

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan kebutuhan yang penting untuk dipenuhi, sama halnya dengan kebutuhan pangan sandang dan papan. Pendidikan dibutuhkan manusia sejak usia dini sampai dengan usia lanjut, Tanpa pendidikan yang diembannya, manusia akan sulit menjalankan kehidupannya pada saat ia dihadapkan dengan permasalahan yang bersifat formal dan terstruktur (Saputra, 2024).

Pendidikan di suatu lembaga atau institusi sekolah memiliki peran yang sangat penting bagi seseorang di era globalisasi ini dalam meningkatkan kapabilitas dan kompetensi untuk memperbaiki kualitas pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pendidikan berfungsi sebagai jalur penting bagi individu untuk mengembangkan kepribadian mereka agar selaras dengan nilai-nilai masyarakat dan budaya (Dhea Sajidah Zahra, 2025).

Kinerja guru dapat dinilai berdasarkan indikator yang terkandung pada masing-masing bidang keahliannya. Keahlian bidang tersebut meliputi penguasaan ilmu pendidikan, kepribadian, sosial dan pengelolaan pembelajaran. Komponen penilaian kinerja guru diukur melalui keempat bidang keahlian tersebut. Penilaian tersebut dapat dilihat dari mulai kelengkapan perencanaan dan perangkat pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, serta evaluasi hasil belajar dari peserta didik (Siswanto, 2021).

Kota Padang sebagai ibu kota Provinsi Sumatera Barat merupakan salah satu pusat pemerintahan dan pendidikan yang mengalami perkembangan cukup pesat, khususnya di sektor pendidikan. Keberadaan berbagai lembaga pendidikan dengan karakteristik yang beragam menjadikan wilayah ini relevan untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kualitas pendidikan, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru.

Wilayah ini terdiri atas 10 kecamatan yang dapat dikelompokkan ke dalam empat bagian wilayah, yaitu wilayah utara, barat, timur, dan tengah. Wilayah utara meliputi Kecamatan Padang Utara yang memiliki 3 SMP Negeri dan Kecamatan Nanggalo sebanyak 3 SMP Negeri. Wilayah barat meliputi Kecamatan Padang Barat dengan 5 SMP Negeri, Kecamatan Padang Selatan 2 SMP Negeri, dan Kecamatan

Bungus Teluk Kabung 3 SMP Negeri. Wilayah timur meliputi Kecamatan Padang Timur dengan 5 SMP Negeri dan Kecamatan Kuranji 5 SMP Negeri. Sementara itu, wilayah tengah meliputi Kecamatan Lubuk Kilangan dengan 3 SMP Negeri, Kecamatan Lubuk Begalung 5 SMP Negeri, dan Kecamatan Pauh 4 SMP Negeri. Secara keseluruhan, jumlah Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di wilayah ini mencapai 46 sekolah.

Pemilihan lokasi penelitian difokuskan pada Padang Timur Kota Padang. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa sekolah-sekolah di wilayah tersebut memiliki karakteristik yang relatif homogen, karena berada dalam satu sistem pendidikan yang sama, menggunakan kurikulum nasional yang sama, serta berada di bawah pengelolaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Kondisi ini memungkinkan penelitian mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru dilakukan dalam konteks lingkungan organisasi yang relatif serupa.

Penelitian ini tidak mengambil seluruh SMP Negeri di Padang Timur, melainkan hanya tiga (3) sekolah, yaitu SMP X, Y, dan Z sebagai sampel penelitian. Pemilihan ketiga sekolah tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa sekolah-sekolah tersebut memiliki karakteristik yang relatif homogen, baik dari segi status kelembagaan sebagai sekolah negeri, penerapan kurikulum nasional, maupun sistem pengelolaan yang berada di bawah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

Selain itu, ketiga sekolah tersebut memiliki jumlah rombongan belajar yang relatif sama, yaitu 24 rombongan belajar, sehingga dianggap memiliki kapasitas dan beban kerja guru yang sebanding. Kondisi ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran yang lebih representatif mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru dalam lingkungan organisasi yang relatif serupa.

