

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Guru memiliki peran penting dalam mengembangkan (SDM) Sumber Daya Manusia, Guru juga merupakan aset utama yang berperan sebagai pilar dan ujung tombak pelaksanaan sistem pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling sering bersangkutan langsung dengan siswa dalam proses belajar dan mengajar.

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi seluruh negara untuk dapat bersaing di dunia internasional. sebuah tantangan bagi bangsa Indonesia untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan. Hal yang menjadi sorotan utama pendidikan adalah pengembangan mutu pendidikan dan kualitas Sumber Daya Manusia.

Dalam lembaga pendidikan sangat mendukung akan peningkatan mutu dan kualitas yang baik. peran guru dalam pendidikan sangatlah besar untuk memberikan ilmu pengetahuan kepada siswa dan siswi, guru juga dapat mendidik dan memberikan teladan serta membimbing menjadikan anak yang lebih baik dan pandai mengetahui ilmu yang telah diperoleh.

Dalam upaya pencapaian kinerja guru adalah salah satunya komponen penting dalam peningkatan kualitas pendidikan anak, yang akan berimbas pada kualitas Sumber Daya Manusia di Indonesia, guru tidak hanya berpengaruh terhadap hasil kegiatan belajar mengajar di kelas. tetapi sebagai seorang siswa harus menentukan masa depan anak bangsa melalui peningkatan kualitas yang lebih baik dan tidak lepas dari peran kinerja dalam bidang pendidikan di sekolah.

Tanpa adanya kinerja guru yang baik maka pencapaian kualitas pendidikan akan sulit untuk dicapai. Dalam hal ini peran pemerintah sangat diperlukan untuk peningkatan kinerja guru tersebut.

Ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu Motivasi karena motivasi sangatlah berpengaruh terhadap kinerja guru dalam mengembangkan

dan meningkatkan pendidikan anak, Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik, dibandingkan dengan para guru dengan motivasi kerja yang rendah. Selain membuat peraturan Kepala Sekolah memiliki tanggung jawab untuk memotivasi para guru dengan memperhatikan dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor intrinsik memberikan tanggung jawab kepada masing-masing guru dan memberikan tanggung jawab kepada masing-masing guru dan faktor ekstrinsik berupa gaji atau upah sesuai dengan besarnya tanggung jawab guru dan fasilitas sesuai dengan kemampuan sekolah.

Selanjutnya ada juga faktor yang berpengaruh dalam motivasi guru yaitu Disiplin kerja karena sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan adanya disiplin kerja guru merupakan suatu proses yang dapat mengendalikan kepentingan yang digerakkan demi mencapai tujuan pada tindakan yang lebih baik dan guru dapat mempunyai rasa tanggung jawab atau perilaku sehingga guru secara sukarela menaati segala peraturan yang dapat menegakan kedisiplinan, tujuannya untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

SMK Al-Muhadjirin Bekasi Timur adalah Lembaga Pendidikan Kejuruan yang bernafaskan Islam yang mendidik Siswa-siswinya untuk belajar dengan disiplin dan berakhlak mulia. SMK Al-Muhadjirin Bekasi mempunyai 2 lembaga yang berada di satu lingkungan sekolah, yang pertama Berdiri pada tahun 1994 dengan sebutan Sekolah Teknik Mesin (STM) yang kebanyakan mempunyai siswa laki-laki, sedangkan SMK yang ke-2 berdiri pada tahun 2012 Yaitu SMK Kesehatan dengan jurusan Farmasi dan Keperawatan. Pendidikan di sekolah bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan anak bangsa, SMK ini beralamat di Jl. Pulau Jawa Raya, RT.001/RW.022, Kelurahan Aren Jaya, Kecamatan Bekasi Timur., Kota Bekasi, Jawa Barat, sarana dan prasarana sekolah yang lengkap dengan fasilitas kelas, Laboratorium jurusan dan sebagainya.

**Tabel 1.1 Data Kejurusan SMK Al-Muhadjirin Bekasi Timur  
Tahun 2019**

No.	Kejuruan	Jumlah guru Produktif
1.	Teknik Mesin Listrik (TITL)	4
2.	Otomotif (TSM&TKR)	6
3.	Mesin (TP)	4
4.	Komputer ( TKJ & RPL )	8
5.	Farmasi	5
6.	Keperawatan	4
	Total	31

*Sumber : SMK Al-Muhadjirin Bekasi Timur*

Berdasarkan tabel 1.1 dan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, Guru SMK Al-Muhadjirin Bekasi Timur berjumlah 60 guru di bagi dalam 2 lembaga. karena sekolah ini sangat banyak siswanya maka pihak yayasan membangun sekolah baru dengan kejurusan Kesehatan dimana tenaga pengajar tersebut harus menambah guru baru lagi. bahkan peneliti dapat mencari tahu bagaimana perkembangan Sekolah tersebut melalui Kepala sekolah atau pihak Yayasan yang membangun sekolah tersebut, sehingga guru dapat bekerja sesuai dengan kedisiplinan yang di tentukan sehingga bagaimana untuk menilai kinerja yang lebih baik.

