

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat, (Sulistiyani dan Rosidah, 2003:10). Sumber daya manusia sebagai unsur utama pada suatu lembaga memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran sumber daya manusia ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat menentukan karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayanan operasionalnya, tidak akan menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi.

Menurut Kalesaran dkk (2014) Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan tujuan organisasi tersebut. Notoatmodjo (2009) menyatakan manusia sebagai salah satu komponen dari beberapa tercapainya tujuan organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya tujuan organisasi seperti visi misi organisasi. Sebab sebaik sumber daya manusia yang selalu menerapkan yang telah ditetapkan maka segala pekerja akan terlaksana dengan baik dan cepat sesuai keinginan perusahaan.

Stolovitch dan Keeps (2012) kinerja merupakan seperangkat hasil yang disapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Keberhasilan sistem pendidikan nasional dapat dilihat dari kinerja gurunya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugasannya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Seangkan kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, tujuan sekolah bersangkutan secara legas, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 60 menegaskan bahwa melaksanakan tugas keprofesional, guru berkewajiban: (1) Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian terhadap masyarakat, (2) merencakana, melaksanakan, proses pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, (3) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologo dan seni (4) bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.

Rivai (2004:309) mendefinisikan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau organisasi. berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah perilaku nyata yang

ditampilkan seorang guru sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga fungsional akademik.

Salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan kinerja guru adalah dengan memperhatikan disiplin. Disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku guru dan berpengaruh terhadap kinerja guru. Disiplin kerja memberikan suatu manfaat yang besar bagi lembaga pendidikan maupun tenaga pendidikan. Adanya disiplin kerja ini akan menjamin ketertiban dan kesetabilan dalam melaksanakan tugas hingga memperoleh hasil yang optimal.

Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan selalu menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya.

Kedisiplinan kerja guru penting untuk diperhatikan karena keberhasilan pendidikan banyak berharap dari guru. Kinerja guru yang baik tidak dapat dicapai jika tidak sesuai dengan ketaatan guru pada peraturan-peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Menjunjung tinggi kedisiplinan juga menjadi pandangan masyarakat yang lebih baik sehingga kepercayaan masyarakat terhadap sekolah tersebut dapat meningkat. Pendapat Mulyasa (2004) para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi.

Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan.

Robbins dan Judge (2008) Motivasi Kerja merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan maka motivasi yang dimaksud adalah fokus pada tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan minat terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Slamet (2007:125) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Berdasarkan pengertian diatas tampak bahwa motivasi berhubungan dengan kekuatan atau dorongan yang berada didalam diri manusia, yang artinya motivasi terdapat didalam diri manusia tidak terlihat diluar. Motivasi menggerakkan manusia untuk menampilkan tingkah laku kearah pencapaian suatu tujuan tertentu. Yang nampak diluar hanyalah tingkah laku diri manusia itu, yang bisa saja dilandasi dengan berbagai motivasi didalamnya.

Menurut Rahma (2010:23) motivasi yang dimiliki guru akan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerjanya. Oleh karena itu, guru yang memiliki motivasi akan bekerja dengan efektif. Seorang guru akan termotivasi dalam bekerja apabila kebutuhan terpenuhi. Dan motivasi akan bermuara pada pencapaian tujuan. Apabila guru termotivasi untuk tercapai tujuan pribadinya maka mereka akan juga harus meningkatkan kinerja. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan yang melatar belakangi tindakan tersebut, motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberikan kekuatan terhadapnya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Hal

itu menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dan pencapaian kerja. Artinya guru yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi. Selanjutnya Uno (2007:87) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing.

SMA Negeri 9 Tidore Kepulauan menerapkan penerapan disiplin kerja masih sangat terlihat rendah. Hal ini dibuktikan dengan melihat keadaan langsung disekolah SMA Negeri 9 Tidore Kepulauan, dimana guru lebih memilih tidak masuk ke sekolah melainkan lebih mementingkan kepentingan pribadi disaat jam kerja.

Tabel 1.1. Absensi Guru SMA 9 Negeri Tidore Kepulauan

Bulan	Keterangan				Jumlah Guru
	Alpa	Sakit	Terlambat	Izin	
Januari	4	2	5	2	23
Febuari	5	-	3	-	23
Maret	2	-	2	1	23
April	2	3	6	1	23
Mei	4	-	4	1	23
Juni	3	2	1	1	23
Juli	5	-	4	-	23
Agustus	2	-	2	2	23
September	6	-	5	-	23
Oktober	1	-	3	-	23
Noverber	3	1	2	-	23
Desember	4	-	3	-	23

Sumber: SMA Negeri 9 Tidore Kepulauan

Dilihat dari hasil rekapan absen dan pengamatan untuk satu tahun terakhir bahwa kedisiplinan guru di SMA Negeri 9 Tidore Kepulauan terkait keterlambatan dan ketidakhadiran masih sangat minim. Seperti yang terlihat kurangnya ketegasan kepala sekolah terhadap guru sehingga masih ada yang tidak hadir dan datang terlambat setiap bulan berjalan.

Tabel 1.2. Absensi Guru SMK 3 Negeri Tidore Kepulauan

Bulan	Keterangan				Jumlah Guru
	Alpa	Sakit	Terlambat	Izin	
Januari	1	-		2	29
Febuari	1	-		1	29
Maret	4	7		3	29
April	2	-		-	29
Mei	4	-		2	29
Juni	3	2		1	29
Juli	5	4		3	29
Agustus	10	5		8	29
September	11	2		3	29
Oktober	7	2		6	29
Noverber	9	5		12	29
Desember	2	-		3	29

Sumber: SMK Negeri 3 Tidore Kepulauan

Dari hasil rekapan absensi guru SMK Negeri 3 Tidore Kepulauan masih sangat jelas bahwa kedisiplinan guru terkait dengan ketidakhadiran yang di mana sering tidak masuk sekolah juga masih menjadi masalah besar, pasalnya setiap tahu guru yang tidak hadir ke sekolah juga terjadi naik turun dari satu tahun. Hal ini akan berpengaruh kinerja guru terkait proses belajar mengajar.

Berdasarkan isu konseptual, empiris dan kontekstual yang telah diuraikan diatas membuat penulis tertarik dan membuat judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 9 Tidore Kepulauan dan SMK Negeri 3 Tidore Kepulauan”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Tidore Kepulauan dan SMK Negeri 3 Tidore Kepulauan
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Tidore Kepulauan dan SMK Negeri 3 Tidore Kepulauan
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Tidore Kepulauan dan SMK Negeri 3 Tidore Kepulauan

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ini mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yakni:

1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja guru SMA Negeri 9 Tidore Kepulauan dan SMK Negeri 3 Tidore Kepulauan
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap Kinerja guru SMA Negeri 9 Tidore Kepulauan dan SMK Negeri 3 Tidore Kepulauan
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Tidore Kepulauan dan SMK Negeri 3 Tidore Kepulauan

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, adapun manfaat yang dapat dikemukakan oleh penulis dalam penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Bagi guru SMA Negeri 9 Tidore Kepulauan dan SMK Negeri 3 Tidore Kepulauan, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan aspek disiplin dan motivasi kerja, sehingga dapat memicu guru untuk meningkatkan kinerjanya