

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan sarana untuk mempersiapkan kehidupan yang akan datang dan memengaruhi cara berpikir setiap individu dalam setiap perkembangannya. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, sehingga memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Ketentuan ini juga menunjukkan bahwa pendidikan nasional bertujuan membentuk manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, cakap, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab.

Guru sebagai pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam hal ini, guru memiliki kedudukan sebagai salah satu unsur terpenting dalam bidang pendidikan karena berperan aktif dalam mensukseskan layanan pendidikan, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan mencapai tujuan pendidikan sebagai tenaga profesional. Seorang guru bukan sekadar memberikan ilmu yang dimilikinya, tetapi juga membimbing siswa dalam belajar. Guru dipandang sebagai faktor kunci keberhasilan siswa karena di sekolah siswa banyak berinteraksi langsung dengan guru selama proses pembelajaran. Untuk mencapai pendidikan yang baik, guru juga harus memiliki disiplin kerja yang tinggi agar proses pembelajaran berjalan efektif, tertib, dan sesuai tujuan.

Disiplin merupakan sikap patuh dan taat serta sadar menjalani seluruh aturan dan kebijakan organisasi. Ini artinya orang yang taat pada disiplin kerja memiliki tingkat motivasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Mengingat kedisiplinan

dapat memperjelas apa yang akan dilakukan, apa saja aturan dan tata tertib pekerjaan dan apa-apa saja yang menjadi capaian tujuan, sehingga melahirkan sikap optimis dan semangat dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin berarti tidak hanya menjalankan perannya sebagai pendidik, tetapi juga sebagai pengelola (*manajer*) kelas yang bertanggung jawab terhadap keberlangsungan proses pembelajaran. Guru yang memiliki disiplin tinggi akan menyiapkan pembelajaran dengan tepat waktu, hadir secara rutin sesuai jadwal, serta mampu mengelola waktu pembelajaran secara efektif. Selain itu, guru juga berperan sebagai teladan bagi peserta didik dalam membentuk sikap disiplin. Secara normatif, guru sebagai tenaga profesional dituntut memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam kehadiran, pelaksanaan pembelajaran, dan penyelesaian tugas administratif. Hal ini sejalan dengan sistem manajemen kinerja aparatur sipil negara (ASN) yang menekankan kinerja berbasis hasil dan perilaku kerja sebagaimana diatur dalam peraturan menteri pendayagunaan aparatur negaran dan reformasi birokrasi nomor 6 Tahun 2022.

Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja dan disiplin aparatur sipil negara pemerintah telah menerapkan sistem sasaran kinerja pegawai yang berfungsi sebagai instrumen utama dalam pengelolaan kinerja pegawai. Sasaran kinerja pegawai adalah beban kerja yang harus dicapai atau dipenuhi oleh aparatur sipil negara dan merupakan salah satu komponen yang dapat dijadikan indikator keberhasilan suatu organisasi dengan dilakukannya evaluasi secara rutin sesuai dengan periode pengumpulan. Sasaran kinerja pegawai dirancang untuk mengarahkan pegawai pada pencapaian target kinerja yang terukur melalui indikator kuantitas, kualitas, dan waktu, serta memiliki bobot signifikan dalam penilaian kinerja pegawai. Dalam konteks guru SMP, indikator tersebut tercermin dalam pemenuhan beban kerja seperti 864 jam pelajaran per tahun (kuantitas), pencapaian standar hasil belajar siswa seperti Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) sebesar 80% (kualitas), serta tingkat kehadiran

minimal 95% (waktu). Secara konseptual, penerapan sasaran kinerja pegawai berbasis prinsip SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*) diharapkan mampu membentuk perilaku kerja yang disiplin melalui penetapan target yang jelas dan terukur.

Data laporan Badan Kepegawaian Negara (BKN) (2025) dan kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (2025) mencatat adanya kendala teknis pada platform e-Kinerja, seperti error sinkronisasi dan gangguan akses, khususnya di wilayah Jawa Barat. Kurangnya sosialisasi dan pendampingan menyebabkan sebagian guru masih kesulitan memahami Indikator Kinerja Individu (IKI) dalam sasaran kinerja pegawai, sehingga sasaran kinerja pegawai cenderung dipandang sebagai kewajiban administratif semata. Kondisi ini menghambat efektivitas sasaran kinerja pegawai dalam mendorong perubahan perilaku kerja, termasuk peningkatan disiplin kerja guru.

