

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Guru sebagai jantung pendidikan dituntut semakin profesional di era digital saat ini. Profesional guru dituntut karena kunci kemajuan bangsa terletak pada kualitas sumber daya manusianya. Guru menjadi faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran. Hal ini didukung oleh Selvia (2023) dalam [pedek.jawapos.com](http://pedek.jawapos.com) yang mengatakan bahwa guru adalah tenaga profesional yang memainkan peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia di masa depan.

Tantangan yang harus dihadapi guru saat ini adalah harus mampu bersaing menjadi sumber daya manusia yang semakin unggul dan berkualitas, artinya harus multitalenta, berkepribadian luhur serta mampu mengikuti perkembangan zaman dan berdaya saing global. Salah satu keberhasilan atau pencapaian tujuan sekolah sebagai lembaga pendidikan bertumpu pada kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang berkinerja tinggi akan menunjukkan sikap yang baik sehingga mampu menjadi teladan bagi siswa. Guru juga akan menunjukkan prestasi terbaiknya untuk meningkatkan standar pengajaran mereka.

Kompetensi seorang pegawai sangat memegang peranan penting dalam menentukan tingkat kinerja (Taruh 2020, 90). Peningkatan kinerja guru tidak terlepas dari peningkatan kompetensinya, semakin tinggi kompetensi guru maka akan semakin meningkat hasil capaian kerjanya sebagai pendidik (Zulfahmi et all 2022, 868). Kinerja guru merupakan kecakapan yang

ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja dianggap baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru merupakan faktor penting untuk mencapai visi, misi dan tujuan lembaga Pendidikan.

Menurut Susanto (2016, 70) faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Kompetensi merupakan seperangkat kemampuan dan keterampilan yang harus dimiliki dan dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Seorang pendidik setidaknya memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik yang berkaitan dengan pemahaman peserta didik, kompetensi sosial yang berkaitan dengan cara berinteraksi dan berkomunikasi, kompetensi profesional berkaitan dengan penguasaan materi yang lebih mendalam dan kompetensi kepribadian yang menuntut pendidik memberikan teladan yang baik.

. Perkembangan teknologi saat ini yang semakin canggih dapat meningkatkan aksesibilitas guru dalam menyediakan materi maupun media pembelajaran digital yang dapat diakses kapan saja dan di mana saja. Salah satu upaya yang dapat dilakukan guru untuk mengembangkan kompetensi profesional memasuki era revolusi 5.0 ini adalah dengan menguasai dan memanfaatkan teknologi digital dalam proses pembelajaran dan tugas lainnya. Seperti yang dikatakan oleh Sitanggang (2021, 21) guru harus handal dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk membuat proses belajar mengajar inovatif dan kreatif karena teknologi sudah jauh berkembang pesat. Dengan bantuan teknologi, pengalaman pembelajaran dapat lebih interaktif dan menarik seperti multimedia dan permainan edukatif.

Andriana (2022, 42) mengatakan keterampilan atau kompetensi yang harus dimiliki pendidik dalam kaitannya dengan teknologi informasi dikenal dengan istilah kompetensi digital. Guru perlu melakukan perubahan melalui penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam memberikan layanan pendidikan kepada peserta didik. Pemanfaatan kompetensi digital guru menjadi hal penting dalam meningkatkan lulusan di satuan pendidikan dan berdampak pada kinerjanya. Guru yang memanfaatkan teknologi digital dalam proses pembelajaran tidak hanya dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar namun juga minat dan motivasi peserta didik. (Hidayat et al. 2019, 14).

Kinerja guru juga sangat erat kaitannya dengan motivasi seseorang. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan memfokuskan usahanya untuk mencapai tujuan kerja yaitu memberikan pekerjaan sebaik mungkin (Maryani 2022, 104). Menurut Pianda (2018, 54) motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Dengan kata lain, seorang pegawai memerlukan motivasi sebagai dorongan dalam dirinya untuk dapat melaksanakan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan. Tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan karena ada motivasi berprestasi dapat membuat seseorang menyenangi pekerjaannya serta menciptakan gairah kerja untuk mengerjakan kegiatan yang lebih menantang.

