

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa) (Sutrisno, 2017). Sumber daya manusia merupakan suatu komponen yang dapat dikelola. Di dalam lembaga pendidikan sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini bertujuan supaya lembaga pendidikan dapat berkembang dan nantinya dapat menciptakan anak didik yang cerdas, berkualitas serta memiliki wawasan yang luas dan dapat mengikuti perkembangan teknologi yang telah diciptakan. Sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi (Surajiwo et al., 2020)

Lembaga pendidikan merupakan suatu tempat atau wadah dimana sumber daya manusia di didik dan potensinya dikembangkan. Prestasi lembaga menjadi sangat bergantung pada kualitas pembelajaran sarana dan prasarana, fasilitas pendukung, guru dan siswa, serta hasil pembelajaran, dan salah satu tolak ukur dalam meningkatkan mutu Pendidikan yaitu dengan memperbaiki manajemen sumber daya manusia dan apabila manajemennya sudah diterapkan dengan baik intitusi apapun baik itu Pendidikan akan mampu menghasilkan hasil karya yang bermutu (Manado *et al.*, 2017). SMP Negeri 29 Medan merupakan suatu lembaga pendidikan yang memiliki visi dan misi yang cukup baik. Untuk mengembangkan dan meningkatkan lembaga pendidikan ini diperlukan kinerja guru yang profesional dan memiliki kemampuan yang cukup dalam mendidik.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dengan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Fauzi & Na, 2020). Kinerja dalam suatu guru sangat berdampak pada kualitas siswa maka dari itu, salah satu tujuan dari peningkatan kinerja guru adalah untuk mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan

perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni (Depdiknas, 2005). Kinerja guru merupakan suatu kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya untuk meningkatkan aktivitas pembelajaran (Anggraeni & Rosdiana, 2022). Kinerja guru harus diakui sebagai suatu hal yang fundamental dan penting dalam peningkatan mutu suatu pendidikan. Berdasarkan hasil pra survey kinerja guru masih kurang maksimal dimana hal itu dapat dilihat dari tingkat guru yang sudah mendapatkan sertifikasi di SMP Negeri 29 Medan.

**Tabel 1. 1 Data Sertifikasi Guru**

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Guru sertifikasi	33	69,77%
2	Guru belum sertifikasi	10	30,23%
3	Total	-	100%

Berdasarkan data diatas dari 43 guru terdapat 33 guru yang sudah sertifikasi dan 10 guru lainnya belum sertifikasi. Jika dipersentasikan terdapat 69,77% guru yang sudah sertifikasi sedangkan 30,23% guru lainnya belum sertifikasi. Hal itu membuktikan bahwa terdapat 30,23% belum teruji kemampuannya dalam menunjang profesinya sebagai seorang guru. Dari hal itu dapat kita simpulkan bahwa kinerja guru belum maksimal. Namun dalam penelitian ini peneliti hanya mengolah data guru yang sudah sertifikasi yaitu berjumlah 33 guru.

Motivasi kerja adalah suatu yang timbul dari dalam diri sendiri yang berasal dari hasil pencapaian ataupun hasil dari dorongan orang lain. Motivasi kerja suatu kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan yang dikehendakinya (Sisca et al., 2020). Motivasi kerja yang dirasakan guru dapat menurunkan ataupun meningkatkan kinerja. Setiap individu sangat memerlukan motivasi baik itu dari dalam diri maupun dari luar hal ini bertujuan supaya guru dapat meningkatkan kemampuan diri yang dimiliki. Dengan termotivasinya guru maka akan memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki dengan harapan akan mendapatkan pujian, pengakuan, dan imbalan sehingga nanti dapat meningkatkan kinerja guru dalam mendidik para murid. Untuk mendorong karyawan maupun guru

agar dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, maka setiap karyawan maupun guru harus memiliki motivasi kerja sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap tujuan organisasi atau lembaga pendidikan (Ariffudin et al., 2021). Motivasi kerja penting bagi organisasi atau pun lembaga pendidikan yaitu karena motivasi dapat mengukur tingkat kinerja kerja guru yang baik atau tidak. Berdasarkan pra survey yang ada di SMP Negeri 29 Medan motivasi kerja yang ada pada guru belum maksimal hal itu dapat dilihat dari ketika guru berhasil dalam membimbing siswa pada saat mengikuti lomba, guru tidak mendapatkan apapun dari pihak sekolah sehingga guru kurang termotivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Nofindri *et al.*, 2021). Sedangkan pada penelitian lainnya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja (Adha *et al.*, 2019)

