

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Peningkatan mutu pendidikan dapat direalisasikan dalam suatu lembaga pendidikan yaitu sekolah. Melalui sekolah seseorang mampu mengembangkan segala potensi diri yang dimiliki. Pencapaian dikemudian hari sangat berguna untuk pembangunan di bidang pendidikan nasional. Aspek penunjang kualitas pendidikan di sekolah perlu ditingkatkan secara terus-menerus. Salah satunya aspek sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Sumber daya manusia yang handal merupakan modal utama pembangunan pendidikan nasional agar tetap bertahan dalam era globalisasi yang penuh persaingan.

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia bukan merupakan tugas yang mudah, karena sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya dilihat dari penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga dari mentalitasnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsa, karena dengan pendidikan yang berkualitas diharapkan akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula, dan pada akhirnya dapat mendukung perkembangan pembangunan nasional.

Lembaga sekolah memiliki sumber daya manusia yang menjadi ujung

tombak dari tercapainya tujuan pembelajaran yaitu seorang guru. Guru sebagai sumber daya yang potensial tidak begitu saja disamakan dengan mesin-mesin yang dapat dipastikan kemampuannya dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari segala aktivitas yang dilakukan oleh para guru dalam melaksanakan kewajibannya. Maka dari itu guru perlu mendapatkan dorongan untuk bekerja dengan lebih baik sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan baik pula. Dorongan tersebut adalah berupa pemenuhan aspek ekonomi para guru, yaitu dengan pemberian gaji yang baik, jaminan kesejahteraan yang baik pula, serta penghargaan bagi guru yang berprestasi. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru dalam menyelesaikan tugas sebagai pengajar.

Guru akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja guru menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian hasil kerja yang baik. Hasil kerja atau kinerja seorang guru tidak akan tercapai jika belum diterapkannya disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain diperlukan adanya disiplin kerja dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan guru untuk memenuhi dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja yang dimaksud tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa disertai upaya yang dilakukan oleh pihak lembaga sekolah. Salah satu upaya untuk meningkatkan disiplin kerja tersebut adalah dengan memberikan

motivasi yang positif kepada guru dan ditambah dengan kompetensi guru dalam mengajar yang baik .

Berdasarkan hasil pengamatan saya sebagai guru, terkait disiplin kerja guru, motivasi guru dan kompetensi guru di SMK PGRI 1 Gresik masih belum optimal, dilihat dari masih ada beberapa guru yang belum menerapkan disiplin dalam bekerja, hal tersebut terlihat dari kehadiran beberapa guru yang datang belum tepat waktu, sering izin tapi tidak dengan alasan yang jelas sehingga motivasi dan kompetensi guru cenderung menurun berdampak kinerja guru yang dihasilkan kurang maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Hubungan Disiplin Kerja Guru, Motivasi Guru dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja guru di SMK PGRI 1 Gresik“**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang yang ada dan untuk mempermudah dalam proses penulisan selanjutnya, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Gresik ?
2. Apakah ada hubungan yang signifikan antara motivasi guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Gresik ?

3. Apakah ada hubungan yang signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Gresik ?
4. Apakah ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja guru, motivasi guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Gresik ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Gresik.
2. Untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara motivasi guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Gresik.
3. Untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Gresik.
4. Untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja guru, motivasi guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Gresik.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Gresik.
2. Untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara motivasi guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Gresik.

3. Untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Gresik.
4. Untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja guru, motivasi guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Gresik.

## **1.5 Definisi Operasional**

### **1. Disiplin Kerja Guru**

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam menunjang kinerja. Disiplin kerja guru berhubungan erat dengan ketaatan dalam menerapkan peraturan sekolah. Sumber daya manusia yang berhasil atau sukses biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi.

### **2. Motivasi Guru**

Motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Untuk mengukur motivasi kerja dipergunakan indikator: tingkat kompensasi, kondisi kerja yang baik, perasaan diikuti sertakan, pemberian penghargaan, tugas pekerjaan yang sifatnya menarik dan cara pendisiplinan yang manusiawi

### **3. Kompetensi Guru**

Kompetensi guru adalah kemampuan menggunakan keterampilan, daya, dan pengetahuan yang diwujudkan dalam tindakan yang rasional

untuk mencapai target sebagai pendidik dalam menyelenggarakan tugas-tugas pembelajaran. Adapun kompetensi guru terbagi atas empat yakni pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Kompetensi guru dapat diukur dengan skala kompetensi guru. Penyusunan skala didasarkan pada indikator setiap kompetensi. Kompetensi pedagogik ialah kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan mengelola pembelajaran seperti mengenal anak didik dari segi kognitif dan kepribadian, menguasai/ menerapkan model dan metode pembelajaran yang bervariasi, melaksanakan evaluasi, kompetensi. Kepribadian ialah kompetensi yang berkaitan dengan sikap dan kepribadian yakni guru berwibawa, arif dan dapat menjadi teladan. Kompetensi profesional berkaitan dengan kemampuan penguasaan materi bidang ilmu yang diampu serta kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan bergaul dan berkomunikasi secara efektif dan berlaku inklusif.

#### **4. Kinerja Guru**

Kinerja guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Namun demikian, tidak setiap guru melaksanakan tugas tambahan seperti yang telah disebutkan pada poin ke lima. Sehingga ruang lingkup kinerja guru hanya meliputi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, serta membimbing dan melatih peserta didik.