

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan aspek fundamental dalam mempersiapkan generasi penerus yang berkualitas. Dalam konteks ini, guru sebagai pengajar memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan diarahkan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar dapat menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhhlak mulia, sehat, berilmu, terampil, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Oleh karena itu, kualitas kinerja guru menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan proses pendidikan.

Menurut (Ujud et al., 2023) "Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa. Melalui pendidikan, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dapat dihasilkan, sehingga berperan penting dalam meningkatkan daya saing suatu negara di kancah global". Dalam konteks individu, pendidikan berfungsi sebagai alat untuk mengembangkan potensi, memperluas wawasan, serta membentuk karakter yang berlandaskan nilai-nilai moral dan etika. Pendidikan yang baik mampu melahirkan generasi yang tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga memiliki kemampuan berpikir kritis, kreatif, dan inovatif, yang sangat dibutuhkan dalam menghadapi berbagai tantangan di era modern. Pendidikan memiliki peran strategis dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, berdaya saing, dan siap menghadapi tantangan global. Pendidikan bukan hanya sekedar proses pembelajaran, tetapi merupakan landaasan bagi kemajuan suatu bangsa karena melalui pendidikan, generasi muda dipersiapkan untuk menghadapi tantangan masa depan. Pendidikan dalam makna yang luas adalah kehidupan itu sendiri. Ini berarti bahwa pendidikan mencakup segala bentuk pembelajaran yang berlangsung sepanjang hidup, di mana saja dan dalam berbagai situasi yang memberikan dampak positif terhadap perkembangan setiap individu.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan serangkaian proses dan strategi yang diterapkan oleh perusahaan untuk mengelola, mengembangkan,

dan memaksimalkan potensi karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Aspek utama dalam manajemen SDM meliputi perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, hingga hubungan karyawan dengan manajemen. Perencanaan tenaga kerja bertujuan memastikan perusahaan memiliki jumlah dan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan operasional. Proses rekrutmen dan seleksi bertujuan untuk menarik serta menempatkan individu yang tepat dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Setelah direkrut, karyawan perlu mendapatkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka agar selaras dengan perubahan yang terjadi di dunia bisnis. Selain itu, penilaian kinerja dilakukan secara berkala untuk mengevaluasi capaian karyawan dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Sumber daya manusia adalah faktor krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena pentingnya peran sumber daya manusia, manajemen yang efektif bagi setiap karyawan menjadi keharusan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk meningkatkan produktivitas.

SMA PGRI Cicalengka, yang didirikan pada tahun 1980 oleh Alm. Drs. H Rumdana dan rekan-rekannya, adalah sekolah menengah atas swasta yang terletak di Cicalengka, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Tujuan utama dari SMA PGRI Cicalengka adalah untuk memberikan pendidikan menengah yang berkualitas kepada siswa di wilayah Cicalengka dan sekitarnya, agar mereka dapat melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan di dunia kerja.

Sebagian guru di SMA PGRI Cicalengka menunjukkan ketidakpatuhan terhadap peraturan yang berlaku di sekolah, seperti sering terlambat saat memasuki jam kerja, bersikap santai dan kurang fokus dalam proses pembelajaran, serta memanfaatkan waktu kerja untuk kepentingan pribadi. Beberapa guru juga cenderung meninggalkan tugas yang telah diberikan sebelum tenggat waktu yang ditentukan.

Tabel 1. 1 Data Keterlambatan Hadir Guru

Bulan	Terlambat	Persentase (%)	Keterangan
Juli	6	9,6	$(6 : 62) \times 100$
Agustus	8	12,9	$(8 : 62) \times 100$
September	5	8	$(5 : 62) \times 100$
Oktober	5	8	$(5 : 62) \times 100$
November	7	11,2	$(7 : 62) \times 100$
Desember	10	16,1	$(10 : 62) \times 100$

