

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mencapai kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang baik tentunya peran pendidikan sangat penting dalam mengembangkan kepribadian dan kemampuan seseorang. Oleh karenanya pendidikan harus dimiliki oleh seluruh rakyat dengan kemampuannya masing-masing, sehingga pendidikan dapat dikatakan merupakan tanggung jawab keluarga, masyarakat, dan pemerintah. Usaha meningkatkan kualitas pendidikan sebenarnya telah banyak dilakukan pemerintah, ini dapat dilihat dari bermacam perbaikan yang dilaksanakan mulai dari perbaikan kurikulum, pengadaan buku, pengadaan gedung dan peralatan, penataran guru, baik untuk tingkat daerah maupun pusat.¹

Namun kualitas yang dimaksud belum juga tercapai. Ini merupakan salah satu penyebab yang membuat penelitian tentang hal di atas terus diadakan, agar masalah tersebut di atas dapat diatasi dengan bermacam cara, yang akhirnya kelak akan merupakan alternatif yang ampuh untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Pada Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) menunjukkan bahwa pendidikan nasional itu mempunyai dua tujuan dasar, yang pertama yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, dan yang kedua mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya. Konsep manusia Indonesia

¹ Parek, Udai.2004., *Perilaku Organisasi, terjemahan Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Management*. Jakarta: Migas Surya dan Grafindo hal. 18

seutuhnya ini dijabarkan dengan karakteristik manusia Indonesia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa (YME), berbudi pekerti luhur, berkepribadian yang mantap dan mandiri, rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.²

Untuk mencapai tujuan pendidikan yang tercantum di atas, maka peran guru sangat diharapkan dalam rangka mencapai tujuan tersebut. Sebagai seorang pendidik, guru hendaknya tidak hanya menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan tujuan pengajaran yang dituangkan dalam kurikulum, tetapi juga berusaha menciptakan dan mempertahankan suasana (kondisi) kelas yang mendukung terjadinya proses pendidikan yang efektif dan efisien. Dengan kata lain, seorang guru harus mampu menciptakan dan mempertahankan motivasi siswa untuk berperan aktif dalam proses pendidikan yang diciptakan oleh guru. Upaya penciptaan tersebut dapat dilakukan ketika guru sedang melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas.

Berbicara mengenai prestasi kerja guru, pada saat melakukan tugasnya akan selalu diberikan penilaian oleh pimpinan yang dalam hal ini adalah kepala sekolah. Penilaian diberikan dengan tujuan untuk kemajuan sekolah sebagai organisasi kerja dan diri guru itu sendiri. Untuk melihat prestasi kerja guru, tentunya tidak dapat dilihat dari satu unsur saja. Sebab dalam memberikan penilaian kepada bawahannya, seorang kepala sekolah akan memberikan standar khusus. Penilaian prestasi kerja guru merupakan salah satu fungsi kegiatan yang dilakukan dalam manajemen personalia. Pada suatu organisasi ukuran maju atau tidaknya organisasi

² Undang-undang tentang Pendidikan Nasional No. 20 Pasal 3 Tahun 2003

dipengaruhi oleh kuantitas, kualitas karya dan perilaku anggota organisasi yang ada didalamnya. Fungsi penilaian prestasi kerja memainkan peran yang cukup penting dalam menentukan kualitas dan perilaku guru/pegawai.

Sejalan dengan pernyataan tersebut, Gomes menyatakan bahwa faktor utama yang menentukan tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang memiliki prestasi. Oleh karena itu untuk menghasilkan prestasi, organisasi harus dimulai dari perbaikan prestasi kerja anggota organisasi.³

Setiap guru memiliki prestasi kerja yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam hal menangkap suatu pengetahuan dan keterampilan. Selain sifat individu guru itu sendiri juga banyak berpengaruh terhadap kemampuan guru. Hal itu disebabkan adanya perbedaan dalam tingkat kemampuan dan sifat individual. Prestasi kerja guru berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yang merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi/sekolah. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sehingga prestasi kerjanya pun akan tinggi pula.

