

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah hal yang paling dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan wadah tempat proses pendidikan dilakukan, memiliki sistem kompleks dan dinamis.¹ Sekolah sebagai suatu sub sistem pendidikan, sekolah juga merupakan suatu sistem, maka dalam menjalankan sistem tersebut tidak terlepas dari peran seorang manajer. Sebagai seorang manajer, Kepala Sekolah mengemban visi, misi, tujuan dan fungsi sekolah. Untuk mewujudkan visi, mengemban misi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya, kinerja kepala sekolah akan mempengaruhi kinerja para guru, begitupun sebaliknya, semua saling terkait dan mempengaruhi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Fungsi dan tujuan pendidikan tertera dalam undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab III Pasal 2 yang menyatakan pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang

¹ Darwyan Syah, *Peningkatan Hasil Pendidikan Di Sekolah*, (Ciputat: Haja Mandiri, 2015), 63.

bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.²

Keberhasilan sekolah dilihat dari peran guru sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan SDM yang berkualitas. Pembelajaran yang berkualitas dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi dalam melakukan tugasnya. Kemampuan serta motivasi dan disiplin kerja dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui proses belajar mengajar harus ditingkatkan agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

Permasalahan yang terjadi di SMA Swasta Kecamatan Jayanti sejauh ini minimnya kinerja guru dan pegawai yang berada di sekolah tersebut, dimana masih ada beberapa guru dan pegawai yang kurang disiplin dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar dan tenaga kependidikan.³ Hal ini tentu dibutuhkan peran seorang pemimpin yang mampu mengontrol dengan baik, menjadi

² Undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.

³ Matawi, Kepala Sekolah SMA Daarul Ahsan, Wawancara tanggal, 17 April 2020, Pukul 09:00 WIB.

motivator kepada guru dan pegawai agar mereka bisa lebih profesional dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Masih terdapat guru dan staf yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, ketika kepala sekolah tidak berada di tempat maka guru dan pegawai juga terkadang kurang maksimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Olehnya itu dibutuhkan peran dari kepala sekolah sebagai pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan, yakni sebagai motivator dan diharapkan mampu untuk mengontrol seluruh guru dan pegawai di SMA Swasta Kecamatan Jayanti.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi ditemukan motivasi kerja yang terlihat menurun. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi dari pihak sekolah sehingga menimbulkan anggapan bahwa bekerja dengan baik maupun tidak baik sama saja hasilnya. Guru merasa kurang mendapatkan perhatian, walaupun pada dasarnya penghargaan bukan satu-satunya yang menjadi pertimbangan mereka, namun dengan penghargaan yang diberikan sekolah mereka akan merasa diperhatikan dan hal ini tentunya akan memotivasi pada diri guru untuk meningkatkan kinerjanya.⁴

⁴ Matawi, Kepala Sekolah SMA Daarul Ahsan, Wawancara tanggal, 17 April 2020, Pukul 09:00 WIB.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru adalah pembinaan oleh kepala sekolah. Menurut Peter yang dikutip Supardi menyatakan bahwa “rendahnya motivasi, dan prestasi guru yang memengaruhi profesi guru tidak terlepas dari rendahnya kontribusi kepala sekolah dalam membina guru disekolah melalui kegiatan supervisi”.⁵

Pemberian motivasi dari kepala sekolah kepada guru sangat penting dalam proses belajar mengajar di dalam kelas sehingga tinggi rendahnya motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut. Rendahnya motivasi kerja guru mengakibatkan siswa-siswi kurang semangat dalam proses belajar dan suasana yang tidak kondusif dalam kelas sehingga tidak tercapai tujuan pendidikan nasional. Hal ini sejalan menurut Hakim yang dikutip oleh Lia Asmalah bahwa “Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.”⁶

Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis

⁵ Supardi. *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), 9.

⁶ Lia Asmaliah, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor,” *Jurnal Jenius* Vol, 2 No. 1, (September, 2018), 58.

dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif.

Selain motivasi kerja, kinerja guru juga dipengaruhi oleh mental dari guru itu sendiri. Mental guru ini dapat juga dipengaruhi oleh disiplin kerja guru. Disiplin kerja guru merupakan salah satu bagian dari kematangan kepribadian seseorang dan merupakan salah satu kunci untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan dan dapat tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja guru terlihat dari penggunaan waktu kerja yang tepat, teladan pemimpin, pengawasan yang dilakukan atasan atau kepala sekolah, penggunaan sarana dan prasarana, ketaatan pada aturan kerja, dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Selanjutnya Zohar dan Ian Marshall dalam Ismatullah mengemukakan bahwa, “kepemimpinan yang efektif harus bersumber pada kepemimpinan yang berakar pada nilai-nilai, moral dan spiritual”.⁷ Dalam hal ini, kepala sekolah merupakan kepemimpinan yang tepat dalam menerapkan disiplin kerja guru. Dalam meningkatkan disiplin guru dibutuhkan kepala sekolah yang memiliki sifat teladan, yang mampu mempengaruhi guru dengan perilaku teladannya. Karena disiplin

