepat waktu, sekolah sudah menyediakan absen dengan menggunakan *fingerprint* dan manual tetapi sebagian guru tidak mengisi absen manual karena terburu-buru saat datang terlambat. Seharusnya guru datang lebih cepat atau sudah ada di sekolah lebih dulu dibandingkan murid agar tidak mengganggu pada saat pelajaran akan dimulai. Dalam menyampaikan informasi kepada siswa yang berupa surat pemberitahuan, adanya keterlambatan dalam penyebarannya. Beberapa guru tidak dapat menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu. Berikut ini adalah jumlah karyawan di SMA Xaverius 2 Palembang.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan, Guru dan Tata Usaha SMA Xaverius 2 Palembang**

| No.   | Keterangan | Jumlah karyawan |
|-------|------------|-----------------|
| 1.    | Guru       | 29 orang        |
| 2.    | Tata Usaha | 4 orang         |
| 3.    | Karyawan   | 11 orang        |
| Total |            | 44 orang        |

**Sumber: SMA Xaverius 2 Palembang.**

Berdasarkan tabel 1.1 di SMA Xaverius 2 Palembang terdiri dari 29 orang guru, 4 orang tata usaha, dan 11 orang karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Ketidakhadiran Guru dan Karyawan SMA Xaverius 2 Palembang**  
**Oktober 2015 – September 2016**

| Bulan     | Alasan Izin | Alasan Sakit | Tanpa Alasan |
|-----------|-------------|--------------|--------------|
| Oktober   | 13          | 4            | -            |
| November  | 17          | 1            | -            |
| Desember  | -           | -            | -            |
| Januari   | 19          | 2            | -            |
| Februari  | 6           | 6            | -            |
| Maret     | 2           | 3            | -            |
| April     | 10          | 2            | 3            |
| Mei       | 13          | 3            | -            |
| Juni      | 10          | -            | -            |
| Juli      | 11          | -            | -            |
| Agustus   | 15          | -            | -            |
| September | 18          | -            | -            |
| Total     | 134         | 21           | 3            |

**Sumber: SMA Xaverius 2 Palembang.**

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menerangkan data absen dari bulan Oktober 2015 sampai dengan September 2016. Dari tabel tersebut diketahui pada bulan Oktober 2015 terdapat 13 hari guru dan karyawan tidak masuk karena izin dan 4 hari guru dan karyawan tidak masuk karena sakit. Pada bulan November 2015 terdapat 17 hari guru dan karyawan tidak masuk karena izin dan 1 hari guru dan karyawan tidak masuk karena sakit. Pada bulan Januari 2016 terdapat 19 hari guru

dan karyawan tidak masuk karena izin dan 2 hari guru dan karyawan tidak masuk karena sakit. Pada bulan Februari 2016 terdapat 6 hari guru dan karyawan tidak masuk karena izin dan 6 hari guru dan karyawan tidak masuk karena sakit. Pada bulan Maret 2016 terdapat 2 hari guru dan karyawan tidak masuk karena izin dan 3 hari guru dan karyawan tidak masuk karena sakit. Pada bulan April 2016 terdapat 10 hari guru dan karyawan tidak masuk karena izin, 2 hari guru dan karyawan tidak masuk karena sakit dan 3 hari guru dan karyawan tidak masuk karena tanpa alasan. Pada bulan Mei 2016 terdapat 13 hari guru dan karyawan tidak masuk karena izin dan 3 hari guru dan karyawan tidak masuk karena sakit. Pada bulan Juni 2016 terdapat 10 hari guru dan karyawan tidak masuk karena izin. Pada bulan Juli 2016 terdapat 11 hari guru dan karyawan tidak masuk karena izin. Pada bulan Agustus 2016 terdapat 15 hari guru dan karyawan tidak masuk karena izin. Pada bulan September 2016 terdapat 18 hari guru dan karyawan tidak masuk karena izin.

SMA Xaverius 2 juga melakukan sistem penilaian kinerja setiap satu tahun sekali. Penilaian kinerja di SMA Xaverius 2 meliputi beberapa hal kompetensi, yakni: kompetensi I berisi tentang mengenal karakteristik peserta didik. Kompetensi II berisi tentang menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip yang mendidik. Kompetensi III berisi tentang pengembangan kurikulum. Kompetensi IV berisi tentang kegiatan pembelajaran yang mendidik. Kompetensi V berisi tentang memahami dan mengembangkan potensi. Kompetensi VI berisi tentang komunikasi dengan peserta didik. Kompetensi VII berisi tentang penilaian dan evaluasi. Kompetensi VIII berisi tentang bertindak sesuai dengan norma

agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia. Kompetensi IX berisi tentang menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan. Kompetensi X berisi tentang etos kerja, tanggung jawab yang tinggi dan merasa bangga menjadi guru. Kompetensi XI berisi tentang bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif. Kompetensi XII berisi tentang komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidik, orang tua, peserta didik dan masyarakat. kompetensi XIII berisi tentang penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang di tempuh. Kompetensi XIV berisi tentang mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif. Berikut ini adalah tabel penilaian kinerja di SMA Xaverius 2 Palembang tahun 2013 sampai tahun 2016.

