

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era global yang bersaing semakin ketat, kinerja guru harus selalu ditingkatkan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang bermutu (Wardana, 2013). Adanya kinerja guru yang professional diharapkan menjadi salah satu langkah keberhasilan dalam dunia pendidikan. Guru yang dibutuhkan oleh sekolah adalah guru yang memiliki komitmen organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja yang dapat mempengaruhi suatu kinerja (Mahfud, 2021).

Kinerja para guru dan karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu sekolah, oleh karena itu sekolah berusaha untuk meningkatkan kinerja para guru dan karyawan agar bisa mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Nugraheni, 2016). Kinerja guru sampai saat ini masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian (Alhusaini et al., 2020). Seperti kedisiplinan guru yang kurang baik atau guru yang datang terlambat (Srisiska et al., 2021), bahkan motivasi kerja guru yang rendah maka kinerja guru juga semakin rendah (Dewi et al., 2018). Salah satunya pada guru di SDN Kaliwungu yang berada di Kecamatan Tempeh, Kabupaten Lumajang. Sekolah Dasar ini berada dibawah naungan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. Bila diamati langsung di lapangan, sekolah ini sudah menunjukkan kinerja maksimal akan tetapi ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerjanya yang maksimal tersebut karena kurangnya disiplin dan motivasi dari dalam dirinya. Berdasarkan observasi

langsung di lapangan, maka peneliti mengambil SDN Kaliwungu sebagai objek penelitian.

Kinerja guru sangat penting diperhatikan dan dievaluasi untuk mengetahui keberhasilan kinerja dengan berpedoman parameter dan indikator yang ditetapkan (Handayani, 2014). Melalui kinerja guru dapat dilihat sejauh mana ketercapaian tujuan dari pembelajaran yang dilaksanakan. Kinerja guru penting untuk ditingkatkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Ideswal et al., 2020). Jika kinerja guru kurang baik pada suatu sekolah, maka mutu pendidikan pada sekolah tersebut mengalami kemunduran (Suradi, 2018). Dengan menurunnya kinerja guru maka akan berakibat pada proses pembelajaran yang kurang maksimal bagi para murid sehingga kualitas hasil pendidikan menurun (Seran et al., 2021).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja (Alhusaini et al., 2020). Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja guru (Dewi et al., 2018). Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah status sosial ekonomi guru, apabila keuangan rumah tangga guru tidak tercukupi maka guru tidak akan bisa bekerja dengan tenang (Pramesti et al., 2018). Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun sarana dan prasarana akan menjadikan guru untuk lebih giat bekerja (Farmawaty et al., 2018). Untuk meningkatkan kinerja guru yang baik dibutuhkan kemampuan mengajar yang baik (Yuliani, 2015).

Peningkatan kinerja guru mempunyai kedudukan yang terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang nantinya akan berefek kepada

mutululusan dan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu pemerintah terus mengupayakan berbagai hal untuk meningkatkan kinerja guru. Diantaranya adalah dengan memberikan peluang untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi, mewajibkan kepada guru menempuh pendidikan minimal strata satu, memberikan pelatihan dan seminar dan memberikan tunjangan serfikasi (Lailatussaadah, 2015). Berkaitan dengan kinerja guru, maka wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana kemampuan seorang guru dalam merencanakan, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar (Jokomarsono, 2019). Berdasarkan latar belakang diatas, hasil studi pendahuluan, pengkajian teoritis dan didukung oleh penelitian sebelumnya mengenai kinerja guru, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SDN KALIWUNGU”**

1.2. Batasan Masalah

Batasan masalah memiliki peranan yang penting dalam proses penelitian ini. Selain itu hal ini digunakan dalam rangka menghindari kesalahan yang menyimpang dari judul. Maka dari itu pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- a. Disiplin yang dimaksud adalah kedisiplinan guru dalam proses pembelajaran yang mencakup tahap perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar

- b. Motivasi kerja yang dimaksud adalah sesuatu yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru
- c. Kinerja guru yang dimaksud adalah pelaksanaan pembelajaran yang telah dilakukan guru sebelum adanya penelitian ini berlangsung
- d. Responden dalam penelitian ini adalah guru di SDN Kaliwungu

1.3. Rumusan Masalah

Permasalahan pada penelitian ini yaitu masih ditemukan beberapa guru yang kurang disiplin seperti, guru yang datang terlambat atau guru yang pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan bahkan guru yang keluar saat jam mengajar berlangsung. Kurangnya motivasi kerja membuat kinerja guru tersebut menjadi kurang maksimal. Fenomena tersebut menjadi fokus utama penelitian ini dan perlu dilakukan penelitian ulang terhadap kinerja guru di SDN Kaliwungu. Sehingga pertanyaan penelitian dijabarkan sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengatasi permasalahan terkait kinerja guru yang masih belum optimal. Secara khusus tujuan penelitian dijabarkan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian dapat memberikan manfaat untuk beberapa pihak yang terkait, dengan adanya nilai yang tersirat didalamnya. Maka manfaat dari adanya penelitian ini, yaitu:

a. Manfaat teoritis:

Manfaat secara teoritis dalam penelitian ini yaitu meningkatkan kinerja guru di SDN Kaliwungu. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan. Selain itu, dapat digunakan juga sebagai pedoman dalam penelitian lebih lanjut, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru.

b. Manfaat praktis:

Manfaat praktis dari pelaksanaan penelitian ini terdiri dari manfaat bagi peneliti, guru, dan sekolah.

- 1.) Manfaat yang dapat diperoleh guru yaitu menjadi masukan bagi guru dalam rangka mengembangkan disiplin, motivasi kerja serta kinerja guru.
- 2.) Manfaat yang dapat diperoleh sekolah dari penelitian ini yaitu sekolah sebagai lingkungan pendidikan di jalur formal akan memiliki sumber daya guru yang memiliki kedisiplinan, motivasi kerja dan kinerja guru yang terus berkembang. Dengan demikian, sekolah sebagai tempat belajar akan semakin mendukung proses pendidikan yang berkualitas.
- 3.) Manfaat yang dapat diperoleh peneliti dari penelitian ini yaitu peneliti dapat mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama pendidikan di lapangan khususnya tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

guru. Dengan demikian, di masa yang akan datang peneliti dapat mengembangkan penelitian mengenai unsur psikologi lainnya.

