

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan bidang yang sangat penting bagi kehidupan di masyarakat, baik untuk kepentingan individu maupun masyarakat dan bangsa. Hal ini dikarenakan pendidikan merupakan faktor pendorong dalam pertumbuhan ekonomi suatu bangsa melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Bangsa yang cerdas harus memiliki pendidikan yang berkualitas. Namun, pada kenyataannya sumber daya manusia hasil pendidikan masih lemah, akibatnya lambannya Indonesia bangkit dari keterpurukan dibandingkan bangsa lain.

Kondisi pendidikan di Indonesia sekarang ini masih sangat memprihatinkan, terutama mengenai fasilitas pendidikan yang tidak merata baik sarana maupun prasarana pendidikan yang tidak layak digunakan. Pendidikan sekarang ini mendapat tantangan yang sangat besar dan ketat karena berbagai kompetisi antar bangsa. Usaha-usaha dalam menyikapi proses pendidikan yang berkualitas menjadi sangat penting. Pendidikan yang berkualitas diantaranya terkait dengan para pendidik atau guru dalam menjalankan fungsi dan tugasnya.

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Peningkatan

mutu pendidikan dapat berhasil seperti yang dikemukakan oleh Tilaar (1999) dalam Laeli (2007) kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya. Seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dituntut memiliki beberapa kemampuan dan ketrampilan tertentu. Kemampuan dan ketrampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Guru sebagai tenaga profesional perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, serta menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Membuat guru menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi kerja, pemberian bimbingan melalui pemberian insentif dan gaji yang layak dengan keprofesionalnya sehingga memungkinkan guru untuk meningkatkan kinerjanya dan dapat bekerja secara optimal. Kinerja menurut Bambang Kusriyanto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005:9), adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Faustino Cardosa Gomes dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005:9), mengemukakan definisi kerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Ada beberapa hal yang menyebabkan meningkatnya kinerja guru, namun penulis mencoba mengkaji masalah motivasi dan disiplin kerja guru. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja sama-sama berpengaruh satu sama lainnya. Dalam motivasi kerja perlu menumbuhkan kesadaran bahwa hubungan interpersonal karyawan bukan hanya dalam hal formal melainkan juga informal, sehingga koordinasi yang berpengaruh semakin meningkatnya bonus yang diterima. Kemudian dalam disiplin kerja perlu dibuat prosedur atau aturan yang membuat para karyawan datang tepat waktu, sehingga tidak ada yang terlambat. Penelitian Jumjuma (2011) menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara *simultan* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu menurut Bernaden dan Russel (2000), kinerja diartikan sebagai "*Catatan outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan karyawan selama suatu waktu tertentu".

Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, maka akan sulit mendapatkan hasil yang maksimal. Sebagai gambaran apabila suatu organisasi hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan motivasi dan disiplin kerja guru, maka pendidikan, keahlian dan teknologi

yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi. Selain itu banyak guru kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang disiplin dan motivasinya rendah sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas kinerja mereka.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 1998 dalam Laeli, 2007). Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau mengajar. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan atau motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Kegiatan mengajar yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menghasilkan prestasi kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan kinerjanya.

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik, disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk

mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Davis, 2004 dalam Enni, 2011).

Motivasi kerja adalah suatu dorongan keinginan atau tujuan seseorang untuk mencapai sesuatu yang dia inginkan, sedangkan kinerja sendiri diartikan sebagai hasil dari kerja seseorang dalam suatu periode tertentu. Kaitan dari dua variabel tersebut yaitu apabila kita memiliki keinginan atau tujuan otomatis kinerja kita akan kita tingkatkan lagi demi mencapai tujuan yang kita inginkan. Disiplin kerja adalah sikap yang timbul dari diri seseorang untuk mematuhi aturan-aturan yang ada dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja sendiri diartikan sebagai hasil dari kerja seseorang dalam suatu periode tertentu. Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja. Semakin baik disiplin maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Penelitian ini merupakan replikasi penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Jumjuma, (2011) dengan judul yang sama. Hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel bebas motivasi dan disiplin kerja secara *simultan* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen. Variabel bebas motivasi dan disiplin kerja secara individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh lebih kuat terhadap kinerja dosen dibandingkan variabel motivasi.

Penelitian Jumjuma (2011) melakukan penelitian studi empiris pada dosen Politeknik Negeri Medan. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada

guru SMA Muhammadiyah 3 Yogyakarta. Hal ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Yogyakarta”. Hal yang mendasari penulis untuk melakukan penelitian ini karena ingin mengetahui dan memperkuat pembuktian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja khususnya pada guru SMA Muhammadiyah 3 Yogyakarta

B. Rumusan Masalah Penelitian

Motivasi kerja adalah suatu dorongan keinginan atau tujuan seseorang untuk mencapai sesuatu yang dia inginkan, sedangkan kinerja sendiri diartikan sebagai hasil dari kerja seseorang dalam suatu periode tertentu. Kaitan dari dua variabel tersebut yaitu apabila kita memiliki keinginan atau tujuan otomatis kinerja kita akan kita tingkatkan lagi demi mencapai tujuan yang kita inginkan.

Disiplin kerja adalah sikap yang timbul dari diri seseorang untuk mematuhi aturan-aturan yang ada dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja sendiri diartikan sebagai hasil dari kerja seseorang dalam suatu periode tertentu. Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja. Semakin baik disiplin-maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, maka sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan paparan di atas, maka masalah-masalah yang akan dicoba untuk dijawab adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi praktisi

Memberi masukan tentang berbagai hal yang berkaitan dengan masalah motivasi dan disiplin kerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam melakukan program motivasi dan disiplin kerja secara tepat.

2. Bagi peneliti

Dapat digunakan sebagai sarana menerapkan teori yang didapat dalam praktek yang sebenarnya, serta dapat menambah referensi peneliti dibidang manajemen sumber daya manusia.