Sumber : SMA PGRI Cicalengka

Berdasarkan tabel diatas tingkat keterlambatan guru di SMA PGRI Cicalengka berada dalam rentang 8% hingga 20%, yang berpotensi membawa dampak negatif terhadap proses pembelajaran. Keterlambatan guru dapat menyebabkan siswa menjadi kurang terarah karena tidak adanya pengawasan yang optimal di awal jam pelajaran. Ketidakdisiplinan ini dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran serta menciptakan suasana kerja yang kurang produktif di lingkungan sekolah. Selain itu, adanya kebiasaan guru yang merasa terlalu terbiasa dengan tugasnya dapat mengurangi kesadaran mereka dalam menerapkan prosedur kerja yang benar dan efektif. "Bila Pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik" (Ujud et al., 2023:49)

Kemampuan guru dalam berbagai aspek pembelajaran sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka di SMA PGRI Cicalengka. Namun, ada beberapa masalah yang menghambat pencapaian kinerja optimal. "Kinerja juga mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, yang dinilai berdasarkan berbagai ukuran, seperti standar kerja, target, tujuan, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya" (Safitri, 2022).

Tabel 1. 2 Hasil Studi Survey Variabel Kinerja Guru

No	Pertanyaan	Jawaban responden				Total	
		Ya		Tidak			
		F	%	F	%		
1	Apakah Anda selalu membuat perencanaan tata kelola pembelajaran sebelum mengajar?	17	73,9%	6	26,1%	100 %	
2	Apakah Anda mengakhiri pembelajaran dengan memberikan kesimpulan atau refleksi kepada siswa?	4	17,4%	19	82,6%	100 %	
3	Apakah Anda memberikan tugas tambahan kepada siswa untuk memperdalam pemahaman mereka?	1	4,3%	22	95,7%	100 %	
Rata-rata		7,33	31,87%	15,67	68,13%	100%	

Sumber : diolah oleh peneliti,2025

Berdasarkan hasil survei, kinerja guru di SMA PGRI Cicalengka masih perlu ditingkatkan dalam beberapa aspek. Sebanyak 73,9% guru telah menyusun perencanaan tata kelola pembelajaran sebelum mengajar, menunjukkan kesadaran akan pentingnya persiapan dalam proses belajar mengajar. Namun, hanya 17,4% guru yang secara konsisten mengakhiri pembelajaran dengan memberikan kesimpulan atau refleksi, yang dapat berdampak pada kurangnya pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan. Selain itu, pemberian tugas tambahan untuk memperdalam pemahaman siswa masih sangat rendah, dengan hanya 4,3% guru yang melaksanakannya. Secara keseluruhan, rata-rata kinerja guru dalam indikator yang diukur menunjukkan bahwa 31,87% guru telah menjalankan tugasnya dengan baik, sementara 68,13% masih memerlukan perbaikan, terutama dalam aspek penutupan pembelajaran dan pemberian pengayaan bagi siswa. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah peningkatan, seperti pelatihan metode mengajar yang lebih efektif dan sistem evaluasi yang lebih ketat, agar kualitas pembelajaran di sekolah semakin optimal.

Menurut (Surya et al., 2022) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang kuat, baik berasal dari dalam diri (motivasi intrinsik) maupun dorongan eksternal, akan memacu guru untuk bekerja lebih optimal, memberikan hasil pembelajaran yang maksimal, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Menurut Siti Nurul (Ainunnisha, 2022:1) "Motivasi adalah faktor yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu. Selain itu, motivasi berfungsi sebagai pendorong untuk mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia menuju tujuan yang diinginkan".

Tabel 1. 3 Jumlah Guru dan Sertifikasi Kompetensi

No	Nama Guru	Status Sertifikasi	Motivasi Kerja Terkait Sertifikasi (Skala 1-5)	Alasan Motivasi
1	Drs. Jang Halir, M.Pd	Sudah	5	Meningkatkan rasa percaya diri dalam mengajar
2	Rohmat Saepuloh, S.Pd.I	Belum	4	Ingin kenaikan pangkat
3	Syarif Hidayat, S.Pd.i	Sudah	4	Mendapatkan insentif dan tunjangan
4	Rina Erviana, S.Pd.i	Sudah	3	Kesempatan pelatihan lebih lanjut
5	Moch. Alfi Ramadhan, S.Pd.,Gr	Belum	3	Fokus pada pengajaran, belum prioritaskan sertifikasi
6	Muna Karimah, S.Pd	Sudah	5	Meningkatkan kualitas mengajar
7	Indri Ismi Fauziah, S.Pd	Belum	2	Sertifikasi tidak mempengaruhi motivasi saya
8	Apel Saepudin, S.Pd	Sudah	4	Meningkatkan kompetensi mengajar
9	R. Ita Usaidatilah, SH	Sudah	5	Merasa dihargai setelah sertifikasi