**Tabel 1.3**  
**Penilaian Kinerja Guru dan Karyawan SMA Xaverius 2 Palembang**  
Unsur Penilaian Kinerja

| Tahun | Kompetensi |    |     |    |    |    |     |      |    |    |    |     |      |     |
|-------|------------|----|-----|----|----|----|-----|------|----|----|----|-----|------|-----|
|       | I          | II | III | IV | V  | VI | VII | VIII | IX | X  | XI | XII | XIII | XIV |
| 2013  | 91         | 89 | 87  | 90 | 64 | 90 | 50  | 90   | 70 | 68 | 83 | 53  | 66   | 83  |
| 2014  | 91         | 90 | 86  | 84 | 75 | 86 | 60  | 85   | 60 | 72 | 85 | 60  | 70   | 86  |
| 2015  | 92         | 90 | 85  | 83 | 60 | 84 | 60  | 83   | 72 | 74 | 80 | 60  | 68   | 83  |

**Sumber: SMA Xaverius 2 Palembang.**

Keterangan range nilai :

91-100 = sangat baik

51-60 = kurang

76-90 = baik

<50 = buruk

61-75 = cukup

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menjelaskan bahwa kompetensi I pada tahun 2013 sampai 2015 memiliki kinerja yang sangat baik, kompetensi II tahun 2013 sampai 2015 memiliki kinerja yang baik, kompetensi III pada tahun 2013 sampai 2015 memiliki kinerja yang baik, kompetensi IV pada tahun 2013 sampai 2015

memiliki kinerja yang baik, kompetensi V pada tahun 2013 sampai 2015 memiliki kinerja yang cukup baik, kompetensi VI pada tahun 2013 sampai 2015 memiliki kinerja yang baik, kompetensi VII pada tahun 2013 sampai 2015 memiliki kinerja kurang baik, kompetensi VIII pada tahun 2013 sampai 2015 memiliki kinerja yang baik, kompetensi IX pada tahun 2013 sampai 2015 memiliki kinerja yang cukup baik, kompetensi X pada tahun 2013 sampai 2015 memiliki kinerja yang cukup baik, kompetensi XI pada tahun 2013 sampai 2015 memiliki kinerja yang baik, kompetensi XII pada tahun 2013 sampai 2015 memiliki kinerja yang kurang baik, kompetensi XIII pada tahun 2013 sampai 2015 memiliki kinerja yang cukup baik, kompetensi XIV pada tahun 2013 sampai 2015 memiliki kinerja yang baik. Jadi, hasil rekapitan dari tahun 2013 sampai 2015 mengenai penilaian kinerja guru dan karyawan di SMA Xaverius 2 Palembang tersebut masuk ke dalam kategori baik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan di SMA Xaverius 2 Palembang”.

**Tabel 1.4**  
**Penelitian Terdahulu**

| No. | Peneliti                                   | Judul  | Hasil  |
|-----|--|--|--|
| 1.  | Nana Warati, Dahniar, Tinik Sugiati (2015) | “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.” | Hasil regresi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagaimana diperoleh nilai t hitung $3,919 > t$ tabel $1,996$ sehingga $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. Dengan demikian terbukti bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. |

|    |   |   |   |
|----|---|---|---|
| 2. | Yohanis Salutondok, Agus Supandi Soegoto (2015) | “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekertariat DPRD Kota Sorong.”                                      | Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin (X4) memiliki t hitung 2,361 dengan signifikan sebesar 0,024, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ( $2,361 > 1,688$ ) maka secara parsial variabel disiplin (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja terbukti atau dapat diterima.  |
| 3. | M.Harlie (2011)                                 | “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.” | Dari hasil perhitungan uji t, maka diperoleh nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 7,330, nilai t hitung untuk variabel motivasi (X2) sebesar 6,155, nilai t hitung untuk variabel pengembangan karier (X3) sebesar 5,045, dan nilai $t_{tabel}$ sebesar 1,6599. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima yang berarti variabel bebas yang meliputi disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan pengembangan karier (X3) berpengaruh nyata secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. |
| 4. | Erma Safitri (2013)                             | “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”  | Berdasarkan pengujian penelitian ini diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji signifikansi t yang dibawah 5% (0.05) yaitu 0.045 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.   |

|    |   |   |   |
|----|---|---|---|
| 5. | Arief Chaidir, Abdillah, Farid Wajdi (2011) | “Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai KPP Pratama Boyolali.” | Nilai t hitung untuk disiplin kerja lebih besar dari 2 (2,641 >2). Nili probabilitas lebih kecil dari 0,05 (0,011 < 0,05) jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali. |
| 6. | Fudin Zainal Abidin (2013)                  | “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekatama Putra Gegana Bandung”                             | Hasil pengujian memperlihatkan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.  |

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditarik perumusan masalah yang dihadapi di SMA Xaverius 2 Palembang adalah “Apakah Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan SMA Xaverius 2 Palembang.”