Pemilihan sebagian dari populasi ini sejalan dengan penggunaan teknik sampling dalam penelitian, di mana tidak seluruh populasi harus diteliti selama sampel yang dipilih telah memenuhi kriteria representatif terhadap populasi. Dengan demikian, sampel yang digunakan diharapkan mampu menggambarkan kondisi guru pada SMP Negeri di Wilayah Padang Timur Kota Padang.

Berdasarkan data hasil kinerja guru yang diperoleh dari SMP Negeri tersebut, peneliti kemudian melakukan analisis dan pengolahan data sesuai dengan standar penilaian kinerja (*performance appraisal*) yang berlaku di masing-masing sekolah. Hasil analisis tersebut digunakan untuk menggambarkan kondisi kinerja guru serta menjadi dasar dalam mengkaji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap

kinerja guru.

Tabel 1.1 Contoh Penilaian Kinerja Guru

TAHUN	NILAI_SK P	ASI_PEL AYANA N	INTEG RITAS	KOMIT MEN	DISIPL IN	KERJA SAMA	STATUS_PENI LAI
9	10	11	12	13	14	15	17
2025	76.17	95	95	95	94	78	KEPSEK
2025	82.60	91	77	77	91	77	KEPSEK
2025	81.20	90	75	75	90	76	KEPSEK
2025	82.00	91	75	77	90	77	KEPSEK
2025	81.80	91	78	77	87	76	KEPSEK
2025	81.60	92	74	74	92	76	KEPSEK
2025	81.80	92	74	79	90	74	KEPSEK
2025	82.80	90	78	77	90	79	KEPSEK
2025	81.20	89	78	75	87	77	KEPSEK
2025	83.20	92	76	79	93	76	KEPSEK
2025	84.40	89	77	92	87	77	KEPSEK
2025	84.40	89	77	92	88	76	KEPSEK
2025	83.40	86	77	92	85	77	KEPSEK
2025	82.00	83	77	91	83	76	KEPSEK
2025	84.40	89	77	92	88	76	KEPSEK
2025	84.00	85	87	78	85	85	KEPSEK
2025	82.00	82	82	82	82	82	KEPSEK
2025	81.20	81	81	81	82	81	KEPSEK
2025	77.60	78	79	76	77	78	KEPSEK
2025	76.60	76	75	77	78	77	KEPSEK
2025	75.60	77	75	75	75	76	KEPSEK
2025	76.80	77	77	77	76	77	KEPSEK
2025	76.00	77	75	77	75	76	KEPSEK
2025	75.40	77	75	74	75	76	KEPSEK
2025	77.60	77	78	79	80	74	KEPSEK
2025	78.20	83	74	77	78	79	KEPSEK
2025	76.00	76	74	75	78	77	KEPSEK
2025	77.40	79	78	79	75	76	KEPSEK
2025	76.60	75	78	75	78	77	KEPSEK
2025	75.60	77	75	75	75	76	KEPSEK
2025	76.80	77	77	77	76	77	KEPSEK
2025	76.00	77	75	77	75	76	KEPSEK
2025	75.60	77	75	75	75	76	KEPSEK
2025	77.40	78	78	77	80	74	KEPSEK
2025	76.80	79	76	78	75	76	KEPSEK
2025	77.60	80	78	77	76	77	KEPSEK
2025	77.40	78	79	79	75	76	KEPSEK
2025	76.40	78	75	78	75	76	KEPSEK
2025	77.00	75	79	78	76	77	KEPSEK
2025	77.20	78	79	78	75	76	KEPSEK
2025	76.80	78	79	76	75	76	KEPSEK
2025	77.20	79	79	75	76	77	KEPSEK
2025	76.40	78	75	78	75	76	KEPSEK
2025	77.40	81	76	79	75	76	KEPSEK
2025	77.40	78	79	79	75	76	KEPSEK
2025	78.00	81	79	77	76	77	KEPSEK
2025	76.20	74	79	77	75	76	KEPSEK
2025	76.20	77	79	74	75	76	KEPSEK
2025	78.40	79	80	79	80	74	KEPSEK