No	Nama Guru	Status Sertifikasi	Motivasi Kerja Terkait Sertifikasi (Skala 1-5)	Alasan Motivasi
10	Rayna Ninatiari, S.Ap	Sudah	4	Peluang mengajar lebih baik
11	Riska Dianita, S.Ip	Belum	3	Belum merasakan dampak sertifikasi
12	Heli Nurlaeli, S.Pd.	Sudah	4	Penghargaan bagi kerja saya
13	Ina Marlina, S.Pd	Belum	3	Belum merasakan pengaruh sertifikasi
14	Rani Sri Handayani, S.Pd	Sudah	4	Lebih profesional setelah sertifikasi
15	Yodi Kurniadi, M.Pd	Sudah	5	Meningkatkan pengakuan terhadap kemampuan saya
16	Annisa Sauvika, S.Pd	Sudah	4	Mendorong untuk berkembang
17	Asep Nurdin, S.Pd	Belum	2	Tidak termotivasi oleh sertifikasi
18	Yayan Paryana, .M.Pd	Sudah	4	Memberikan rasa tanggung jawab lebih tinggi
19	Irma Julianti, S.Pd	Belum	3	Tidak banyak berpengaruh pada motivasi saya
20	Nida Kusmawati, S.Pd	Sudah	5	Memberikan kepercayaan diri lebih besar
21	Suny Guinesya Ardiansyah, S.Pd	Sudah	4	Meningkatkan profesionalisme
22	Dila Nur Wahidah, S.Pd	Sudah	3	Memberikan rasa dihargai oleh rekan kerja
23	Drs. Masri Bastari	Belum	2	Sertifikasi tidak banyak berpengaruh pada kinerja saya
24	Yuyum Rohanah, S.Pd	Sudah	5	Memberikan kesempatan karir yang lebih baik

No	Nama Guru	Status Sertifikasi	Motivasi Kerja Terkait Sertifikasi (Skala 1-5)	Alasan Motivasi
25	Nanan Maryanah, S.Pd., Gr	Sudah	4	Meningkatkan semangat mengajar
26	Tedi Lesmana, S.Ant	Belum	3	Belum mendapatkan sertifikasi, tetap semangat
27	Fikrie Alghifari, S.Pd	Sudah	4	Memberikan pengakuan profesional
28	Mira Agustina, S.Pd	Sudah	5	Sangat penting untuk karir saya
29	Yoga Rahadian F, S.Pd	Sudah	4	Merasa lebih kompeten setelah sertifikasi
30	Sally Angeli, S.Pd	Belum	2	Tidak tertarik mengikuti sertifikasi
31	Muhammad Ivan Fauzi, S.Pd	Sudah	3	Lebih pada kepuasan mengajar
32	Moch. Syarif Hidayat, A.Md	Sudah	5	Meningkatkan keterampilan dan rasa percaya diri
33	Imam Mulyana, S.Pd	Belum	3	Tidak terlalu terdorong oleh sertifikasi
34	Tedi Rahmat Nugraha, S.Tr.Sn	Sudah	4	Membuka peluang pengembangan diri
35	Akbar Nur Fauzi, S.Pd	Sudah	5	Memberikan pengakuan dan motivasi tinggi
36	Mora Sandi, S.Pd	Sudah	4	Merasa dihargai dalam pekerjaan
37	Adie Hendri Ramdhani, S.Pd	Sudah	3	Memberikan tambahan insentif
38	Uli Muslimat, S.Pd	Belum	3	Belum merasakan dampak signifikan
39	Yanti Dianti, S.T	Sudah	4	Memberikan banyak keuntungan finansial