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dan karyawan pada SMA Xaverius 2 Palembang.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai tingkat disiplin kerja dan kinerja guru dan karyawan di SMA Xaverius 2 Palembang.

## 2. Bagi SMA Xaverius 2 Palembang

Untuk memberikan informasi tentang disiplin kerja dan kinerja guru dan karyawan di SMA Xaverius 2 Palembang agar dapat bekerja dengan lebih efisien dan lebih produktif.

## 3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya tentang disiplin kerja. Peneliti selanjutnya dapat membandingkan hasil penelitian sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik.

## **1.5 Metode Penelitian**

### 1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus yang dilakukan di SMA Xaverius 2 Palembang.

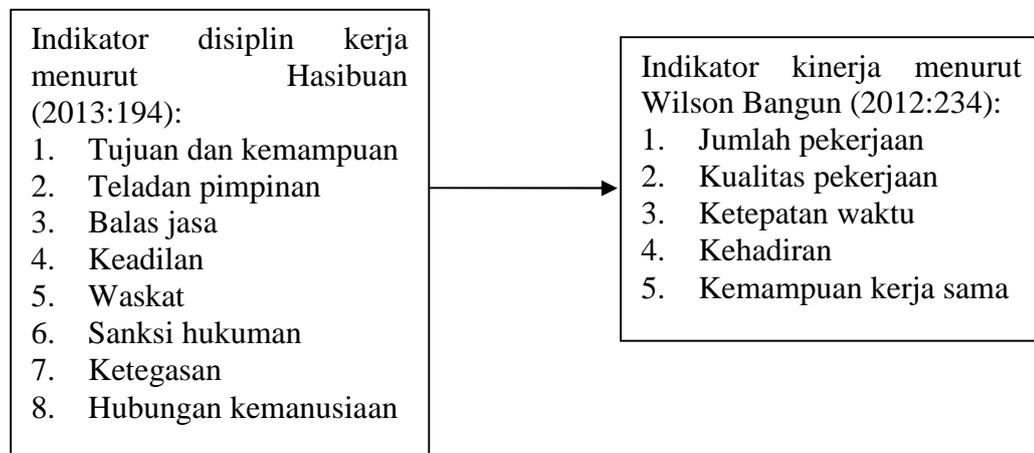
### 2. Subyek penelitian

Subyek dari penelitian ini berjumlah 44 orang yang terdiri dari guru, tata usaha dan karyawan di SMA Xaverius 2 yang berlokasi di jalan Sukabangun I km 6,5 Palembang. Guru yang berjumlah 29 orang, tata usaha yang berjumlah 5 orang dan karyawan yang berjumlah 10 orang.

### 3. Obyek penelitian

Obyek penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SMA Xaverius 2 Palembang.

#### 4. Kerangka konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

#### 5. Uji Hipotesis

H1 : Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru dan karyawan SMA Xaverius 2 Palembang.

#### 6. Jenis data penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data primer. Data primer merupakan data yang di peroleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari instansi, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan pegawai instansi sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

#### 7. Teknik pengumpulan data

##### a. Kuesioner

Metode ini merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden agar responden tersebut memberikan jawabannya.

#### b. Wawancara

Metode pengumpulan data di mana peneliti melakukan tanya-jawab kepada kepala sekolah SMA Xaverius 2 Palembang untuk mendapatkan gambaran permasalahan yang berhubungan dengan judul penelitian.

### 8. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuesioner).

#### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2014).

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana tingkat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2014) Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

## 9. Teknik analisis data

### a. Skala Pengukuran Penelitian

Tanpa adanya pengukuran variabel kita tidak dapat mengetahui hubungan antarvariabel. Pengukuran pada dasarnya adalah usaha untuk menilai sesuatu berdasarkan pada satuan nilai tertentu. Dalam penelitian ini digunakan Skala *Likert's*. Menurut Sugiyono (2014:93) skala *Likert's* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Sangat setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Netral (N) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

### b. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2011:96) model regresi yang baik adalah model regresi yang lulus uji asumsi klasik.

#### 1. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

### c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah persamaan regresi yang menggambarkan dan menjelaskan pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana pengaruh keduanya dapat digambarkan sebagai suatu garis lurus. Puspowarsito (2008). Rumus persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bX + e$$

#### **Keterangannya:**

**Y** = Kinerja guru dan karyawan

**a** = Konstanta

**b** = Koefisien regresi

**X** = Disiplin kerja

**e** = Standar error

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini memaparkan teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti yaitu pengertian disiplin kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin, indikator

kedisiplinan, pengertian kinerja, tujuan dan manfaat penilaian kinerja, mengukur kinerja karyawan, dan hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

### **BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan yang menjadi subyek penelitian. Gambaran umum perusahaan tersebut berupa sejarah, visi dan misi, tugas dan wewenang guru dan karyawan, dan struktur organisasi.

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memuat uraian tentang uji validitas dan reliabilitas, analisis profil responden, analisis jawaban responden, analisis uji regresi, dan pembahasan.

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini memuat simpulan hasil dari penelitian, saran, dan keterbatasan penelitian.