Sumber Data : Data penilaian Kinerja Guru diperoleh dari Hasil Evaluasi Kinerja Tahunan, (2025)

Berdasarkan tabel penilaian kinerja guru tahun 2025, terlihat bahwa sebagian besar guru memperoleh nilai pada kategori cukup dengan rentang nilai antara 76–84. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SMP Negeri Kota Padang Bagian Timur belum memiliki nilai yang bagus dan masih bisa ditingkatkan pada beberapa aspek, khususnya disiplin,

Fenomena aktual menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Berdasarkan data yang diungkap dalam penelitian (Rahmayanti et al., 2021), hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) di beberapa daerah masih menunjukkan nilai di bawah standar minimum, yang mengindikasikan bahwa nilai kinerja guru belum bagus dan masih dapat ditingkatkan. Fenomena di lapangan masih ada memperlihatkan guru yang mengajar tanpa persiapan matang, administrasi

pembelajaran yang sering tertunda (seperti RPP dan Silabus yang hanya copy-paste), serta kurangnya inovasi dalam metode pengajaran. Penelitian terdahulu dari (Rachmawati & Kaluge, 2020) juga menyoroti bahwa terlihat dari pengelolaan kelas yang kurang kondusif dan ketidakseriusan dalam menyusun kelengkapan administrasi. Masalah kinerja ini menjadi krusial karena berdampak langsung pada mutu lulusan siswa.

Faktor dominan pertama yang mempengaruhi kinerja adalah Motivasi Kerja menjadi "bahan bakar" bagi guru untuk berkinerja baik. Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

Penelitian (Catio & Sunarsi, 2020) menegaskan bahwa motivasi memiliki kontribusi kuat terhadap kinerja. Guru dengan motivasi tinggi akan antusias dalam mengajar meskipun sarana terbatas. Namun, fenomena yang diangkat dalam Jurnal (Rachmawati & Kaluge, 2020) menunjukkan adanya penurunan motivasi guru akibat faktor eksternal seperti jarak tempat tinggal yang jauh, minimnya sarana prasarana, atau ketidakpuasan terhadap kesejahteraan. Ketika motivasi menurun, guru cenderung bekerja sekadar menggugurkan kewajiban, yang pada akhirnya menurunkan kinerja mengajar mereka. Guru sebagai pendidik diharapkan memiliki motivasi untuk mendidik. Jika guru tidak memiliki motivasi mendidik, ia tidak akan berhasil dalam mengajar. Motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku sebagai upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan (Rahmayanti et al., 2021).

Faktor kedua yang tak kalah penting adalah Disiplin Kerja. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan/sekolah dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Rahmayanti et al., 2021), kedisiplinan guru yang rendah tercermin dari perilaku datang terlambat, pulang sebelum waktunya, atau sering meninggalkan kelas saat jam dinas. Keterkaitan variabel ini sangat jelas: guru yang tidak disiplin akan mengurangi waktu efektif belajar siswa, yang secara otomatis menurunkan kinerjanya. Penelitian (T. Yusuf & G. Suci, 2020) dan (Catio & Sunarsi, 2020) secara konsisten menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tanpa disiplin, kompetensi yang tinggi tidak akan teraktualisasi dengan baik dalam proses pembelajaran.