Fenomena yang sama juga terlihat di SMP Negeri 2 Cileunyi Kabupaten Bandung. Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti pada bulan November 2025, masih ada guru-guru yang mengalami keterlambatan dalam hadir, pemanfaatan waktu kerja yang belum optimal, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik yang perlu ditingkatkan. Di sisi lain, pelaksanaan sasaran kinerja pegawai di sekolah ini belum berjalan dengan baik karena beberapa guru masih melihat sasaran kinerja pegawai hanya sebagai tugas administratif, bukan sebagai alat untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja. Fungsi pemantauan dan evaluasi dalam pelaksanaan sasaran kinerja pegawai masih belum cukup baik, sehingga pencapaian target kerja guru belum dapat diukur dengan efektif. Kondisi ini dapat berpengaruh pada menurunnya efektivitas proses belajar mengajar, kualitas layanan pendidikan, serta pencapaian tujuan pendidikan di sekolah secara keseluruhan. Jika masalah ini tidak segera diatasi dengan cara yang terencana, rendahnya disiplin kerja guru bisa berdampak langsung pada hasil belajar siswa dan kualitas pendidikan di SMP Negeri 2 Cileunyi Kabupaten Bandung.

Sejalan dengan kebutuhan untuk meningkatkan disiplin kerja guru dengan memperkuat sistem manajemen kinerja di dunia pendidikan, beberapa penelitian sebelumnya juga mendukung pentingnya studi ini. Penelitian yang dilakukan oleh (Hibatullah Trianto, 2023) mengungkapkan bahwa disiplin kerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin kerja seorang guru, maka semakin baik pula hasil kinerjanya. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Magfirah & Safira, 2025) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan dasar. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa masih ada guru yang belum sepenuhnya menunjukkan sikap disiplin saat melaksanakan tugas pengajaran.

Penelitian-penelitian sebelumnya, terdapat lebih banyak studi yang membahas tentang disiplin kerja sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru. Hingga saat ini, belum ada penelitian yang secara khusus mengeksplorasi hubungan antara sasaran kinerja pegawai dan disiplin kerja guru.

Oleh karena itu, masih ada ruang untuk penelitian lebih lanjut guna mendapatkan data dan bukti empiris tentang keterkaitan antara pelaksanaan sasaran kinerja pegawai dengan kedisiplinan kerja guru. Berdasarkan identifikasi dari permasalahan dan kesenjangan tersebut diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Hubungannya dengan Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 2 Cileunyi Kabupaten Bandung".

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, peneliti mengajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah sasaran kinerja pegawai (SKP) di SMP Negeri 2 Cileunyi?
2. Bagaimanakah disiplin kerja guru di SMP Negeri 2 Cileunyi?
3. Sejauh manakah sasaran kinerja pegawai (SKP) Hubungannya dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri 2 Cileunyi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan sasaran kinerja pegawai (SKP) di SMP Negeri 2 Cileunyi.
2. Untuk mendeskripsika disiplin kerja guru di SMP Negeri 2 Cileunyi.
3. Untuk menganalisis sasaran kinerja pegawai (SKP) Hubungannya dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri 2 Cileunyi.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dari segi teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu, terutama dalam manajemen kinerja pengajar yang berkaitan dengan pelaksanaan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan kedisiplinan guru. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi ilmiah bagi pihak yang ingin mendalami lebih jauh tentang pelaksanaan sasaran kinerja pegawai dan kaitannya dengan perilaku kerja guru di dunia pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Dari segi praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

- a. Bagi sekolah: Studi ini diharapkan bisa menjadi alat penilaian dalam penerapan sasaran kinerja pegawai untuk guru, dengan tujuan untuk meningkatkan disiplin kerja para guru dan membantu menciptakan pembelajaran yang lebih efektif.
- b. Bagi peneliti: penelitian ini dilaksanakan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi di manajemen pendidikan islam. Di samping itu, diharapkan penelitian ini mampu memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan berpikir secara ilmiah, serta memberikan pengalaman yang berharga dalam melakukan riset di sektor manajemen kinerja pendidikan.

- c. Bagi peneliti selanjutnya: Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian terkait Sasaran Kinerja Pegawai dan disiplin kerja guru.