Guru SMK Al-Muhadjirin Bekasi Timur tidak semua berasal dari lulusan S1 Pendidikan (S.pd), tetapi dari berbagai lulusan seperti Sarjana Teknik (ST), Sarjana Keperawatan (S.Kep), Sarjana Farmasi (S.Farm) dan masih ada juga guru yang berasal dari lulusan S2 dan D3.

Adapun dalam tabel Kinerja guru SMK Al-Muhadjirin Bekasi Timur dinilai masih belum maksimal dalam melaksanakan tugas. Berikut adalah hasil evaluasi dari kinerja guru sebagai berikut :

**Tabel 1.2 Data Kinerja Guru di SMK Al-Muhadjirin Bekasi Timur  
Tahun 2019**

No.	Aspek Penilaian	Nilai	Kategori	Target
1.	Guru menyusun Rencana Program Pembelajaran	79,61%	Baik	100%
2.	Guru mengevaluasi pembelajaran untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik	62,5%	Cukup	100%
3.	Guru mempunyai kemampuan dan pengembangan profesi	67,5%	Cukup	100%
4.	Guru mengelola interaksi kelas	75%	Baik	100%
Hasil Rata-rata		71,15%	Baik	100%

*Sumber : SMK Al-Muhadjirin Bekasi Timur*

Berdasarkan tabel 1.2 dari Aspek penilaian yang pertama adalah guru menyusun Rencana Program Pembelajaran mendapatkan presentase 79,61% sehingga kinerja guru tersebut dinilai Baik. Hal ini sesuai dengan apa yang tertulis dalam RPP guru yang mempunyai alat evaluasi dari tes lisan ataupun tulis dan mempunyai data hasil analisis penilaian. Dari hasil evaluasi yang terkait dengan kinerja guru untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar yang mendapatkan presentase 62,5% sehingga kinerja guru tersebut dinilai Cukup. Aspek penilaian ketiga yaitu guru mempunyai kemampuan dan pengembangan profesi yang mendapatkan presentase 67,5% sehingga kinerja tersebut 75% dinilai Cukup. dan Aspek penilaian keempat yaitu guru mengelola interaksi kelas artinya guru tersebut berkinerja Baik. Oleh karena itu Kinerja guru di SMK Al-Muhadjirin Bekasi Timur masih belum maksimal dan perlu melakukan peningkatan kinerja yang lebih baik lagi. Evaluasi pembelajaran juga digunakan sebagai umpan balik yang harus dilaporkan guru kepada Kepala Sekolah untuk mengetahui perkembangan tersebut. Hal ini dapat diungkapkan dalam wawancara guru bahwa guru dapat merancang alat evaluasi untuk setiap siswa yang sudah tertera pada Rencana Pembelajaran.

Berkaitan dengan kinerja guru di SMK Al-Muhadjirin Bekasi Timur yang belum maksimal disebabkan oleh faktor motivasi kerja. Motivasi yang dilakukan masih kurang optimal dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan Motivasi yang berdasarkan hasil wawancara oleh kepala sekolah SMK Al-Muhadjirin Bekasi timur untuk memperoleh hasil kerja yang berkualitas, tugas pokok guru adalah mendidik, mengajar, membimbing dan melatih. Guru dapat menjalankan tugas pokoknya dengan baik apabila didukung dengan adanya sebuah apresiasi penghargaan (reward) yang diberikan oleh pihak sekolah untuk meningkatkan motivasi sehingga kinerja guru tersebut meningkat. Motivasi kerja dapat dilihat bahwa tidak adanya kebutuhan berprestasi dalam diri sendiri. Sebagian guru di SMK Al-Muhadjirin Bekasi Timur belum memenuhi kebutuhan berprestasi yang mendapatkan penghargaan, karena itu sangat mempengaruhi kinerja guru.

Selain kebutuhan berprestasi, guru yang bekerja untuk mendapatkan gaji sampai saat ini masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, dengan kata lain gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Tetapi itu tidak menurunkan rasa semangat para guru saat ini, hal ini menunjukkan ada alasan lain bagi mereka untuk tetap bertahan dengan profesinya.