No	Nama Guru	Status Sertifikasi	Motivasi Kerja Terkait Sertifikasi (Skala 1-5)	Alasan Motivasi
40	Sidik Sapta Pandita	Sudah	5	Memotivasi untuk terus berkembang
41	Ir. Wiwik Suwiyandani	Sudah	3	Kepuasan mengajar lebih utama
42	Mini Oktavianti, S.Pd	Sudah	4	Meningkatkan peluang karir
43	Nopy Melina Koswara, S.Pd	Sudah	5	Memotivasi untuk memberikan yang terbaik
44	Dini Rahmawati, S.Pd	Sudah	3	Tidak terlalu berpengaruh pada kinerja saya
45	Muhamad Arfan Hakiki, S.Pd	Sudah	4	Memperbaiki kualitas mengajar
46	Dian Komalasari, S.Pd	Sudah	3	Termotivasi dengan adanya sertifikasi
47	Eni Sumarni,S.Pd	Belum	2	Sertifikasi belum menjadi prioritas
48	Asep Sudrajat, S.Pd, Gr	Sudah	5	Memberikan kebanggaan dan kepercayaan diri
49	Siti Halimatusya'diah, S.Pd	Sudah	4	Membuka peluang pelatihan dan pengembangan
50	Mulawarman L. Ch,S.Pd	Sudah	5	Memberikan kesempatan belajar lebih banyak
51	Budi Yusri, S.Pd	Belum	2	Belum menganggap sertifikasi penting
52	Roihan M Darajat, S.Pd	Sudah	4	Memotivasi untuk bekerja lebih baik
53	Muthyani Sarah, S.Sos	Sudah	3	Memberikan peluang meningkatkan kualitas diri
54	Mariah Ulfah, S.Sos	Sudah	4	Memberikan penghargaan atas usaha saya

No	Nama Guru	Status Sertifikasi	Motivasi Kerja Terkait Sertifikasi (Skala 1-5)	Alasan Motivasi
55	Anisya Rahmatika,S.Sos	Belum	3	Sertifikasi belum mempengaruhi kinerja saya
56	Yadi Suryadi, SE	Sudah	5	Meningkatkan keterampilan mengajar
57	Widya Sri Herawati, S.Pd	Sudah	4	Memberikan peluang karir lebih baik
58	Ratno Irawan, SE	Sudah	3	Meningkatkan kesejahteraan saya
59	Syamsi Sugara, S.S	Sudah	4	Memotivasi untuk menjadi guru lebih baik
60	Sofawati, S.Pd	Sudah	5	Meningkatkan kredibilitas di sekolah
61	Kiki Ginayat	Sudah	4	Meningkatkan kualitas kerja saya
62	Yayat Hidayat, S.Kom	Sudah	5	Memberikan kesempatan berkembang di dunia pendidikan

Sumber : SMA PGRI Cicalengka

Berdasarkan data yang terkumpul dari 62 guru di SMA PGRI Cicalengka, motivasi kerja yang berkaitan dengan sertifikasi menunjukkan variasi yang beragam. Mayoritas guru yang sudah bersertifikasi merasa lebih termotivasi, dengan sertifikasi memberikan rasa percaya diri, meningkatkan kualitas pengajaran, dan membuka peluang karir lebih lanjut. Sertifikasi juga dikaitkan dengan insentif finansial dan kenaikan pangkat, yang memperkuat motivasi mereka. Namun, beberapa guru yang belum memiliki sertifikasi merasa kurang terdorong untuk mengikuti program tersebut, karena mereka lebih memprioritaskan kepuasan pribadi dalam mengajar. Beberapa guru yang sudah bersertifikasi juga menyatakan

bahwa meskipun sertifikasi memberikan penghargaan, mereka lebih termotivasi oleh kepuasan batin dalam mengajar dan melihat perkembangan siswa.

Secara keseluruhan, sertifikasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja sebagian besar guru, meskipun dampaknya dapat bervariasi bergantung pada pandangan pribadi dan situasi masing-masing guru. Sertifikasi dilihat bukan hanya sebagai formalitas administratif, tetapi juga sebagai alat untuk meningkatkan profesionalisme dan keterampilan dalam pendidikan.

