

PENDAHULUAN

Secara umum didalam suatu organisasi sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting untuk menentukan dan mempengaruhi operasional organisasi ataupun maju mundurnya suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan titik kunci kelangsungan hidup serta suatu bagian yang menyatu dari berdirinya suatu organisasi (Idris, 2016).

Guru adalah tenaga pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat juga dianggap seorang guru. Guru harus memiliki kualifikasi formal yaitu guru yang mengajar di sekolah negeri maupun swasta yang memiliki keterampilan berdasarkan pendidikan formal minimal sarjana dan memiliki ketentuan undang-undang sebagai guru dan dosen yang berlaku di Indonesia (Asmalah, 2018).

Pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 9 mengamanatkan bahwa setiap guru wajib memperoleh kualifikasi akademik minimal S1/D4. Pada dasarnya terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan antara lain yaitu guru, siswa, lingkungan pendidikan, manajemen sekolah, dan kurikulum. Dari beberapa faktor, guru merupakan faktor yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan pada sistem pembelajaran karena guru merupakan tenaga pendidik yang akan mendidik peserta didik. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010, guru didefinisikan sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru merupakan aset penting dan berharga terutama di sekolah yang apabila dikelola dengan baik maka kinerja guru juga akan baik.

Kinerja guru diharapkan dapat mendorong relevansi dan kualitas pendidikan dalam implementasinya di lapangan. Guru merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam menentukan kualitas peserta didiknya (Siska, 2017).

Menurut Muazza *et al.* (2020) mengatakan bahwa kesuksesan seorang guru dalam mengajar dapat dipengaruhi oleh tingginya motivasi yang dimiliki oleh guru tersebut. Dengan motivasi yang baik maka guru biasanya menunjukkan kinerja yang maksimal, semangat dalam mengajar, tekun dalam menghadapi berbagai halangan dan rintangan atas pekerjaannya sebagai seorang guru. Menurut Mangkunegara (2005) dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia perusahaan menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap karyawan untuk menghadapi situasi kerja di perusahaan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Dengan disiplin dapat mendorong semangat kerja, gairah kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan yang telah sudah direncanakan. Menurut Sinambela (2016) dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan juga terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel disiplin kerja dengan kinerja, karena semakin tinggi disiplin kerja seseorang

maka akan semakin tinggi pula kinerja orang tersebut.

Pada penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Andriani *et al.* (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan karena motivasi atau dorongan seorang guru dalam mengajar akan berpengaruh pada kinerjanya. Semakin tinggi motivasi kerja dalam hal mengajar maka akan berdampak positif terhadap kinerja. Begitupun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bahri *et al.* (2018) pada hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja Hal tersebut memberikan makna bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja Madrasah Aliyah guru di Kota Makassar.

Namun demikian yang membedakan penelitian ini dari penelitian sebelumnya yaitu objek yang dipilih dalam penelitian ini adalah guru tetap SMP Swasta di Kecamatan Kembangan untuk dilihat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan menganalisis pengaruh dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Swasta Kecamatan Kembangan, Periode 2020 sampai 2021. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kepala sekolah di SMP Swasta yang saya teliti di wilayah Kecamatan Kembangan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja guru serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Guterred *et al.* (2016) menyebutkan kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan jalannya organisasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan.

Pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang oleh suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Sunarsi, 2018).

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pada saat proses belajar mengajar (Rizal, 2019).