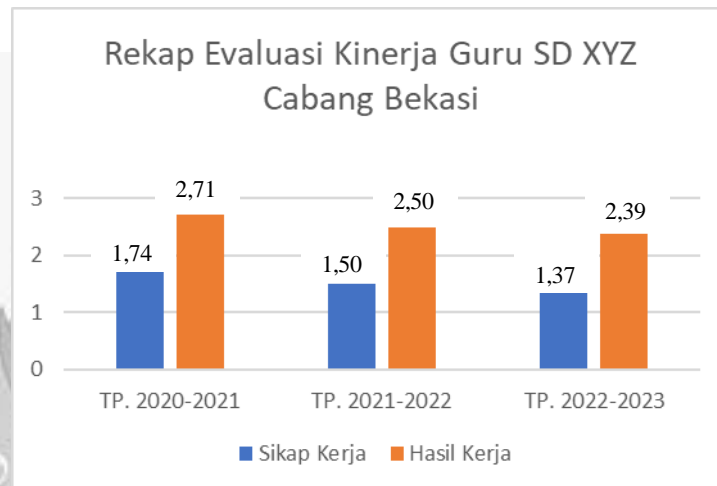
Selain kompetensi digital dan motivasi berprestasi, hal lain yang juga mempengaruhi tingkat kinerja guru di sekolah adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kepatuhan seseorang dalam menaati peraturan yang telah

disepakati suatu organisasi. Dengan adanya disiplin kerja, guru dapat melaksanakan kegiatan sekolah dengan tertib dan lancar. Disiplin kerja guru yang terabaikan akan menjadi budaya kerja yang buruk sehingga dapat menurunkan kinerja guru dalam menyelenggarakan proses pendidikan di sekolah (Barnawi & Arifin, 2014, 109).

Yayasan Sekolah XYZ merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang pendidikan. Yayasan Sekolah XYZ di tahun 2024 genap berusia 100 tahun. Pencapaian itu tentu bukanlah hal yang mudah untuk tetap bertahan dan eksis di dunia pendidikan. Salah satu faktor pendukung pencapaian ini adalah sumber daya manusianya yaitu guru sebagai ujung tombak pendidikan karena kinerja dan loyalitasnya maka Yayasan Sekolah XYZ terus berkembang dari tahun ke tahun. Bukit et al. (2017, 1) menyatakan bahwa kunci utama mempertahankan organisasi adalah bagaimana manusia dalam organisasi memiliki kemampuan dalam bekerja. Organisasi yang memiliki SDM yang berkinerja tinggi tentu akan mampu bertahan dalam kondisi apapun, berkembang mengikuti zaman dan bersaing dengan organisasi lainnya.

Salah satu cara Yayasan Sekolah XYZ mengetahui kinerja guru adalah dengan melakukan supervisi dan monitoring langsung dari kepala sekolah. Penilaian kinerja guru terdiri dari dua aspek yaitu sikap kerja dan hasil kerja. Sikap kerja meliputi lima aspek yaitu pelayanan, kejujuran, disiplin, kepedulian dan keunggulan. Sedangkan penilaian untuk hasil kerja meliputi terlaksananya pembelajaran berpola PPR, terlaksananya pembelajaran berbasis TIK, terlaksananya bimbingan akademik dan non-akademik serta tercapainya nilai KKM. Dalam tiga tahun terakhir kinerja guru mengalami perubahan, ada

yang meningkat namun ada juga beberapa guru yang stagnan ataupun mengalami penurunan kinerja. Perubahan kinerja guru terlihat dalam grafik rekap evaluasi kinerja individu sebagai berikut:



**Gambar 1. 1 Rekap Evaluasi Kinerja Guru SD XYZ Cabang Bekasi**  
Sumber: Data EKI Cabang Bekasi (2024)

Pada Gambar 1.1 terlihat bahwa dalam tiga tahun pelajaran terakhir terjadi penurunan kinerja guru baik pada aspek sikap kerja maupun hasil kerja. Pada Tahun Pelajaran 2020-2021 perolehan hasil sikap kerja sebesar 1,74 dan hasil kerja 2,71 sedangkan untuk sikap kerja Tahun Pelajaran 2021-2022 sebesar 1,5 dan hasil kerja 2,5. Pada tahun pelajaran 2022-2023 perolehan hasil sikap kerja sebesar 1,37 dan hasil kerja 2,39. Perubahan kinerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain karena rendahnya kedisiplinan dan motivasi dilihat dari indikator sikap kerja serta kemampuan untuk beradaptasi menggunakan teknologi dalam pembelajaran dilihat dari indikator hasil kerja dengan nilai terendah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala cabang Bekasi pada bulan November 2023, secara umum kegiatan belajar mengajar masih didominasi dengan metode ceramah dan media yang digunakan sebatas power point yang

sudah tersedia. Kegiatan pembelajaran kurang melibatkan aktivitas dan eksplorasi. Guru kurang memanfaatkan TIK dalam pembelajaran misalnya dalam pembuatan kuis atau *online games* sebagai sumber belajar dan evaluasi pembelajaran. Penggunaan LMS juga masih kurang dimanfaatkan para guru, guru tidak mengupload materi pembelajaran dan kegiatan sekolah.

Rentang usia para guru yang bekerja di sekolah ini berkisar dari 23 tahun hingga 57 tahun. Rentang usia yang relatif muda khususnya untuk para guru baru menjadi tantangan yang harus dihadapi sekolah. Beberapa kendala yang terjadi yaitu penyesuaian idealisme, tingkat ambisius, cara berpikir, bersikap dan bergaul, kepuasan kerja, kedisiplinan dan kepatuhan terhadap aturan. Dalam hal kedisiplinan, sebagian guru kurang mematuhi komitmen di awal tahun pelajaran seperti minimnya administrasi pembelajaran seperti program tahunan, program semester, rencana pembelajaran, modul ajar, kisi-kisi soal.

Berdasarkan kondisi di atas, maka fokus dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi berprestasi di SD XYZ Cabang Bekasi.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Guru memegang peranan penting dalam eksistensi suatu sekolah. Oleh karena itu kinerja guru menjadi fokus utamanya. Sekolah XYZ Cabang Bekasi menghadapi beberapa permasalahan terkait kinerja guru. Meskipun Yayasan XYZ mengadakan berbagai pelatihan dan pendidikan namun belum dimanfaatkan secara maksimal oleh para guru untuk mendukung kegiatan belajar mengajar di kelas. Selain itu meskipun para guru sudah mengikuti pelatihan memanfaatkan teknologi untuk menunjang kompetensi digitalnya, sebagian besar dari mereka

kurang berminat untuk menggunakan atau mencari sumber belajar digital lainnya. Sekolah juga belum pernah menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di sekolah XYZ Cabang Bekasi. Oleh karena situasi ini, perlu dilakukan studi untuk mengatasi permasalahan yang ada dan meningkatkan kinerja guru di sekolah XYZ Cabang Bekasi. Penelitian ini hendak menganalisis persepsi guru tentang pengaruh kompetensi digital dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi berprestasi sebagai variabel mediasinya. Hal ini dilakukan karena penggunaan teknologi dalam pembelajaran sangat penting di era digital saat ini.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan beberapa permasalahan yang telah diidentifikasi, maka peneliti membatasi penelitian ini pada kinerja guru di Sekolah Dasar XYZ Cabang Bekasi. Sasaran penelitian ini adalah para guru yang mengajar di Sekolah Dasar XYZ Cabang Bekasi. Fokus dalam penelitian ini adalah untuk melihat ada tidaknya pengaruh positif dari aspek kompetensi digital dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi.