⁷ Nur Hasanah Ismatullah, *Pengaruh Spiritual Leadership Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah (Mts) Se-Kota Sukabumi*, (Jakarta: Universitas Pendidikan Indonesia, 2015), 11.

jika hanya dengan paksaan, tidak akan ada disiplin yang efektif tetapi perlu adanya kesadaran dari dalam diri guru. Kepala sekolah tidak hanya mengajak dan mengayomi ke arah yang lebih baik tetapi juga peningkatan dan kecintaan serta kesadaran akan pentingnya disiplin kerja sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Kepala sekolah yang belum melaksanakan fungsinya secara maksimal seperti memotivasi guru yang jarang dilaksanakan akibatnya dorongan untuk meningkatkan motivasi, disiplin dan kinerja guru menjadi terabaikan. Hal ini dikemukakan oleh guru-guru SMA Swasta Kecamatan Jayanti.⁸ Hal ini tentunya perlu diperhatikan dengan seksama dan perlunya kesadaran kepala sekolah untuk melakukan *controlling* yang baik terhadap disiplin kerja guru yang berdampak pada kinerja guru.

Disiplin kerja akan terlaksana jika atasan atau kepala sekolah mengawasi para guru pada saat mereka melakukan kegiatan. Pengawasan itu dilakukan bertujuan untuk melihat para guru dan tenaga kependidikan yang lain bekerja sesuai dengan prosedur yang ada atau tidak. Ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan juga akan mempengaruhi

⁸ Wawancara dengan guru di salah satu SMA Swasta Kecamatan Jayanti, Wawancara tanggal, 17 April 2020, Pukul 10:00 WIB.

disiplin kerja guru tersebut. Apabila seorang guru mengikuti aturan sekolah berarti ia memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan oleh kepala sekolah.

Kedisiplinan kerja guru penting untuk diperhatikan oleh kepala sekolah karena keberhasilan pendidikan banyak berharap dari guru. Kinerja guru yang baik tidak dapat dicapai jika tidak disertai dengan ketaatan guru pada peraturan-peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Menjunjung tinggi kedisiplinan juga dapat menjadikan pandangan masyarakat lebih baik sehingga kepercayaan masyarakat terhadap sekolah tersebut dapat meningkat.

Disiplin kerja guru yang kurang dapat menciptakan suasana kelas yang tidak kondusif sehingga proses belajar mengajar tidak efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan Budi Setiyawan, Waridin dan Aritonang yang dikutip oleh Lia Asmalah bahwa “Disiplin harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau guru ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat.”⁹

⁹ Lia Asmaliah, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor,” *Jurnal Jenius* Vol, 2 No. 1, (September, 2018), 58.

Di sisi lain, kedisiplinan kerja guru penting untuk diperhatikan oleh kepala sekolah karena faktor penentu keberhasilan pendidikan salah satunya berasal dari guru. Kinerja guru yang baik dan efektif harus disertai dengan kepatuhan guru pada peraturan-peraturan yang berlaku dalam melaksanakan tugasnya. Pemeliharaan dan peningkatan kedisiplinan guru diharapkan dapat meningkatkan keefektifan kegiatan belajar mengajar dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja guru. Menjunjung tinggi kedisiplinan juga dapat menjadikan pandangan masyarakat lebih baik sehingga kepercayaan masyarakat terhadap sekolah tersebut dapat meningkat.

Penulis melihat di SMA Swasta Kecamatan Jayanti kinerja guru masih belum optimal. Hal ini dikarenakan masih terdapat guru yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, masih ada guru yang masih belum dapat menyesuaikan jam kerja dalam mengajar, kurangnya tingkat kedisiplinan guru dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan sebagai tenaga pendidik sehingga mempengaruhi kualitas dalam kegiatan belajar mengajar.¹⁰

¹⁰ Moh. Indra Lesmana, Kepala Sekolah SMA Miftahussalam, Wawancara tanggal, 13 April 2020, Pukul 09:00 WIB.

Kinerja guru yang baik dapat tercipta jika kepala sekolah memberikan motivasi kerja kepada guru dengan kuat dan memberikan keteladanan serta kedisiplinan yang tinggi sehingga dalam proses belajar mengajar dapat tercapai tujuan dari pendidikan tersebut. Hal ini sejalan menurut As'ad yang dikutip oleh Lia Asmalah bahwa "Kinerja guru dapat dilihat dari proses kerja atau hasil kerja. Suatu pekerjaan selalu mempunyai langkah-langkah (prosedur) kerja, prosedur kerja selalu mengarah pada peningkatan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan kerja."¹¹ Apabila suatu pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedurnya, maka akan sampai pada hasil kerja yang diinginkan. Tolak ukur dari kinerja adalah tuntutan pekerjaan yang menggambarkan hasil kerja yang ingin dicapai. Seberapa jauh seseorang mampu melakukan pekerjaan kemudian dibandingkan dengan hasil yang dicapai dinamakan kinerja seseorang pada pekerjaan tersebut. Hal tersebut akan berpengaruh kepada motivasi kerja dan disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugasnya dan tingkat keberhasilan kinerja yang dicapai oleh guru.

