**1.1 Latar Belakang Masalah**

**BAB I PENDAHULUAN**

Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang berkualitas merupakan modal utama untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut adalah pendidikan. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1

Ayat 1 menyatakan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Nana Syaodih (2009:10) Pendidikan merupakan intraksi antara pendidik dengan peserta didik, untuk mencapai tujuan pendidikan yang berlangsung dalam dunia pendidikan. Pendidikan berlangsung di sekolah, dalam keluarga dan di masyarakat. Pendidikan berlangsung dalam tiga bentuk yaitu pengajaran yang lebih terfokus pada pengembangan segi-segi intlektual, latihan pada segi-segi keterampilan dan bimbingan pada segi-segi aktif.

Upaya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan pendidikan bukan merupakan hal yang tidak mungkin untuk dilakukan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan pemberian motivasi dan disiplin kerja. Wibowo (2011: 379) menyatakan “ motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian

tujuan”. Sejalan dengan Hadari Nawawi (2005: 351) menyatakan “motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar”.

Berdasarkan dua pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri.

Pemberian motivasi yang tepat diharapkan dapat mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya. Selain memacu guru untuk tidak mudah puas dengan hasil kerja yang telah dicapainya, guru juga terdorong untuk lebih produktif sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Helmi Bamawi dan Muhammad Arifin (2012: 112) menyatakan “disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi”.Sedangkan Hasibuan (2006: 193) menyatakan “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan yang dilakukan seseorang secara teratur dan terus-menerus terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga tempat dia bekerja.

Di sisi lain, kedisiplinan kerja guru penting untuk diperhatikan karena keberhasilan pendidikan banyak berharap dari guru. Kinerja guru yang baik tidak dapat dicapai jika tidak disertai dengan ketaatan guru pada peraturan- peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Pemeliharaan dan

peningkatan kedisiplinan guru diharapkan dapat meningkatkan keefektifan kegiatan belajar mengajar dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja guru. Menjunjung tinggi kedisiplinan juga dapat menjadikan pandangan masyarakat lebih baik sehingga kepercayaan masyarakat terhadap sekolah tersebut dapat meningkat.

Dalam suatu sekolah seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para guru, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti motivasi kerja dan disiplin kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya prodiktivitas guru. Di era globalisasi saat ini guru dituntut untuk memiliki kinerja yang lebih baik sehingga harus kreatif menciptakan inovasi, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Dalam hal ini seorang kepala sekolah perlu untuk meningkatkan motivasi dan disiplin guru.

Motivasi menjadi aktualisasi seorang guru untuk meningkatkan kinerjanya. Menjadi guru tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana gairah kerja guru, supaya guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah di MTs. NW Suralaga, terdapat masalah yang dihadapi yaitu kurang disiplinnya guru dalam hal keberangkatan dan kepulangan mereka yang tidak sesuai dengan jam yang sudah dijadwalkan, guru hanya mengajar untuk memenuhi tuntunan atau kewajiban dalam mengajar tanpa memperhatikan kemampuan siswa dalam

memahami pembelajaran, Sering melalaikan tugas, tidak membuat perangakat pembelajaran, selain itu terdapat beberapa guru yang kurang termotivasi, hal ini disebabkan kurang adanya persaingan antar guru.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs. NW Suralaga T.A. 2017/2018 ”.

**1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Kurangnya disiplin kerja guru sehingga menimbulkan situasi yang kurang mendukung dalam kegiatan pembelajaran.

2. Guru masih kurang menyadari arti penting disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

3. Guru kurang terpacu dan termotivasi dalam mengembangkan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya.

**1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang cukup luas sebagaimana telah diuraikan, maka perlu adanya pembatasan masalah yang akan diteliti. Penelitian ini dibatasi pada pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja guru.

**1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru?

3. Apakah motivasi dan disiplin kinerja berpengaruh secara simulta terhadap kinerja guru?

**1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja guru.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kinerja secara simulta terhadap kinerja guru.

**1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai banyak manfaat, antara lain :

1. Bagi sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi sekolah mengenai peningkatan motivasi dan disiplin sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

2. Bagi peneliti

Untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana pendidikan Universitas Gunung Rinjani dan untuk menambah wawasan di bidang pendidikan.

**1.7 Devinisi Operasional Variabel Penilitian**

**1.7.1 Identifikasi Dan Devinisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian merupakan hal-hal yang menjadi objek penelitian dalam suatu kegiatan penelitian, yang menunjukkan variasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu :

a. Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja.

b. Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru.

**1.7.2 Devinisi Operasional Vriabel**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja dan Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru.

a. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan bagi seseorang untuk mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan. Penelitian ini mengukur motivasi kerja guru berdasarkan kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk afiliasi, dan kebutuhan untuk berkuasa.

b. Disiplin kerja adalah ketaatan yang dilakukan seseorang secara teratur dan terus-menerus terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh

lembaga tempat dia bekerja. Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator disiplin kerja yang meliputi ketepatan waktu, kesetiaan atau patuh pada peraturan atau tata tertib yang ada, serta mempergunakan dan memelihara peralatan kantor.

c. Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh seorang guru dengan alokasi waktu yang dicurahkan oleh guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas kerjanya.