

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya zaman yang semakin pesat, setiap organisasi diharuskan untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Efektivitas organisasi dapat tercapai dengan memiliki sumber daya manusia yang efektif sebagai faktor yang menjadi penggerak bagi setiap kegiatan dalam organisasi (Rahmawanti, 2014). Termasuk sumber daya manusia dalam suatu lembaga. Karena zaman sekarang sudah banyak sekali sekolah-sekolah yang sudah berbasis teknologi dan tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi yang akhirnya sekolah tersebut tidak diminati oleh masyarakat. Berfikir kedepan ,kreatif, Inovatif adalah suatu tuntutan agar mampu bersaing dalam mengikuti perubahan zaman yang semakin pesat ini.

Pendidikan bagi bangsa Indonesia merupakan kebutuhan mutlak yang harus di kembangkan sejalan dengan tuntutan pembangunan secara tahap demi tahap. Pendidikan berhubungan dengan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan dan keterampilan seseorang (Hardianto : 2012). Pendidikan juga merupakan hal yang paling utama untuk pengembangan sumberdaya manusia, maka dari itu tenaga pendidik memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengembangkan sumberdaya manusia melalui Pendidikan kepada siswa. Oleh karena itu, pendidikan memegang perananan kunci dalam pengembangan sumber daya manusia dan insan yang berkualitas. Memang secara kuantitas, kemajuan pendidikan di Indonesia cukup mengembirakan, namun secara kualitas

Upaya memperbaiki kondisi pendidikan di Indonesia sebenarnya juga telah ditempuh dengan lahirnya UU No. 22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, yang menyatakan bahwa wewenang terbesar bidang pendidikan ada di tangan pemerintah daerah, baik yang menyangkut pendanaan maupun kebijakan yang bersifat strategis di bidang kurikulum.

Guru juga dituntut harus memiliki kinerja yang mampu memberikan merealisasikan harapan dan keinginan dari semua pihak terutama masyarakat sekitar yang telah mempercayai si buah hatinya ke sekolah untuk menuntut ilmu. Dalam melakukan kegiatan belajar mengajar yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugas kegiatan belajar mengajar sehingga guru menjadi salah satu ujung tombak dalam mencapai keberhasilan Pendidikan. kinerja guru yang baik menjadi salah satu tolak ukur untuk keberhasilan kinerja yang di tujukan guru (Wulan : 2013). Dalam hal tersebut guru memerlukan sebuah dorongan atau motivasi agar semangat dalam melaksanakan kewajibannya.

Pemberian motivasi merupakan sebuah perangsang untuk meningkatkan keinginan dan daya penggerak keinginan bekerja seseorang di karenakan setiap motivasi mempunyai tujuan masing masing yang ingin dicapai, sehingga motivasi juga bisa sebagian dari sebuah tindakan (Widodo : 2015). Pengertian motivasi mencakup beberapa aspek tingkah perilaku manusia untuk mendorong seseorang berperilaku atau tidak berperilaku. Dari istilah tersebut motivasi merupakan dorongan manusia agar bisa bertindak dan berperilaku.

Pengertian motivasi di dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai suatu proses yang bisa memberikan sebuah dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga menyebabkan mereka bersedia bekerja dengan ikhlas dan bekerja tanpa terbebani (Sutrisno : 2017). Motivasi merupakan sikap suatu kelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dalam mencapai tujuan dengan penuh rasa tanggung jawab dan disiplin, sehingga suatu pekerjaan dapat terlaksana dengan mudah dan dapat tercapai apa yang menjadi tujuannya. Para guru bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Guru yang tidak memiliki motivasi yang positif maka akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan juga ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Keberhasilan guru dalam kegiatan belajar mengajar karena adanya sebuah dorongan atau motivasi sebagai bukti bahwa apa yang dilakukan guru sesuai dengan tanggung jawab guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Langkah yang diambil oleh kepala sekolah untuk mempertahankan pekerjaannya yaitu memberikan kompensasi atau suatu penghargaan terhadap prestasi kerja guru. Yang akan menimbulkan sebuah perilaku-perilaku atau kinerja guru sesuai dengan yang diinginkan lembaga.

Menurut Hasibuan (2015) kompensasi merupakan suatu imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan yang ada di dalam organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, seperti uang makan, cuti, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya dan lain-lain. Pemberian kompensasi akan memberikan kesejahteraan bagi guru, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya. Kompensasi berkaitan erat dengan

sistem penggajian. Sistem tersebut berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Tanpa disadari beberapa organisasi yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan sistem tersebut sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif. Selain itu pimpinan perusahaan bertanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif.

Dalam menciptakan efektifitas terhadap kinerja guru, sangat penting untuk menerapkan disiplin kerja. Kepala sekolah dituntut untuk memiliki kebijakan dan peraturan untuk dijadikan sebagai rambu rambu bagi guru dalam bekerja. Peraturan yang sudah dibuat tidak akan memiliki arti kalau tidak di dukung dengan disiplin. Menurut Hasibuan (2015) disiplin adalah suatu sikap hormat dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis serta sanggup bisa menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai nilai dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Disiplin dalam memberikan pelayanan dari guru kepada peserta didik dan disiplin dalam mentaati peraturan yang berlaku dalam memiliki etika kerja yang baik. Tanpa adanya disiplin yang baik, maka sekolah akan kesulitan untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam mewujudkan tujuannya. Setiap guru mampu menumbuhkan perilaku disiplin, maka guru bekerja sesuai dengan standard dan prosedur yang telah ditetapkan di sekolah, sesuai dengan aturan kerja selain itu juga memiliki kesediaan yang tinggi serta memiliki etika yang baik. untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai

tujuan yang telah ditetapkan, dikarenakan keberhasilan suatu lembaga salah satunya dipengaruhi oleh kinerja guru.