Seperti dijelaskan di atas, bahwa jika seorang guru dilandasi oleh motivasi kerja yang tinggi, maka secara tidak langsung akan berpengaruh pada prestasi kerjanya. Setiap guru memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja. Seorang guru yang bekerja dengan didasari motivasi yang tinggi, akan bekerja lebih bersemangat untuk memenuhi tuntutan organisasi. Sehingga guru tersebut akan

³ Faustino C. Gomes. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, hal. 7.

memiliki prestasi kerja yang tinggi pula. Selain itu sikap (minat dan bakat) yang ada pada diri guru terhadap pekerjaan juga memiliki korelasi yang kuat terhadap semangat kerja guru. Seorang guru yang bekerja berdasarkan sikap (minat dan bakat) yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang sedang dihadapi, maka dirinya akan bekerja tidak sesuai dengan prosedur. Sehingga produktivitas kerjanya akan menurun atau dengan kata lain akan mempengaruhi prestasi kerja guru tersebut. Hal ini berbeda dengan guru yang bekerja berdasarkan sikap (minat dan bakatnya) sesuai dengan pekerjaan yang dihadapinya, maka dirinya akan bekerja dengan sepenuh hati, sehingga hasil yang diperoleh juga memuaskan.

Disiplin kerja juga memiliki kaitan dengan prestasi kerja guru. Guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi berarti guru tersebut memiliki komitmen terhadap profesinya yang dapat berakibat pada pengurangan berbagai tindak ketidakdisiplinan seperti tidak hadir dan datang terlambat. Jadi dengan adanya komitmen guru akan mampu meningkatkan efektivitas organisasi.

Di lain pihak guru tanpa disiplin kerja yang tinggi, tidak dapat diharapkan akan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi. Guru cenderung melakukan alienasi (perenggangan) terhadap pekerjaannya, seperti tidak melibatkan diri dalam bekerja, tidak ada antusias dalam mengajar, seringkali menolak kebijakan dan nilai-nilai organisasi, tidak betah dan cenderung beralih ke pekerjaan lain atau organisasi lain jika ada kesempatan. Jika hal ini terjadi, maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerjanya.

Semangat dan moral kerja juga berpengaruh pada prestasi kerja guru. Apabila guru memandang iklim dan lingkungan kerja menggairahkan, maka pada umumnya

mereka mampu menerima dan mengatasi masalah yang dihadapinya. Untuk itu, manajemen harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat menggairahkan, sehingga dapat meningkatkan semangat (moral) kerja yang akhirnya meningkatkan prestasi kerja guru.

Faktor lain yang turut mempengaruhi prestasi kerja guru adalah fasilitas kerja. Dengan adanya fasilitas kerja yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan, akan mempermudah guru dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga dapat meningkatkan prestasinya.

Faktor lain yang juga mempengaruhi prestasi kerja guru adalah promosi jabatan. Promosi jabatan yang dilakukan secara adil dan obyektif akan menambah semangat kerja guru. Dengan promosi jabatan, guru diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan pengalaman dan juga sebagai tantangan, yang dihadapkan pada wewenang dan tanggung jawab yang berbeda dari jabatan sebelumnya.

Setiap promosi jabatan merupakan suatu dorongan bagi guru untuk bekerja lebih baik. Tidak semua guru dapat dipromosikan, artinya hanya guru yang memenuhi persyaratan saja. Promosi jabatan dapat mendorong guru untuk bersaing secara sehat untuk meningkatkan prestasinya. Jika ada kesempatan untuk dipromosikan secara adil dan obyektif, auditor akan bekerja sebaik-baiknya untuk meningkatkan prestasinya.

Kepala sekolah yang mampu menguasai teknik supervisi dengan baik, akan melakukan supervisi dengan bijaksana, arif, dan penuh kewibawaan. Karena bawahan akan merasa segan pada pimpinannya dan akan berusaha bekerja sesuai

dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi ini akan membawa tingginya motivasi kerja guru yang pada akhirnya akan berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap prestasi kerja guru adalah program pelatihan. Program pelatihan dipandang sebagai salah satu jalur pengembangan yang strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Program pelatihan juga merupakan bagian yang integral dari suatu program kepegawaian dan untuk memberikan kesempatan diperhatikannya kebutuhan pribadi guru. Sehingga guru dapat mengembangkan keterampilan dan bekerja secara efisien dan efektif. Dengan demikian berarti guru tersebut akan memiliki prestasi kerja yang tinggi. Selain itu dengan diikutsertakannya guru dalam pelatihan, seorang guru akan merasa bahwa kariernya sebentar lagi akan naik. Hal ini tidak dapat dipungkiri, karena pada dasarnya tujuan dari pelatihan bagi seorang guru adalah untuk perkembangan kariernya.