Meskipun banyak penelitian yang menyatakan pengaruh positif antara

variabel-variabel tersebut, terdapat research gap atau inkonsistensi yang menarik untuk diteliti kembali. Sebagaimana dicatat dalam tinjauan pustaka pada Jurnal (Rachmawati & Kaluge, 2020), terdapat penelitian terdahulu (seperti Sampurno & Wibowo, 2015) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif atau tidak signifikan terhadap kinerja, yang bertolak belakang dengan temuan (Tri Mita et al., 2024).

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti di beberapa SMP Negeri di bagian timur Kota Padang pada tahun 2025, melalui wawancara tidak resmi dengan beberapa guru dan pengamatan langsung terhadap aktivitas belajar mengajar, terdeteksi bahwa kinerja guru masih memerlukan peningkatan.

Melalui wawancara dengan beberapa guru, diperoleh keterangan bahwa beban administrasi yang tinggi, seperti pengisian e-Rapor, penyusunan modul ajar yang terus diperbarui, laporan kinerja bulanan, serta pengunggahan dokumen ke berbagai platform digital pendidikan, menyita banyak waktu dan energi guru. Beberapa guru menyampaikan bahwa waktu yang seharusnya dapat digunakan untuk merancang metode pembelajaran yang kreatif justru habis untuk menyelesaikan tuntutan administrasi yang bersifat teknis.

Selain itu, beberapa guru juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja mereka menurun karena adanya ketidakpastian terkait kesejahteraan, seperti keterlambatan pencairan tunjangan atau wacana kenaikan insentif yang tidak kunjung terealisasi. Kondisi tersebut menimbulkan perasaan kurang dihargai atas beban kerja yang terus meningkat.

Di sisi lain, guru juga menyampaikan bahwa pelatihan yang diikuti seringkali bersifat formalitas dan tidak berkelanjutan, sehingga tidak memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kompetensi. Kurangnya apresiasi non-finansial, seperti penghargaan atas inovasi pembelajaran atau pengakuan atas prestasi, juga turut memengaruhi semangat kerja sebagian guru.

Di samping itu, berdasarkan pengamatan langsung di dalam kelas, terlihat bahwa metode pengajaran yang digunakan masih dominan konvensional dan kurang bervariasi. Penggunaan media pembelajaran berbasis teknologi belum dimaksimalkan, meskipun fasilitas pendukung sudah ada di sekolah.

Dalam hal Disiplin Kerja, hasil pemantauan internal selama sebulan menunjukkan ada beberapa guru yang masih datang terlambat ke kelas saat pergantian jam pelajaran, serta lambat dalam menyelesaikan administrasi pembelajaran di awal

semester. Meskipun jumlahnya tidak banyak, keadaan ini mengindikasikan bahwa konsistensi disiplin kerja belum sepenuhnya terpenuhi.

Selanjutnya, merujuk pada dokumen penilaian kinerja guru tahun 2025, rata-rata penilaian kinerja berada dalam kategori cukup. Masih ada sejumlah guru yang mendapatkan nilai mendekati kategori kurang, terutama dalam aspek disiplin. Hal ini menegaskan bahwa kinerja guru di SMP Negeri Kota Padang bagian timur masih memerlukan perhatian dan peningkatan yang berkelanjutan.

Bertolak dari fenomena makro mengenai kualitas pendidikan, didukung oleh teori dan research gap dari penelitian terdahulu, serta diperkuat oleh fenomena riil yang terjadi di lokasi penelitian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI KOTA PADANG BAGIAN TIMUR."**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah terdapat kesenjangan antara harapan ideal dengan realita di lapangan mengenai kinerja guru yang terindikasi dipengaruhi oleh dorongan internal/eksternal (motivasi), dan ketaatan aturan (disiplin) serta adanya research gap dari penelitian terdahulu, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Padang Bagian Timur?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Padang Bagian Timur?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif, baik dari segi

pengembangan ilmu pengetahuan maupun penerapan praktis di lapangan. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Manfaat Teoritis (Keilmuan)

1. Pengembangan Ilmu Manajemen Pendidikan:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam konteks pendidikan. Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai bagaimana faktor internal guru (motivasi) serta faktor ketaatan (disiplin) berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja.

