

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan dan ketrampilan untuk mencapai kemajuan Negara. Artinya, pendidikan merupakan modal dasar untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam hal ini, pendidikan yang utama adalah sekolah. Keberhasilan sistem pendidikan sangat bergantung oleh guru. Menurut Holan dan Marina (2019), guru memiliki peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas, serta mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur dan beradab. Oleh karena itu, guru perlu dibina dan dikembangkan secara terus menerus dengan tujuan supaya kinerjanya dalam pelaksanaan pendidikan meningkat (Nurfadilah dan Farihah, 2021). Selain itu, disiplin kerja yang tinggi dapat mendorong guru untuk mencapai hasil kerja yang baik.

Kinerja didefinisikan Bangun (2012:231) sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Meningkatnya kinerja seseorang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengembangkan sumber daya manusia. Selain itu, dengan meningkatnya kinerja seseorang, maka akan berdampak pula pada kestabilan sebuah organisasi dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Simamora, 2014:21). Lebih lanjut Silaen, dkk. (2021:2) menyatakan bahwa kinerja terjadi ketika seseorang melaksanakan tugas pokok yang diberikan serta berhasil secara kualitas dan kuantitas. Penelitian Asmalah (2018) mengungkapkan bahwa seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Dalam hal ini, sikap yang dimaksud adalah disiplin, suka bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas kerja, bertanggung jawab, berdedikasi tinggi dan sebagainya. Oleh karena itu, menjaga dan mengupayakan agar guru memiliki kinerja yang tinggi mutlak diperlukan guna mewujudkan keberhasilan pendidikan. Menurut Soviana, Zainal, dan Riyanto (2023), faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi didefinisikan Bangun (2012:312) sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Dalam hal ini, terdapat tiga hal yang termasuk kedalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Artinya, jika seseorang termotivasi dan berkeinginan keras untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka upaya akan terus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Tingkat upaya yang tinggi akan mengantarkan seseorang untuk lebih giat pada kinerjanya dan memberikan keuntungan yang bermanfaat bagi pencapaian tujuan. Sedangkan kebutuhan merupakan suatu keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi lebih menarik. Lebih lanjut Hasibuan (2014:121) mengungkapkan bahwa pemberian daya penggerak seperti pemberian motivasi akan berdampak pada penciptaan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama secara efektif dan terintregasi sehingga mencapai pemenuhan kebutuhan. Pernyataan ini selaras dengan Silaen, dkk. (2021:37) yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi, keinginan, dan semangat yang tinggi dalam proses menyelesaikan pekerjaan memberikan hasil yang lebih optimal sesuai dengan kinerja organisasi yang diinginkan. Penelitian Selvia (2021) mengungkapkan bahwa motivasi sangat erat kaitannya dengan kinerja guru. Dalam hal ini, motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) bagi guru untuk bekerja keras, ikhlas dan cermat serta berorientasi pada kualitas hasil kerja. Dengan demikian motivasi kerja merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja guru dan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Soviana, dkk (2023); Nurfadilah dan Farihah (2021); Handayani dan Azizah (2021); Suryadi (2020); Holan dan Mariana (2019); Rizal dan Radiman (2019); Asmalah (2018); Sirhi (2018); Nurwasiyah (2016) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2014:193-194), disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai (2009:824) mengungkapkan bahwa disiplin kerja dapat

mempengaruhi kinerja. Kondisi ini terjadi karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Penelitian Suryadi (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja guru yang telah dikelola dengan baik akan memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Soviana, dkk (2023); Selvia (2021); Nurfadilah dan Fariyah (2021); Handayani dan Azizah (2021); Holan dan Mariana (2019); Rizal (2019); Asmalah (2018); Sirhi (2018); Nurwasiyah (2016) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

SMA Negeri 1 Dolopo merupakan salah satu pendidikan dengan jenjang Sekolah Menengah Atas di Candimulyo, Kecamatan Dolopo, Kabupaten Madiun, Jawa Timur. Dalam menjalankan kegiatannya, SMA Negeri 1 Dolopo berada dibawah naungan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. SMA Negeri 1 Dolopo memiliki semboyan Beradab dan Berprestasi. Artinya bahwa SMA Negeri 1 Dolopo dituntut untuk selalu menciptakan pendidikan yang berkualitas. Kualitas pendidikan dapat tercapai ketika kinerja guru tercapai, baik secara kualitas maupun kuantitas. Oleh karena itu diperlukan motivasi yang tinggi dari seorang guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Kajian teori yang mampu menggambarkan hubungan antara motivasi, disiplin kerja dan kinerja adalah kajian tentang manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2014:10) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien sehingga dapat membantu terwujudnya tujuan organisasi. Adanya dukungan dalam hal pengakuan prestasi kerja guru, pemberian wewenang terhadap guru, komunikasi yang jelas akan membuat guru memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga tujuan organisasi dapat terwujud. Selain itu, faktor kedisiplinan seperti selalu datang tepat waktu, taat terhadap peraturan kerja, dan taat terhadap standar kerja juga dapat membantu terwujudnya tujuan organisasi. Kondisi seperti inilah yang mendukung kinerja guru meningkat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini sangat menarik untuk diteliti kaitannya dengan kinerja guru. Penelitian ini merupakan

replikasi dari penelitian Holan dan Marina (2019). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Dolopo. Oleh karena itu penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Dolopo.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Dolopo?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Dolopo?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Dolopo.
- b. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja SMA Negeri 1 Dolopo.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun secara akademik, yaitu sebagai berikut:

- a. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi SMA Negeri 1 Dolopo dalam mengembangkan strategi motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

- b. Manfaat akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi, menambah ilmu serta menjadi sumber referensi bagi para akademisi dan juga bagi penelitian selanjutnya terkait pangaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika dalam penulisan skripsi terdiri dari lima bagian, yaitu dijelaskan sebagai berikut:

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan proposal.

#### **BAB 2 TINJUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian atau kerangka konseptual.

#### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

Bab metode penelitian berisi penjelasan mengenai desain penelitian, identifikasi, definisi operasional dan pengukuran variabel, jenis serta sumber data, metode pengumpulan data, populasi sampel dan teknik pengambilan sampel, dan metode analisis data yang digunakan.

#### **BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi mengenai gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

#### **BAB 5 KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

Bab ini menguraikan kesimpulan, keterbatasan dan saran bagi penelitian yang dilakukan.