Ada kalanya hal-hal yang disebutkan di atas tidak dapat mencapai suatu tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja guru itu sendiri. Oleh karena itu, pihak pimpinan perlu mencari upaya lain untuk dapat meningkatkan prestasi kerja bawahannya. Walaupun demikian, tidak menutup kemungkinan ada faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam meningkatkan prestasi kerja guru.

Berdasarkan atas latar belakang inilah, saya akan menguraikan masalah yang peneliti lihat dilapangan, dengan Judul Tesis yang saya ambil adalah : ***“Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru SMK Sejahtera Jakarta”***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan terdahulu, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru SMK Sejahtera Jakarta ?
2. Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja guru SMK Sejahtera Jakarta ?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru SMK Sejahtera Jakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan semua variabel bebas dan variabel terikat serta mencari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Oleh karena itu secara rinci penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui bentuk hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru SMK Sejahtera Jakarta.
- b. Mengetahui bentuk hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja guru SMK Sejahtera Jakarta.
- c. Menganalisis bentuk hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru SMK Sejahtera Jakarta.

D. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

Penelitian terdahulu merupakan suatu sumber yang dijadikan acuan dalam melakukan penelitian. Penelitian terdahulu yang digunakan berasal dari jurnal dan tesis dengan melihat hasil penelitiannya dan akan dibandingkan dengan penelitian selanjutnya dengan menganalisa berdasarkan keadaan dan waktu yang berbeda, adapun ringkasan penelitian terdahulu sebagai berikut :

Ibrahim et al., 2020 dalam penelitian yang berjudul “The Effect of Work Discipline and Teacher’s Motivation on Teacher’s Performance”. Tujuan dari penelitian ini adalah menjawab terkait efek dari disiplin dan motivasi guru terhadap kinerja guru di SMP N di Babat Toman Musi Distrik Banyuasin. Jumlah sample adalah 100 orang guru. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis static dan beberapa analisis regresi linear lainnya yang memperlihatkan bahwa ada kaitannya antara disiplin kerja (X1) dan motivasi guru (X2) terhadap kinerja guru (Y). Dapat disimpulkan bahwa disiplin perlu dipertahankan dan motivasi perlu dipertimbangkan, guna untuk menunjang kinerja guru.

Hidayat & Khotimah, 2021 dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPIT Kecamatan Cimanggis Kota Depok”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPIT Raflesia Kecamatan Cimanggis Kota Depok. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh guru SMPIT Rafleisa dengan sampel 45 orang. Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil dari penelitian

ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh diantara disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja.

Malka et al., 2020 dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan staf administrasi dengan jumlah populasi 32 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Amas & Ariska, 2021 dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan ialah proporsional random sampling dengan sampel 65 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan, pengaruh antara disiplin kerja dan pengaruh motivasi kerja secara parsial.

Haedar et al., 2022 dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SMK Tunas Jakasampurna”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SMK Tunas Jakasampurna dalam periode September 2021- Januari 2022. Penelitian ini

menggunakan penelitian kuantitatif dengan sampel 32 responden dengan metode observasi, wawancara, kuesioner, dan documenter dan Teknik pengumpulan data dibantu dengan program aplikasi IBM SPSS versi 26.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

E. Hipotesis

Dalam hipotesis penelitian ini peneliti merumuskan sebagai berikut:

- 1 H_1 : Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru SMK Sejahtera Jakarta
 H_0 : Tidak Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru SMK Sejahtera Jakarta
- 2 H_1 : Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja guru SMK Sejahtera Jakarta
 H_0 : Tidak Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja guru SMK Sejahtera Jakarta
- 3 H_1 : Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru SMK Sejahtera Jakarta
 H_0 : Tidak Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru SMK Sejahtera Jakarta