E. Kerangka Berpikir

Pendidikan yang berkualitas tidak terlepas dari peran guru sebagai tenaga profesional yang bertanggung jawab langsung terhadap proses pembelajaran. Salah satu faktor penting yang menentukan efektivitas kinerja guru adalah disiplin kerja. Guru yang disiplin akan hadir tepat waktu, melaksanakan tugas secara konsisten, dan menyelesaikan kewajiban sesuai ketentuan yang berlaku. Namun demikian, permasalahan disiplin kerja guru yang belum optimal menjadi salah satu isu mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Kondisi tersebut tercermin dari masih ditemukannya keterlambatan kehadiran, kurangnya konsistensi dalam melaksanakan tugas, serta rendahnya kepatuhan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan suatu sistem yang mampu mengarahkan dan mengendalikan perilaku kerja guru agar lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Peneliti memandang bahwa sasaran kinerja pegawai memiliki peran penting sebagai instrumen pengelolaan kinerja yang dapat memengaruhi disiplin kerja guru. Sasaran kinerja pegawai merupakan ekspektasi kinerja yang harus dicapai oleh pegawai setiap tahun, yang di dalamnya memuat harapan atas hasil kerja sekaligus perilaku kerja pegawai. Apabila sasaran kinerja pegawai dilaksanakan dengan baik, guru akan memiliki kejelasan mengenai apa yang harus dikerjakan, bagaimana cara mengerjakannya, serta kapan pekerjaan tersebut harus diselesaikan. Pendidikan yang berkualitas tidak dapat dilepaskan dari peran guru sebagai tenaga profesional yang bertanggung jawab langsung terhadap proses. Kejelasan tersebut menjadi landasan penting bagi guru dalam menyusun prioritas kerja dan menjalankan tugasnya secara terarah dan terencana.

Kejelasan arah kerja pada gilirannya akan mendorong guru untuk lebih bertanggung jawab, menjaga kehadiran, dan menggunakan waktu kerja secara efektif.

Penetapan target yang terukur melalui indikator kuantitas, kualitas, dan waktu. Sasaran kinerja pegawai memberikan standar yang jelas bagi guru dalam menjalankan tugasnya, sehingga setiap penyimpangan perilaku kerja dapat terdeteksi dan dievaluasi secara berkala. Proses evaluasi yang dilakukan secara periodik ini memiliki fungsi strategis, yaitu tidak hanya mengukur sejauh mana target kinerja telah tercapai, tetapi juga memberikan umpan balik yang konstruktif bagi guru untuk memperbaiki perilaku kerjanya. Sebaliknya, apabila pelaksanaan sasaran kinerja pegawai tidak berjalan optimal, misalnya hanya bersifat administratif tanpa pengawasan yang memadai, maka sasaran kinerja pegawai tidak akan mampu membentuk perilaku disiplin secara nyata dalam keseharian kerja guru.

Disiplin kerja sendiri bukan sekadar kepatuhan terhadap aturan, melainkan merupakan cerminan dari kesadaran dan tanggung jawab internal seorang guru sebagai tenaga profesional. Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi tidak hanya hadir tepat waktu, tetapi juga mampu mengelola waktu secara efisien, menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan, serta menjaga kualitas pelaksanaan pembelajaran secara konsisten. Dalam hal ini, sasaran kinerja pegawai berperan sebagai kerangka acuan yang memberikan arah dan batasan yang jelas terhadap perilaku kerja guru, sehingga secara tidak langsung mendorong internalisasi nilai-nilai kedisiplinan dalam diri guru itu sendiri.

Pemikiran tersebut kemudian diperkuat oleh teori dan regulasi yang relevan. Mangkunegara (2019) mengemukakan bahwa indikator kinerja seperti kuantitas, kualitas, dan waktu merupakan bentuk pengendalian perilaku kerja yang dapat mendorong terbentuknya kedisiplinan pegawai. (Hasibuan, 2017) juga menegaskan bahwa disiplin kerja akan terbentuk secara efektif apabila terdapat kejelasan aturan, pengawasan yang konsisten, dan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran. Hal ini sejalan dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 yang menegaskan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara harus berbasis hasil kerja dan perilaku kerja.

Berdasarkan landasan hal-hal tersebut diatas, variabel dalam penelitian ini dijabarkan ke dalam indikator-indikator yang terukur sebagai berikut.

1. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Mengacu pada pendapat Mangkunegara (2019) serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 Pasal 9 Ayat (2), kinerja pegawai dapat diukur melalui tiga indikator utama yang sekaligus menjadi dasar penilaian SKP, yaitu sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja, merujuk pada jumlah hasil kerja yang mampu diselesaikan oleh guru dalam periode tertentu. indikator ini tercermin dari sejauh mana guru mampu memenuhi target beban kerja yang telah ditetapkan, seperti jumlah jam mengajar, penyusunan perangkat pembelajaran, penilaian hasil belajar siswa, serta keterlibatan dalam kegiatan tambahan di sekolah. Semakin tinggi capaian terhadap target yang ditetapkan dalam sasaran kinerja pegawai, maka semakin baik kuantitas kinerja guru tersebut.
- b. Kualitas kerja, berkaitan dengan mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh guru. Dalam sasaran kinerja pegawai, kualitas kerja dapat dilihat dari tingkat ketepatan, kerapian, kelengkapan, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan, seperti kualitas penyusunan perangkat pembelajaran yang sistematis, pelaksanaan pembelajaran yang interaktif dan inovatif, serta evaluasi pembelajaran yang objektif dan valid. Guru yang memiliki kualitas kerja tinggi tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga memastikan bahwa hasil pekerjaannya memberikan dampak positif terhadap proses dan hasil belajar siswa.
- c. Ketepatan waktu kerja, menunjukkan kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Dalam sasaran kinerja pegawai, indikator ini berkaitan dengan disiplin dalam memenuhi tenggat waktu, seperti penyusunan perencanaan pembelajaran di awal semester, pengumpulan nilai tepat waktu, serta pelaporan hasil kinerja secara berkala.

Ketepatan waktu menjadi penting karena berpengaruh langsung terhadap kelancaran sistem administrasi dan proses pembelajaran di sekolah.

2. Disiplin Kerja Guru

Hasibuan (2017), mendefinisikan disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menjadi aspek penting karena berhubungan langsung dengan kualitas proses pembelajaran dan keteladanan di lingkungan sekolah. Adapun indikator disiplin kerja guru dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran, mencerminkan tingkat konsistensi guru dalam memenuhi kewajiban hadir di sekolah sesuai jadwal yang telah ditentukan. Guru yang memiliki disiplin tinggi akan menunjukkan kehadiran yang stabil, jarang absen tanpa alasan yang jelas, serta selalu siap menjalankan tugas pembelajaran. Kehadiran yang baik juga menunjukkan komitmen terhadap profesi dan tanggung jawab sebagai pendidik.
- b. Kepatuhan terhadap aturan, menunjukkan sejauh mana guru menaati peraturan yang berlaku di sekolah maupun kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah. Ini mencakup kepatuhan terhadap tata tertib, kode etik profesi, penggunaan seragam, serta pelaksanaan kurikulum dan administrasi pembelajaran. Guru yang patuh terhadap aturan akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, kondusif, dan profesional.
- c. Tanggung jawab, merupakan sikap kesediaan guru untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh serta siap menerima konsekuensi dari setiap hasil pekerjaannya. Guru yang bertanggung jawab akan mempersiapkan materi pembelajaran dengan baik, melaksanakan proses belajar mengajar secara optimal, serta melakukan evaluasi pembelajaran secara objektif. Selain itu, tanggung jawab juga tercermin dari kesungguhan guru dalam membimbing peserta didik dan berkontribusi aktif dalam berbagai kegiatan sekolah.

d. Sikap dan Perilaku, menggambarkan cara guru bersikap dan bertindak dalam lingkungan kerja sesuai dengan norma profesi kependidikan dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Guru yang memiliki sikap dan perilaku yang baik akan mampu menjaga etika, kesopanan, dan profesionalisme dalam setiap interaksi dengan seluruh warga sekolah, termasuk peserta didik, rekan kerja, dan pimpinan. Sikap dan perilaku yang positif juga mencakup kemampuan guru dalam mengelola emosi, merespons kritik secara konstruktif, serta menampilkan keteladanan yang dapat menginspirasi peserta didik dalam kehidupan sehari-hari.

Keempat indikator tersebut saling berkaitan dan membentuk dasar perilaku kerja yang disiplin dan profesional. Dalam kerangka manajemen kinerja, indikator-indikator ini menjadi ukuran penting untuk menilai sejauh mana pegawai mampu menjalankan perannya secara efektif dan konsisten sesuai dengan harapan organisasi.