2. Referensi Akademis:

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau kajian pustaka bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa terkait pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja dalam situasi atau lokasi yang berbeda.

B. Manfaat Praktis (Aplikatif)

Manfaat praktis ini ditujukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

1. Bagi Kepala Sekolah dan Manajemen Sekolah:

1) Dasar Pengambilan Kebijakan:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan bagi Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Padang bagian timur dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja guru. Apabila motivasi kerja dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, maka sekolah dapat memprioritaskan program peningkatan motivasi, penguatan budaya disiplin, pemberian penghargaan, serta penyelenggaraan pelatihan dan workshop profesional secara berkelanjutan guna meningkatkan kualitas pembelajaran.

2) Evaluasi Pembinaan:

Sebagai bahan evaluasi untuk memperbaiki sistem pengawasan (terkait disiplin) dan sistem penghargaan atau reward (terkait motivasi) guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

2. Bagi Guru (Objek Penelitian):

1) Introspeksi Diri:

Penelitian ini memberikan gambaran objektif kepada para guru mengenai kondisi motivasi kerja dan disiplin kerja mereka saat ini, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi diri dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas sebagai

pendidik.

2) Pendorong Pengembangan Diri:

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran guru akan pentingnya menjaga motivasi kerja dan konsistensi disiplin dalam menjalankan tanggung jawab profesional, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal dan berdampak positif terhadap proses pembelajaran.

3. Bagi Dinas Pendidikan Terkait:

Sebagai bahan masukan dalam melakukan pemetaan mutu guru di wilayah Kota Padang, sehingga pembinaan yang dilakukan oleh pengawas sekolah dapat lebih tepat sasaran sesuai dengan variabel yang paling membutuhkan perbaikan.

4. Bagi Peneliti:

Sebagai sarana untuk mengimplementasikan teori-teori manajemen yang telah dipelajari ke dalam dunia nyata, serta melatih kemampuan berpikir kritis dalam memecahkan masalah kinerja sumber daya manusia di lingkungan pendidikan.

1.5 BATASAN MASALAH

Agar penelitian lebih terarah, fokus, dan tidak melebar, maka ruang lingkup penelitian dibatasi pada hal-hal berikut:

1. Subjek Penelitian

Penelitian ini hanya difokuskan pada guru di lembaga pendidikan (sekolah) yang menjadi lokasi penelitian. Guru yang diteliti mencakup guru tetap dan guru honorer sesuai kriteria yang ditetapkan peneliti.

2. Variabel yang Diteliti

Penelitian ini hanya membahas tiga variabel, yaitu:

2 (dua) variabel independen:

X1: Motivasi Kerja

X2: Disiplin Kerja

Serta 1 (satu) variabel dependen:

Y : Kinerja Guru

Variabel lain di luar ketiga faktor tersebut tidak dibahas dalam penelitian ini.

3. Ruang Lingkup Materi

1) Motivasi kerja dibatasi pada motivasi intrinsik (dorongan dari dalam diri sendiri) dan ekstrinsik (dorongan dari luar) guru.

- 2) Disiplin kerja dibatasi pada kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan pelaksanaan tugas.
- 3) Kinerja guru dibatasi pada aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, dan tanggung jawab profesional.

4. Metode Pengumpulan Data

Data penelitian diperoleh melalui kuesioner/angket, dokumentasi, dan observasi terbatas. Teknik wawancara mendalam tidak digunakan dalam penelitian ini.

5. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada waktu tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, serta di lingkungan sekolah menengah pertama negeri kota padang bagian timur yang menjadi lokasi penelitian.

Hasil penelitian tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan ke luar lingkup lokasi penelitian.

6. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian mencakup seluruh guru pada lokasi penelitian (Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Padang Bagian Timur), sedangkan Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan cara menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.