Kajian penelitian mengenai korelasi motivasi dan disiplin kerja kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Jayanti.

¹¹ Lia Asmaliah, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor," *Jurnal Jenius* Vol, 2 No. 1, (September, 2018), 55.

Dalam upaya pengembangan mutu pendidikan yang terus dilakukan sebagai antisipasi dan respons terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat karena hal ini merupakan keharusan dan tanggung jawab lembaga pendidikan. Upaya pengembangan peningkatan mutu pendidikan yang tengah dilakukan antara lain peningkatan mutu pendidik dan tenaga pendidik.

Dengan banyaknya tugas yang dibebankan sekolah kepada guru, maka perlu adanya pemberian motivasi kerja, pemberian motivasi kerja ini akan menentukan seberapa besar kinerja guru yang menjadi ujung tombak dalam proses pendidikan untuk mencapai keberhasilan pendidikan yang bermutu. Pemberian motivasi kerja dan meningkatkan disiplin kerja kepada guru akan berdampak kepada keberhasilan kinerja guru. Berdasarkan latar belakang tersebutlah yang menarik penulis untuk melakukan penelitian tentang “Kontribusi Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Swasta Kecamatan Jayanti”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Belum optimalnya pemberian motivasi kerja oleh kepala sekolah kepada guru sehingga menimbulkan situasi yang kurang mendukung terhadap kinerja guru.
2. Guru kurang termotivasi dalam mengembangkan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya.
3. Belum optimalnya keteladanan disiplin oleh kepala sekolah kepada Guru dalam melaksanakan tugasnya.
4. Belum optimalnya kinerja guru terlihat dari absensi guru yang cukup tinggi berdasarkan laporan presensi elektronik.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang cukup luas sebagaimana telah diuraikan, maka perlu adanya pembatasan masalah yang akan diteliti, penelitian ini dibatasi pada kontribusi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Motivasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan bagi seseorang untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan.

Disiplin kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah bentuk pengendalian diri guru dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja dalam suatu lembaga pendidikan.

Kinerja guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dengan bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam lembaga pendidikan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan penelitian, maka penulis merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berkontribusi terhadap kinerja guru?
2. Apakah disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja guru?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang diharapkan penulis dalam penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui kontribusi motivasi terhadap kinerja guru.
- 2) Untuk mengetahui kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru.
- 3) Untuk menganalisis kontribusi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Penulisan

Hasil penelitian tentang kontribusi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Swasta Kec. Jayanti, ini diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

- 1) Secara Teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah kepustakaan kependidikan dan menjadi bahan masukan bagi mereka yang ingin menindaklanjuti hasil penelitian tentang kontribusi motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja guru di SMA Swasta Kec. Jayanti.
- 2) Secara Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tolak ukur bagi para guru di SMA Swasta Kec. Jayanti dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja sehingga mampu mengoptimalkan kinerja guru, serta merefleksikannya dalam kegiatan belajar mengajar dan untuk para mahasiswa hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk membangkitkan

motivasi instrinsik dalam diri agar lahir semangat kuat yang berkelanjutan dalam belajar.

Untuk peneliti sendiri, hasil penelitian ini merupakan ilmu dan pengalaman yang berharga disamping guna mendapatkan gelar megister yang akan dijadikan referensi dalam berkarir dan berkarya.

F. Sistematika Pembahasan

Tesis ini disusun dalam lima bab yang sistematisnya penulis jabarkan sebagai berikut:

Bab Satu, Pendahuluan Menguraikan Tentang Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Penelitian Terdahulu, dan Sistematika Penulisan.

Bab Dua Kajian Pustaka, Kerangka Berfikir, Dan Pengajuan Hipotesis Meliputi: Konsep Dasar Motivasi Kerja Meliputi: Definisi Motivasi Kerja, Ayat-ayat Tentang Motivasi, Jenis-jenis Motivasi dan Teori Motivasi. Konsep Dasar Disiplin Kerja Meliputi: Definisi Disiplin Kerja, Ayat-ayat tentang disiplin, dan Indikator Disiplin Kerja. Konsep Dasar Kinerja Guru Meliputi: Definisi Kinerja Guru, Ayat-ayat tentang

Kinerja Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru, dan Teori Kinerja, Kerangka Berfikir dan Pengajuan Hipotesis.

Bab Tiga Metodologi Penelitian Terdiri Atas Tempat dan Waktu penelitian, Metode Penelitian, Populasi dan Sampel, Variabel penelitian, Teknik Pengumpulan Instrument Penelitian, Teknik Analisis Data, dan Hipotesis Statistik.

Bab Empat Deskripsi Hasil Penelitian dan Pembahasan Terdiri Atas Deskripsi Data, Uji Persyaratan Analisis Normaitas Data, Uji Hipotesis, Pembahasan, Hasil Penelitian, dan Keterbatasan Penelitian.

Bab Lima, Penutup Meliputi : Kesimpulan, Implikasi dan Saran-saran.