Kinerja guru menjadi ujung tombak untuk mengedepankan mutu dan kualitas Pendidikan, dan memaksimalkan kemampuan siswa berdasarkan potensi dan kecakapan yang di miliki masing masing individu. Kinerja guru dapat di ukur berdasarkan kriteria kompetensi setiap guru yang di miliki. Setiap organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta untuk mencapai suatu tujuan tentunya membutuhkan dukungan dari sumber daya manusia, sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerjanya (Moehariono : 2012).

Menurut Nahadi (2016) kinerja adalah sebuah hasil kerja yang kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Moehariono (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang terdapat dalam *strategic planing* suatu organisasi. kinerja bisa dikatakan tinggi apabila suatu target dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang sudah ditentukan.

SMK Muhammadiyah Lumajang atau di kenal dengan SMK Mulu adalah sekolah pusat keunggulan di kabupaten lumajang. Sudah tidak menjadi rahasia umum jika di kenal di kabaupaten lumajang bahkan di luar kabupaten. SMK MULU merupakan sekolah kejuruan dan terdapat 4 program keahlian yaitu Multimedia, Asisten Keperwatan, Teknologi Laboratorium Medik, Farmasi Klinis dan

Komunitas. Jumlah tenaga pengajar atau guru disana adalah 37 orang dengan status guru honorer.

Motivasi kerja yang lemah akan menyebabkan kinerja guru bisa menurun, di SMK MULU dapat diketahui bahwasannya para guru memang mengajar akan tetapi masih perlu ada masukan atau motivasi untuk lebih baik dalam kegiatan belajar mengajar di kelas. Berdasarkan hasil pengamatan terhadap cara guru menyampaikan materi terhadap siswa, sebagian guru tidak optimal dalam melaksanakan tugasnya serta sering terjadinya keluar masuk guru setiap tahun. Hal ini mungkin disebabkan kurangnya pemberian motivasi kepada guru, rendahnya kedisiplinan, dan tidak ada kompensasi atau penghargaan yang diberikan.

kompensasi kepada guru haruslah mampu memberikan kepuasan serta memenuhi kebutuhan standard kebutuhan hidup guru, selain itu kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten) dengan standrt jam kerja 8 jam kerja dalam 5 hari UU No. 13 tahun 2003 pasal 77 samapi pasal 85. sedangkan disekolah jam kerja 10/jam per hari dan bahkan sering pulang habis maghrib sehingga untuk waktu dengan keluarga kurang. kemungkinan tidak ada kompensasi atau bonus sehingga mempengaruhi kinerja guru dan juga bisa rendahnya kedisiplinan

Minimnya penerapan disiplin guru di sekolah juga akan mengakibatkan kinerja seorang guru menurun, hal ini dapat diketahui ada beberapa guru yang terlambat. kedisiplinan guru seperti datang tidak tepat waktu, mengumpulkan RPP tidak tepat waktu. Sanksi tersebut dengan membayar denda atau potong gaji minimal 2000 dan ijin tidak masuk ada acara keluarga atau sakit, juga dikenakan potongan gaji dan

tidak ada dispensasi dan ada guru yang sakit masih tetap mengajar. Menegakkan kedisiplinan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi sekolah untuk menjamin terpeliharanya tata tertib penyebabnya mungkin tidak adanya sanksi yang sesuai dengan kesalahan yang dilanggar.

Data Guru Keluar mulai dari tahun 2012 – 2022 pada SMK Muhammadiyah Lumajang :

Tabel 1.1.
Data Guru Keluar SMK Muhammadiyah Lumajang Tahun 2012 - 2022

No	Tahun Ajaran	Guru		Total	Guru Keluar		Total keluar
		L	P		L	P	
1	2012/2013	5	8	13	2	5	7
2	2013/2014	10	13	23	0	1	1
3	2014/2015	11	19	30	1	2	3
4	2015/2016	12	21	33	0	3	3
5	2016/2017	12	21	23	0	1	1
6	2017/2018	12	29	31	4	6	10
7	2018/2019	15	30	35	7	11	23
8	2019/2020	16	26	32	6	8	14
9	2020/2021	12	25	37	4	4	8
10	2021/2022	12	26	37	1	0	1

Sumber : Tata Usaha SMK Muhammadiyah Lumajang

Dari uraian dan fenomena motivasi, kompensasi, dan disiplin yang terjadi, menjadikan peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah Lumajang”**.

1.2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, SMK Muhammadiyah Lumajang merupakan sekolah menengah kejuruan dengan empat program keahlian yaitu Multimedia, Asisten Keperawatan, Teknologi Laboratorium Medik, Farmasi Klinis dan Komunitas. Maka dari itu perlu adanya pembatasan masalah dan variabel yang diteliti adalah pengaruh motivasi, Kompensasi dan kedisiplinan kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah Lumajang, agar penelitian lebih fokus dalam menggali dan menjawab permasalahan yang ada.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMK Muhammadiyah Lumajang ?
2. Apakah pengaruh Kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah Lumajang ?
3. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Lumajang ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Lumajang.

- b. Mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Lumajang.
- c. Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah Lumajang.

1.5. Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis

Mengetahui suatu teori dan praktek yang sudah dipelajari yaitu sumber daya manusia khususnya variabel pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin.

- b. Bagi Lokasi penelitian

Untuk memberikan suatu informasi untuk memecahkan masalah pengaruh motivasi, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Lumajang.

- c. Bagi Almamater

Menjadi salah satu referensi bagi peneliti lanjut untuk melakukan pengkajian sejenis.

