

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Annisa Anita Dewi (2017) guru merupakan seseorang pendidik yang memberikan pengetahuan untuk siswanya. Guru orang yang langsung berinteraksi dengan siswa, memberikan pembelajaran, menginspirasi, dan membimbing perkembangan akademis, sosial, dan emosional siswa. Guru mempunyai peran yang sangat penting dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mengajar dan membimbing siswa dalam memajukan perkembangan zaman.

Menurut Ansory (2018) Sumber Daya Manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu lembaga pendidikan, baik sebagai guru, staf administrasi atau tenaga pendukung lainnya, dan berfungsi sebagai aset yang perlu dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia penting dalam pendidikan karena kunci utama dalam menyediakan pengalaman pembelajaran yang berkualitas untuk siswa (Jumawan et al., 2024). Sumber daya manusia dalam konteks pendidikan berkaitan erat dengan peran guru, dikarenakan guru salah satu komponen utama dari sumber daya manusia dalam sistem pendidikan.

Kinerja seorang guru secara umum merujuk pada perilaku dan hasil kerja yang ditunjukkan selama melaksanakan tugas yang diberikan oleh pihak yang mempercayainya, seperti kepala sekolah (Dharmanto et al., 2023). Menurut Barnawi (2017) kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan

tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan. Guru yang dapat menyampaikan materi pembelajaran dengan baik akan meningkatkan minat belajar siswa dan dapat membantu siswa memahami konsep pembelajaran secara lebih mendalam. Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Sibli Sofyan, M.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi adalah kinerja guru yang belum optimal dikarenakan kurangnya motivasi yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Penurunan kinerja guru disebabkan oleh kurangnya pemahaman dalam menjelaskan materi yang akan disampaikan kepada siswanya, sehingga siswa tidak dapat memahami materi pembelajaran dengan baik. Selain itu guru kurang memahami dalam menyusun pengayaan pada pembelajaran sehingga beberapa guru tidak memberikan aktivitas pengayaan yang menantang untuk siswanya. Maka dari itu setiap tahunnya guru harus melakukan pelatihan dalam sebuah kemampuan mengajarnya. Diakhir tahun setiap guru memiliki rapot pekerja, yang isinya berupa penilaian kinerja guru dalam mengajar.

Tabel 1.1 Data Nilai Rapot Guru di SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi

No.	Keterangan	Nilai	Jumlah Orang	Persentase
1	Baik	85	80	80%
2	Standar	80	5	5%
3	Cukup	75	15	15%
Total			100	

Sumber : Data SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi

Berdasarkan hasil tabel 1.1 data nilai rapot guru di SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi adalah kinerja guru yang berketerangan cukup berjumlah 15 orang, sedangkan kinerja guru yang berketerangan standar berjumlah 5 orang. Pada hasil

kinerja guru dapat dievaluasi untuk periode selanjutnya, sehingga melibatkan penilaian terhadap guru untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Evaluasi akan membantu dalam merencanakan tindakan perbaikan atau pengembangan bagi guru serta memastikan bahwa pembelajaran dan kebutuhan siswa dapat terpenuhi secara efektif.

Rapot tersebut menjadi pertimbangan khusus untuk para guru, dikarenakan guru harus memiliki kemampuan dan wawasan yang luas dalam melaksanakan belajar mengajar. Jika guru tersebut kurang memahami kemampuannya dalam mengajar maka akan dikurangi jam mengajarnya dan mendapatkan teguran atau berupa Surat Peringatan (SP), ini merupakan penurunan kerja pada kinerja guru.

Menurut Sutrisno (2020) disiplin kerja adalah menunjukkan sejauh mana seseorang guru patuh dan menghormati norma-norma yang telah ditetapkan agar dapat mempengaruhi suasana belajar dan efektivitas pengajaran di kelas. Disiplin termasuk kunci dalam membentuk pola pikir dan perilaku siswa. Pentingnya disiplin pada guru tidak bisa diabaikan karena disiplin menciptakan lingkungan belajar yang teratur dan produktif bagi siswa. Guru yang disiplin dapat menjadi contoh yang baik untuk siswa dan dapat membantu menjaga kelas dalam keteraturan dan meningkatkan efektivitas pembelajaran. Jika guru tepat waktu dalam mengajar dapat membantu siswa menciptakan suasana belajar yang lebih teratur dan efisien.