Kompetensi digital guru merupakan kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi ke dalam pembelajaran dan tugas profesional lainnya. Disiplin kerja merupakan kepatuhan guru terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Motivasi berprestasi mengacu pada dorongan dalam diri guru untuk bekerja secara maksimal. Kemudian ketiga faktor tersebut akan diukur menggunakan beberapa indikator berdasarkan kajian pustaka dan pendapat para ahli. Pengukuran kinerja guru menggunakan *self report*, guru menilai dirinya sendiri berdasarkan pernyataan-pernyataan yang tersedia secara mandiri.

## 1.4 Rumusan Masalah

Merujuk dari latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kompetensi digital berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi para guru?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi berprestasi para guru?
- 3) Apakah kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kinerja guru?
- 4) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru?
- 5) Apakah motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru?
- 6) Apakah kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi berprestasi?
- 7) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi berprestasi?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menganalisis apakah kompetensi digital berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi para guru.
- 2) Menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi berprestasi.
- 3) Menganalisis apakah kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kinerja guru.



- 4) Menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
- 5) Menganalisis apakah motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
- 6) Menganalisis apakah kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi berprestasi.
- 7) Menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi berprestasi.

## **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

Manfaat penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis adalah sebagai berikut:

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Dari segi teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan dalam dunia pendidikan, memperkaya hasil penelitian tentang kinerja guru yang berkaitan dengan kompetensi digital, motivasi berprestasi dan disiplin kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya sehingga dapat menjadi sumber bacaan yang memberikan informasi dan pengetahuan bagi pembaca.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi Yayasan XYZ

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran kinerja para guru yang mengajar dan semoga hasil penelitian ini dapat memberi masukan

serta bahan kajian untuk Yayasan XYZ dalam meningkatkan kinerja guru SD Cabang Bekasi.

2. Bagi sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memberikan sumbangsih yang bermanfaat mengenai pentingnya kompetensi digital, disiplin dan motivasi berprestasi dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja para guru di sekolah.

3. Bagi guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi guru dalam meningkatkan kualitas dan profesionalismenya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan menjadi bahan refleksi bagi guru mengenai pentingnya kompetensi digital, disiplin kerja dan motivasi berprestasi untuk meningkatkan kinerja.

### **1.7 Sistematika Penulisan**

Penulisan tesis ini dilakukan dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I berisi gambaran umum kondisi kinerja guru di sekolah XYZ Cabang Bekasi yang melatar belakangi diadakannya penelitian ini, hal-hal yang memengaruhi kinerja guru sehingga diperoleh berbagai masalah dalam kinerja guru yang perlu diteliti.

BAB II berisi penjelasan secara teoritis tentang variabel penelitian yaitu: kinerja guru, kompetensi digital, disiplin kerja dan motivasi berprestasi baik menurut para ahli dari berbagai buku maupun penelitian-penelitian sebelumnya yang terkait. Dalam bab ini juga dipaparkan kajian pustaka dari masing-masing variabel seperti

definisi konseptual, indikator dan hipotesis untuk mengukur masing-masing variabel.

BAB III berisi desain penelitian meliputi lokasi, waktu dan subjek penelitian.

Dalam bab ini juga diuraikan prosedur penelitian, penentuan populasi dan sampling, teknik pengumpulan data yang menggunakan kuesioner dengan skala Likert, pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS.

BAB IV berisi jawaban atas rumusan masalah yang dipaparkan dalam bab satu, pemaparan analisis serta interpretasi dari data yang telah dikumpulkan dan diolah dalam penelitian.

BAB V berisi uraian kesimpulan hasil data, implikasi yang dapat berguna bagi pihak manajerial dan saran yang dapat menjadi masukan untuk penelitian selanjutnya.