Tabel 1. 4 Studi Pendahuluan tentang Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban responden				Total	
		Ya		Tidak			
		F	%	F	%		
1	Apakah Anda merasa jam kerja yang ditetapkan tidak terlalu membebani secara fisik?	15	65,2%	8	34,8%	100 %	
2	Apakah lingkungan kerja Anda aman dan nyaman untuk bekerja?	8	34,8%	15	65,2%	100 %	
3	Apakah Anda merasa memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan sejawat dan atasan?	18	78,3%	5	21,7%	100 %	
4	Apakah sekolah memberikan penghargaan atau apresiasi terhadap guru yang berprestasi?	3	34,8%	20	65,2%	100 %	
Rata-rata		11	47,83%	12	52,17%	100%	

Sumber : diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil survei, motivasi kerja guru di SMA PGRI Cicalengka menunjukkan bahwa 65,2% guru merasa jam kerja tidak membebani, namun hanya 34,8% yang menilai lingkungan kerja aman dan nyaman. Hubungan sosial antar guru cukup baik, dengan 78,3% menyatakan memiliki hubungan yang harmonis. Namun, apresiasi terhadap kinerja guru masih sangat rendah, dengan hanya 13% yang merasa dihargai atas prestasi mereka. Secara keseluruhan, rata-rata 47,83% guru memiliki motivasi kerja yang baik, sementara 52,17% masih merasa kurang

termotivasi. Hasil ini menunjukkan perlunya peningkatan pada aspek kenyamanan lingkungan kerja serta penghargaan bagi guru guna meningkatkan semangat dan kinerja mereka.

Salah satu masalah yang muncul adalah kurangnya penghargaan yang diterima oleh guru, meskipun mereka telah menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Banyak guru yang merasa tidak dihargai meskipun telah bekerja dengan loyalitas tinggi, seperti ketika diminta untuk bekerja ekstra atau menghadapi tantangan tertentu. Tuntutan untuk loyalitas tersebut tidak diimbangi dengan penghargaan yang setimpal, baik dalam bentuk promosi, perpanjangan kontrak, pengangkatan guru honorer menjadi guru tetap, maupun pujian atas kinerja mereka. Minimnya apresiasi ini dapat menurunkan semangat dan motivasi guru dalam memberikan yang terbaik bagi siswa, yang pada akhirnya dapat berpengaruh pada kualitas pendidikan di sekolah. Dengan motivasi yang diberikan, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja mereka.

Dalam konteks pendidikan, disiplin kerja guru sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pembelajaran dan pengelolaan lingkungan sekolah. Menurut (Mahfudiyanto, 2022) disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 1. 5 Hasil Studi Pendahuluan tentang Metode Mengajar

No	Pertanyaan	Jawaban responden				Total	
		Ya		Tidak			
		F	%	F	%		
1	Apakah Anda merasa metode mengajar yang Anda gunakan sudah efektif bagi siswa?	11	47,8%	12	52,2%	100 %	
2	Apakah Anda selalu datang tepat waktu sebelum jam pelajaran dimulai?	13	56,5%	10	43,5%	100 %	
3	Apakah Anda mempersiapkan materi sebelum mengajar di kelas?	18	78,3%	5	21,7%	100 %	

No	Pertanyaan	Jawaban responden				Total	
		Ya		Tidak			
		F	%	F	%		
4	Apakah Anda tetap hadir di kelas dan mengajar sesuai jadwal tanpa meninggalkan siswa tanpa bimbingan?	8	34,8%	15	65,2%	100 %	
	Rata-rata	12,5	54,35 %	10,5	45,65 %	100%	