Berdasarkan alur pemikiran tersebut, peneliti berasumsi bahwa semakin baik pelaksanaan sasaran kinerja pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja guru. Sebaliknya pelaksanaan sasaran kinerja pegawai yang kurang optimal akan berdampak pada rendahnya disiplin kerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menguji hubungan antara variabel sasaran kinerja pegawai (SKP) sebagai variabel independen (X) dengan disiplin kerja guru sebagai variabel dependen (Y).

Berikut skema dari kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai:

Gambar 1.1 Skema Kerangka Berpikir



Keterangan:

X : Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Y : Disiplin Kerja Guru

↔ : Hubungan antar variabel sasaran kinerja pegawai (X) dengan Disiplin kerja guru (Y)

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2020). Jawaban sementara ini artinya jawaban yang diberikan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris, hanya berdasarkan pada teori yang relevan dengan penelitian.

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis nol (H_0)

H_0 : tidak terdapat hubungan antara sasaran kinerja pegawai (SKP) dengan disiplin kerja guru.

2. Hipotesis alternative (H_a)

H_a : terdapat hubungan antara hubungan antara sasaran kinerja pegawai (SKP) dengan disiplin kerja guru.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Penelitian (Salim, 2026) yang berjudul *“The Effect of Employee Performance Targets and Work Discipline on Elementary School Teacher Performance in Pasuruan Regency”*. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei eksplanatori. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sasaran kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,782 atau 78,2%. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji variabel Sasaran Kinerja Pegawai dan disiplin kerja. perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada fokus penelitian dan objek penelitian. Penelitian sebelumnya berfokus pada pengaruh sasaran kinerja pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar, sedangkan penelitian ini berfokus pada hubungan sasaran kinerja pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja guru.
2. Penelitian (Hibatullah Trianto, 2023) yang berjudul *“Pengaruh Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMPIT Al-Hikmah Cipayung Jaya Depok”*. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi ($R Square$) sebesar 0,401 atau 40,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji disiplin kerja guru dalam manajemen pendidikan. perbedaan

penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada fokus dan variabel penelitian. Penelitian sebelumnya berfokus pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian ini berfokus pada hubungan sasaran kinerja pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

3. Penelitian (Elsavitri, 2024) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 12 Bekasi”. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara persial terhadap kinerja guru. Selain itu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,534 atau 53,4%. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji disiplin kerja guru dalam manajemen pendidikan, perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada variabel dan fokus penelitian. Penelitian sebelumnya mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian ini berfokus pada hubungan sasaran kinerja pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja guru.
4. Penelitian Puput Yulianti Effendi (2024) yang berjudul “*Pengaruh Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Al Imaroh Kabupaten Bekasi*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif konfirmatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,398 atau 39,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji disiplin kerja guru, perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada fokus dan variabel penelitian. Penelitian sebelumnya berfokus pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian ini berfokus pada hubungan sasaran kinerja pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

5. Penelitian (Susanti et al., 2025) yang berjudul “Pengaruh Sertifikasi Guru, Profesionalisme, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru”. Penelitian ini menggunakan metode literature review dengan menganalisis 20 penelitian terdahulu yang relevan mengenai sertifikasi guru, profesionalisme, disiplin kerja, dan kinerja guru di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi guru, profesionalisme, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara individu maupun simultan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji disiplin kerja dan manajemen kinerja guru dalam pendidikan, perbedaannya terletak pada fokus dan metode penelitian. Penelitian sebelumnya berfokus pada pengaruh sertifikasi, profesionalisme, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru menggunakan metode literature review, sedangkan penelitian ini berfokus pada hubungan sasaran kinerja pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja guru dengan menggunakan pendekatan penelitian lapangan.
6. Penelitian (Safitri, 2024) yang berjudul “Model Peningkatan Kinerja Pegawai ASN melalui Disiplin, Motivasi dan Kemampuan Kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai ASN. Selain itu, ditemukan masih adanya permasalahan kedisiplinan pegawai, seperti keterlambatan masuk kerja dan kurangnya ketaatan terhadap aturan kantor. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji disiplin kerja di bidang pendidikan, perbedaannya terletak pada fokus dan variabel penelitian. Penelitian sebelumnya berfokus pada model peningkatan kinerja pegawai ASN melalui disiplin, motivasi, dan kemampuan kerja, sedangkan penelitian ini berfokus pada hubungan sasaran kinerja pegawai dengan disiplin kerja guru.