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap atau perasaan dari seorang pekerja pada suatu perusahaan yang dihasilkan dari kondisi-kondisi kerja yang memiliki pengaruh pada produktivitas kerjanya yang akan berdampak pada kinerja perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sisca et al., 2020). Motivasi kerja tidak jauh dari hasil kepuasan kerja, yaitu dimana ketika seorang guru puas dengan hasil yang didapatkan maka guru juga akan merasa termotivasi dan hal ini dapat meningkatkan suatu kinerja. Penting mengetahui tingkat kepuasan kerja dalam suatu organisasi yaitu karena kepuasan kerja dapat mengukur tingkat pekerjaan itu sendiri dalam arti dimana pegawai memiliki elemen yang memuaskan kerjanya maka akan dapat meningkatkan kerjanya. Berdasarkan hasil pra survey guru di SMP Negeri 29 Medan, ada guru mendapatkan fasilitas kerja dan ada beberapa guru belum mendapatkan fasilitas kerja seperti infocus yang sedikit, sehingga membuat proses belajar mengajar tidak efektif dan meminimaliskan kreativitas guru dalam mengajar. Hal ini menjadi sebuah fenomena dimana guru belum mendapatkan haknya untuk menggunakan fasilitas kerja dan juga lingkungan yang kurang baik membuat guru tidak puas dalam bekerja sehingga guru tidak bekerja sesuai dengan kerjanya. Hal ini sejalan dengan dengan penelitian sebelumnya bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Nofindri *et al.*, 2021). Sedangkan pada penelitian lainnya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Nabawi, 2019).

Disiplin kerja adalah suatu usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja adalah sikap hormat seseorang terhadap aturan dan kebijakan yang sudah ditentukan sehingga memerlukan penyesuaian diri dan kerelaan hati untuk menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku (Sisca et al., 2020). Salah satu indikator disiplin kerja adalah ketepatan waktu. kedisiplinan bagi seorang guru merupakan suatu fungsi kooperatif yang penting, hal ini karena kedisiplinan yang baik dapat mencegah permulaan kerja yang baik atau terlalu awalnya mengakhiri pekerjaan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja penting dalam suatu organisasi yaitu karena disiplin kerja dapat mengukur sebagaimana sarana untuk melatih kepribadian pegawai terutama pegawai SMP Negeri 29 Medan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Berdasarkan pra survey wawancara yang dilakukan kepada pihak kepala sekolah membuktikan bahwa guru datang tidak tepat waktu dan guru belum mematuhi peraturan yang ada di sekolah seperti terlambat datang ke sekolah, terlambat masuk kelas, tidak menggunakan waktu belajar dengan efisien, terlalu cepat pulang. Dari hal itu dapat dilihat bahwa kinerja guru yang ada di SMP Negeri 29 Medan masih kurang efisien. Suatu kedisiplinan harus ditanamkan kepada setiap individu baik itu siswa maupun guru, terutama pada guru dimana yang dilihat di sekolah atau perlakuan guru akan dicontohkan oleh siswa maka tidak dapat disalahkan bila siswa mengikuti perlakuan gurunya. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru (Hidayat & Khotimah, 2021). Sedangkan pada penelitian lainnya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Astuti, 2017)

Berdasarkan uraian yang ada di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 29 Medan**”

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP NEGERI 29 MEDAN?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP NEGERI 29 MEDAN?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP NEGERI 29 MEDAN?
4. Apakah motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja guru SMP NEGERI 29 MEDAN?

## 1.3 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup penelitian adalah:

Variabel Terikat (Y)

Variabel Bebas (X)

Objek Penelitian

Tahun Penelitian

Kinerja Guru

Motivasi kerja (X1)

Kepuasan Kerja (X2)

Disiplin Kerja (X3)

SMP Negeri 29 Medan

2022/2023

## 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMP Negeri 29 Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru SMP Negeri 29 Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru SMP Negeri 29 Medan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Guru SMP Negeri 29 Medan

## 1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat buat lembaga sekolah terutama SMP Negeri 29 Medan dan juga menambah wawasan untuk mengevaluasi kembali motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah dan juga sebagai bahan referensi dan informasi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

## 2. Manfaat praktis

Untuk mengetahui sejauh apa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru serta dapat memberikan masukan dan referensi kepada kepala sekolah dan guru SMP Negeri 29 dalam merumuskan strategi atau keputusan yang tepat sebagai upaya meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 29 Medan.

### 1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi terdahulu yang berjudul: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan (Nofindri et al., 2021).

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Variabel penelitian, penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan penelitian ini menambahkan satu variabel bebas yaitu disiplin kerja. Alasan peneliti menambahkan variabel disiplin kerja adalah karna di SMP Negeri 29 Medan tersebut masih kurangnya tingkat kedisiplinan terhadap kinerja guru. Dan juga karena disiplin kerja merupakan suatu variabel yang sangat penting dalam suatu organisasi dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, supaya tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya terjadi pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Arif et al., 2020).
2. Penelitian terdahulu dilakukan di SMA Negeri 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Smp Negeri 29 Medan.
3. Periode pengamatan terdahulu pada tahun 2021, sedangkan penelitian ini dilakukan mulai bulan November 2022 sampai bulan Februari 2023.