Sumber : diolah oleh peneliti, 2025

Hasil pra-survei di SMA PGRI Cicalengka menunjukkan bahwa 54,35% guru merasa metode mengajarnya sudah efektif, sementara 45,65% masih memerlukan perbaikan. Sebanyak 56,5% guru datang tepat waktu, tetapi 43,5% masih mengalami keterlambatan. Mayoritas guru (78,3%) mempersiapkan materi sebelum mengajar, namun 21,7% belum konsisten dalam persiapan. Selain itu, hanya 34,8% guru yang selalu mengajar sesuai jadwal tanpa meninggalkan siswa tanpa bimbingan, sedangkan 65,2% terkadang meninggalkan kelas setelah memberi tugas. Hasil ini menunjukkan perlunya peningkatan disiplin kerja guna meningkatkan efektivitas pembelajaran di sekolah. Menurut (Pada, 2025) "Metode pembelajaran ditegaskan sebagai strategi yang diterapkan oleh guru untuk menghindari suasana belajar yang monoton dan membosankan, sehingga menjadi lebih menarik dan menyenangkan. Komponen dalam metode pembelajaran mencakup perubahan intonasi suara, penggunaan media pembelajaran, pengalihan fokus perhatian siswa, kontak mata, serta perubahan posisi guru saat mengajar".

Di SMA PGRI Cicalengka, masih ditemukan berbagai permasalahan terkait disiplin dan motivasi kerja guru yang berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran. Beberapa guru tercatat sering datang terlambat, meninggalkan kelas saat jam pelajaran, dan kurang konsisten dalam menyusun materi ajar. Berdasarkan data, tingkat keterlambatan guru berkisar antara 8% hingga 16,1% setiap bulan, dan hanya sebagian kecil guru yang menutup pembelajaran dengan refleksi atau memberikan tugas pengayaan. Selain itu, motivasi kerja guru juga masih perlu ditingkatkan, terutama karena kurangnya penghargaan dari pihak sekolah serta

kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung. Situasi ini menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru secara keseluruhan

Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Budiman, 2019) di SMK Ksatria Jakarta menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh (Erni et al., 2022) dalam jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru (Studi Survey di SMA PGRI Cicalengka)**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, sebagai acuan dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi permasalahan yang ada di SMA PGRI Cicalengka:

1. Guru yang tidak mematuhi peraturan sekolah, seperti keterlambatan saat masuk, bersikap santai saat jam mengajar, menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, sering meninggalkan tugas sebelum waktunya, serta tidak menerapkan tata cara kerja yang benar karena merasa terlalu terbiasa dengan tugasnya.
2. Guru belum sepenuhnya merasakan penghargaan dari pihak sekolah, misalnya ketika dituntut untuk loyal tetapi tidak diberikan apresiasi atas kinerja mereka. Hal ini meliputi kurangnya penghargaan berupa promosi, perpanjangan kontrak, pengangkatan dari guru honorer menjadi guru tetap, pujian, atau bentuk apresiasi lainnya meskipun guru memiliki sertifikasi.
3. Guru melakukan kesalahan terhadap kurangnya konsistensi dalam menutup pembelajaran dengan kesimpulan atau refleksi, minimnya pemberian tugas

pengayaan untuk siswa, serta belum optimalnya implementasi perencanaan pembelajaran.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMA PGRI Cicalengka
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA PGRI Cicalengka.
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA PGRI Cicalengka.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA PGRI Cicalengka.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis:

1. Kondisi disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMA PGRI Cicalengka.
2. pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA PGRI Cicalengka.
3. pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA PGRI Cicalengka.
4. pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA PGRI Cicalengka.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah wawasan tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
 - b. Sebagai acuan, referensi, atau pertimbangan dalam penelitian lebih lanjut, khususnya yang terkait dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan perencanaan bagi pimpinan sekolah dalam mengatasi masalah disiplin kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini juga dapat dijadikan panduan untuk pengambilan keputusan dalam mengarahkan guru.

b. Bagi Peneliti

Sebagai bahan pengembangan ilmu bagi peneliti dalam memecahkan masalah, serta menambah pengetahuan mengenai disiplin, motivasi kerja, dan kinerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan dalam penelitian selanjutnya.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.6.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMA PGRI Cicalengka yang berlokasi di Jl. Raya Cicalengka – Majalaya NO. Km.05, Cikuya, Kec. Cicalengka, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40395.

1.6.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada saat semester ganjil 2024/2025 pada bulan Desember sampai dengan selesai.