Tabel 1.2 Rekap Data Absensi Guru SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi

No.	Bulan	Jumlah Izin	Jumlah Cuti	Jumlah Ketidakhadiran
1.	November 2023	15	1	16
2.	Desember 2023	3	0	3
3.	Januari 2024	26	2	28
	Rata-rata	15	1	16

Sumber : Data SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi

Berdasarkan hasil tabel 1.2 merupakan data absensi guru SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi. Dari hasil rata-rata untuk jumlah ketidakhadiran guru selama 3 bulan ada 16 orang, dapat disimpulkan bahwa guru masih banyak yang izin. Data absensi guru sangat penting untuk mengevaluasi tingkat kehadiran guru dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Sibli Sofyan, M.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum dan siswa yang berada di sekolah SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi guru masih ada yang suka terlambat masuk ke dalam kelas untuk mengajar. Guru terlambat dalam waktu 10 sampai 15 menit, ini merupakan sebuah ketidakdisiplinan guru dalam masuk ke ruang kelas untuk mengajar. Keterlambatan guru dalam mengajar dapat berpengaruh negatif pada siswa, hal ini dapat menyebabkan gangguan dalam proses pembelajaran, mengurangi waktu yang tersedia untuk memaparkan materi pembelajaran. Keterlambatan guru biasanya terjadi setelah jam belajar akan dimulai, dikarenakan ada beberapa faktor yang menjadi guru terlambat. Guru terlambat dalam mengajar dikarenakan pergantian jam mata pelajaran dan guru terlambat juga dikarenakan ada keperluan yang mendadak. Guru yang terlambat memasuki kelas akan diberikan teguran. Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu bahwa disiplin kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar (Suryadi, 2020). Penelitian terdahulu bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru (Hasbi et al., 2021). Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Bidang Provinsi Jambi, ada korelasi yang positif dan signifikan antara kinerja pegawai dan disiplin kerja (Pujilestari, 2023). Pada SMK Negeri 2 Penajam Paser Utara menyatakan disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru (Peny, 2023).

Menurut Siagian (2018) motivasi adalah dorongan semangat yang dimiliki oleh guru untuk memberikan pengajaran yang terbaik kepada siswanya demi mencapai keberhasilan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi sangat penting bagi guru dikarenakan sebagai kunci keberhasilan pada pendidikan. Guru yang termotivasi lebih semangat dalam mengajar dan dapat menginspirasi siswa untuk belajar dengan baik. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dengan mewawancarai Bapak Sibli Sofyan, M.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum di sekolah SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi pada saat ini adalah suatu perkembangan teknologi yang semakin pesat, sehingga guru kesulitan dalam membatasi siswa yang sedang bermain *handphone*. Sehingga timbulnya suatu permasalahan pada motivasi kerja sebagai guru, yaitu kurangnya semangat dalam mengajar jika siswa tidak mendengarkan ataupun memperhatikan guru saat memberikan penjelasan materi pembelajaran. Kurangnya motivasi dapat menyebabkan guru kehilangan semangat dalam mengajar, hal ini dapat mengakibatkan mereka menjadi malas dan tidak bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu juga peneliti mendapatkan informasi dari siswa bahwa ruang

kelas terasa kurang nyaman sehingga sebagian guru ada yang mengeluh dikarenakan kegerahan dan terasa panas disaat mengajar, hal ini yang membuat guru tidak semangat mengajar sehingga menghambat kinerja mereka. Kurangnya fasilitas yang disediakan oleh pihak sekolah bagi para guru dapat menimbulkan berbagai dampak yang negatif terhadap kinerja mereka. Ketersediaan ruang kerja yang tidak nyaman dapat menyebabkan penurunan motivasi dan semangat kerja para guru yang dapat menimbulkan stress dan kelelahan yang berlebihan. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah memperhatikan dan meningkatkan fasilitas yang tersedia untuk guru agar mereka dapat bekerja dengan nyaman.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan peneliti terdahulu menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir (Selvia et al., 2021). Hasil penelitian menunjukan bahwa ada kolerasi positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru di SD Gugus V Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021 (Utami & Negara, 2021). Penelitian terdahulu di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Permatasari & Rohwiyati, 2022). Penelitian terdahulu berpengaruh positif terhadap variabel motivasi yang signifikan kepada kinerja guru di SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang (Alamsyah et al., 2023). Penelitian terdahulu di Koperasi Unit Desa Mambal, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Bandung menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Mahardika & Mahayasa, 2022). Penelitian terdahulu pada UD. Putra Bali Glass Gianyar

menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Novianingsih et al., 2023). Hasil dari penelitian terdahulu Kantor Kordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Sadikun et al., 2023). Pada penelitian terdahulu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara (Haekel Awwali et al., 2024).

Berdasarkan latar belakang di atas dan fenomena yang terjadi di SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi serta hasil penelitian terdahulu, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, rumusan masalah yang akan dijadikan pokok bahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi?
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi.
4. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung untuk berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, wawasan, dan pengalaman tentang Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan dan dijadikan media referensi bagi peneliti selanjutnya yang menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai kinerja guru.

3. Bagi Sekolah dan Guru

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penelitian skripsi ini, peneliti memberikan batasan masalah pada pembahasan, agar mencegah terjadinya pembahasan yang tidak berkaitan dengan pokok permasalahan yaitu Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja pada SMK Binakarya Mandiri Kota Bekasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dilakukan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan proposal, sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori Kinerja Guru, Disiplin Kerja, dan Motivasi. Selain itu juga mencakup penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, desain penelitian, tahap penelitian, definisi operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang profil objek penelitian, hasil analisis data pemakaian *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 26, pembahasan hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran penelitian yang sudah didapatkan.