7. Penelitian (Magfirah & Safira, 2025) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 76 guru sekolah dasar di Kecamatan Labakkang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, penelitian juga menemukan bahwa masih terdapat guru yang kurang disiplin, seperti terlambat mengajar dan kurang optimal dalam menjalankan tugas pembelajaran. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji disiplin kerja guru di lembaga pendidikan, perbedaannya terletak pada fokus dan variabel penelitian. Penelitian sebelumnya mengkaji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian ini berfokus pada hubungan sasaran kinerja pegawai dengan disiplin kerja guru.
8. Penelitian (Kusuma et al., 2021) yang berjudul “Korelasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *ex-post facto* dengan pendekatan korelasional terhadap 32 guru PNS di SD Gugus I Tegallalang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja guru dengan kontribusi sebesar 44,5%, serta hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 56,28%. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji disiplin kerja guru serta menggunakan pendekatan penelitian korelasional, perbedaannya terletak pada variabel dan fokus penelitian. Penelitian sebelumnya mengkaji hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru, sedangkan penelitian ini berfokus pada hubungan sasaran kinerja pegawai dengan disiplin kerja guru.
9. Penelitian (Aprilia, 2023) yang berjudul “Evaluasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur”.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan sasaran kinerja pegawai pada dinas pertanian dan ketahanan pangan provinsi jawa timur telah berjalan cukup baik berdasarkan aspek kuantitas, kualitas, biaya, dan waktu, meskipun masih ditemukan beberapa kendala seperti keterlambatan pelaporan kinerja pegawai dan sarana prasarana yang belum memadai. Selain itu, evaluasi sasaran kinerja pegawai dinilai mampu menjadi dasar dalam penilaian dan pengembangan kinerja pegawai. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji Sasaran Kinerja Pegawai dalam manajemen kinerja pegawai, perbedaannya terletak pada fokus dan objek penelitian. Penelitian sebelumnya berfokus pada evaluasi pelaksanaan SKP pada pegawai di lingkungan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur, sedangkan penelitian ini berfokus pada hubungan Sasaran Kinerja Pegawai dengan disiplin kerja guru. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan kualitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional.

10. Penelitian (PANDIANGAN, 2022) yang berjudul “Efektivitas Program Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Online dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Subbag Umum dan Kepegawaian Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sasaran kinerja pegawai Online belum berjalan secara optimal dalam meningkatkan kinerja ASN karena masih terdapat beberapa hambatan, seperti kurangnya kemampuan sumber daya manusia dalam mengoperasikan aplikasi SKP Online serta kendala jaringan internet. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji Sasaran Kinerja Pegawai dalam manajemen kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya terletak pada fokus dan objek penelitian. Penelitian sebelumnya berfokus pada efektivitas penerapan (SKP) Online dalam

meningkatkan kinerja ASN, sedangkan penelitian ini berfokus pada hubungan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan disiplin kerja guru.

Penelitian-penelitian tersebut diatas memberikan landasan teoritis sekaligus menjadi bahan perbandingan bagi peneliti untuk memahami hubungan antarvariabel yang dikaji. Berdasarkan hasil kajian terhadap berbagai penelitian sebelumnya, dapat diketahui bahwa sasaran kinerja pegawai dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mendukung peningkatan kualitas kerja guru maupun pegawai.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru, sedangkan implementasi sasaran kinerja pegawai berfungsi sebagai instrumen penilaian kinerja yang mampu mendorong efektivitas, tanggung jawab, dan profesionalisme pegawai secara lebih terukur dan sistematis. Dengan demikian, kajian terdahulu memperkuat asumsi bahwa sasaran kinerja pegawai tidak hanya berperan sebagai alat administrasi kinerja, tetapi juga berpotensi membentuk perilaku kerja yang lebih disiplin dan produktif.

Keunggulan penelitian ini terletak pada fokus kajiannya yang lebih spesifik, yakni menelaah implementasi sasaran kinerja pegawai (SKP) Hubungannya dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri 2 Cileunyi Kabupaten Bandung. Perbedaan dengan penelitian terdahulu, umumnya menitikberatkan pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru atau efektivitas sasaran kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mengisi celah kajian dengan menempatkan disiplin kerja sebagai variabel utama yang dipengaruhi oleh pelaksanaan sasaran kinerja pegawai. Pendekatan ini menjadi penting karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek mendasar dalam membangun profesionalisme, konsistensi, dan kualitas kinerja guru di lingkungan pendidikan.