Berkaitan dengan Motivasi yang disebabkan oleh faktor Disiplin kerja. kurangnya disiplin kerja terlihat dari absensi di SMK Al-Muhadjirin Bekasi Timur:

**Tabel 1.3 Data Disiplin Guru di SMK Al-Muhadjirin Bekasi Timur  
Tahun 2019**

No.	Komponen	Nilai Akhir	Kategori
1.	Tanggung Jawab Melaksanakan Tugas	80%	Baik
2.	Taat terhadap peraturan	70%	Cukup
3.	Sikap	85%	Baik
	Hasil Rata-rata	78%	Baik

*Sumber : SMK Al-Muhadjirin Bekasi Timur*

Berdasarkan tabel 1.3 dari kriteria yang terakhir adalah disiplin kerja, karena disiplin kerja dapat memberikan ketepatan dalam pelaksanaan tugas pokok guru. Disiplin guru juga dikaitkan dengan tugas-tugas mereka disekolah agar pekerjaan dilaksanakan secara efektif dan efisien. disiplin kerja meliputi tanggung jawab melaksanakan tugas terhadap ketentuan yang memperoleh presentase 80% Baik. Komponen kedua taat terhadap peraturan yang memperoleh presentase 70% Cukup. dan Sikap sangat mempengaruhi disiplin kerja karena perilaku dan etika yang memperoleh presentase 85% Baik.

**Tabel 1.4 Data Absensi Guru di SMK Al-Muhadjirin Bekasi Timur  
Tahun 2019**

Daftar Absensi Guru SMK Al-Muhadjirin Bekasi Timur 2019						
Bulan	Jumlah Guru	Sakit	Izin	Alpha	Cuti	Jumlah Ketidakhadiran
Juli 2019	60	4	2	3	0	9
Agustus 2019	60	3	4	1	3	11
September 2019	60	2	2	2	1	7
Oktober 2019	60	3	5	2	0	11
November 2019	60	1	4	1	2	8
Desember 2019	60	5	3	1	3	12

*Sumber : SMK Al-Muhadjirin Bekasi Timur*

Berdasarkan pada tabel 1.4 dapat dilihat bahwa disiplin menunjukkan guru SMK Al-Muhadjirin Bekasi Timur masih kurang disiplin datang kesekolah, dan beberapa guru tidak datang karena terdapat urusan diluar sekolah sekolah, hal ini bila terus menerus sering dilakukan akan memberikan efek negatif kepada siswa-siswi. Kinerja guru juga akan terhambat apabila guru tidak hadir tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Al-Muhadjirin Bekasi Timur”.

### **1.2 Identifikasi Masalah :**

1. Kurangnya Motivasi guru dalam melakukan pekerjaan.
2. Rendahnya Disiplin kerja guru belum sepenuhnya di tanggung jawab masing masing.
3. Kinerja guru masih belum optimal dalam melaksanakan tugasnya dan masih perlu di tingkatkan lagi.

### **1.3 Rumusan Masalah :**

Yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru ?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ?
3. Apakah Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ?

### **1.4 Tujuan Penelitian :**

Berdasarkan rumusan penelitian tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru
2. Mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja guru
3. Mengetahui pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Bagi Sekolah

Manfaat yang didapatkan dari penulisan tugas akhir ini adalah sebagai sumber informasi atau masukan kepada SMK Al-Muhadjirin Bekasi Timur mengenai pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru.

## 2. Bagi Universitas

Memberikan informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambahkan kepustakaan sebagai bahan informasi sebagai bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya pada umumnya Fakultas Ekonomi program Studi Manajemen.

## 3. Bagi Penulis

Dari penelitian ini akan menambah ilmu pengetahuan dan menambah wawasan kedalam dunia praktek manajemen SDM khususnya tentang Pengaruh Motivasi dan Disipli Kerja Terhadap Kinerja Guru.

### 1.6 Batasan Masalah

Mengingat luasnya bidang penelitian ini, keterbatasan kemampuan peneliti dan waktu yang tersedia, maka dalam penelitian ini dilakukan pembatasan sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di SMK Al-Muhadjirin Bekasi Timur
2. Data penelitian diambil dari hasil kuesioner
3. Responden adalah guru di SMK Al-Muhadjirin Bekasi Timur, dan
4. Waktu penelitian dilakukan pada bulan April 2020.

### 1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tugas akhir ini terdiri dari lima (5) bab dengan perincian sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, pembatasan masalah, manfaat tugas akhir/skripsi, serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjabarkan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Pokok permasalahan, seperti teori yang berisi penjelasan

mengenai Motivasi, Disiplin kerja, Kinerja guru, penelitian terdahulu, kerangka teoritikal, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi langkah-langkah sistematis yang ditempuh untuk memecahkan masalah agar penelitian yang dilakukan lebih terarah. Langkah-langkah tersebut terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

### **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri dari empat sub bab yang terdiri dari hasil penelitian, analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan pengolahan dan analisis masalah. Serta memberikan saran-saran yang membangun sebagai perbaikan bagi perusahaan ataupun lembaga lainnya dimasa yang akan datang.

