

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dengan disadari pendidikan memegang peranan penting dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Peningkatan kualitas sumberdaya manusia merupakan suatu proses yang tidak bisa dipisahkan dengan proses peningkatan layanan pendidikan yang diberikan, untuk pewujudan tujuan pendidikan yang berkualitas manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dikelola.

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dalam hal ini sumber daya manusianya adalah guru. Guru merupakan asset sumber daya manusia yang mampu mencapai keberhasilan sebuah pendidikan. Di dalam pembukaan UUD 1945 bahwa tujuan kita membentuk Negara RI yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Bangsa yang cerdas adalah bangsa yang tanggap di dalam menghadapi kesulitan. Berbagai elemen yang terlibat dalam kegiatan pendidikan dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa perlu dikenali yaitu pengenalan tentang pentingnya pendidikan, yang arahnya mengembangkan potensi individu agar mampu berdiri sendiri yaitu melalui pengembangan konsep, prinsip, kreativitas,

tanggung jawab dan ketrampilan masing-masing individu, termasuk dalam substansi pendidikan, mulai dari pendidik, kurikulum, kepala sekolah, sarana prasarana, siswa dan lingkungan pendidikan. Tujuan pendidikan pada setiap jenjang pendidikan yaitu memberikan kepada siswa untuk mengembangkan segala kemampuan dan bakat yang dimiliki sebagai pribadi, anggota masyarakat, warga negara dan anggota umat manusia serta menyiapkan siswa untuk melakukan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

SMK Negeri 1 Ponorogo merupakan lembaga pendidikan yang mempunyai peran penting dalam memberikan pelayanan kepada siswa-siswinya. Pelaksanaan tugas tersebut semakin lama semakin berat seiring dengan kemajuan teknologi dan berkembangnya ilmu pengetahuan yang setiap guru dituntut untuk kreatif dalam menyampaikan pelajaran guna untuk memberikan pelayanan pendidikan yang lebih baik. Peningkatan pelayanan diimbangi oleh pendidik dan tenaga kependidikan disamping itu harus didukung oleh sarana dan prasarana dalam proses belajar mengajar karena antara keinginan, tugas pokok dan fungsi, serta sarana prasarana harus seimbang.

Di dalam fungsi manajemen terdapat fungsi operatif. Menurut Mangkunegara (2001:2), fungsi operatif terdiri dari pengadaan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan tenaga kerja, dan pemisahan tenaga kerja.

Pemberian pelayanan pendidikan yang baik dan berkualitas merupakan bentuk dari sebuah kinerja seorang guru. Menurut Rivai dan Basri (2005:14)

yang dikutip dalam bukunya Kazwan yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Indonesia*, kinerja adalah adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja guru dikatakan memiliki kualitas yang baik apabila mampu memberikan sesuai dengan kemampuan dan kualitas penyampaian bahan materi pelajaran sesuai kurikulum dan siswa mampu memahami dan menerapkan apa yang telah disampaikan oleh guru. Selain dengan memberikan atau menyampaikan ilmu kepada siswa-siswinya, guru juga harus diberikan semangat kerja yang berupa motivasi dan dilakukan pengawasan yang tepat terhadap kinerja guru. Disiplin guru juga harus diterapkan sebagai bentuk upaya tanggung jawab dalam menjalankan semua tugas-tugasnya.

Dalam meningkatkan kinerja seorang guru, sekolah atau organisasi salah satu faktor utamanya adalah memberikan motivasi. Di dalam fungsi operatif menurut Mangkunegara (2001:2), motivasi kerja masuk dalam sub bagian integrasi. Menurut Hasibuan (2003:92) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut (dalam Arif-Farizal-1026, 2014). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Hasibuan menulis

dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2000) alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan dapat berupa *material incentive* dan *nonmaterial incentive*. *Material incentive* adalah motivasi yang bersifat materil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan. Yang termasuk *materil incentive* adalah yang berbentuk uang dan barang-barang. Sedangkan *nonmaterial incentive* adalah motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk *nonmaterial incentive* adalah penempatan pekerjaan yang tepat yang terjamin, piagam, penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar dan sejenisnya.

Selain motivasi dalam meningkatkan kinerja diperlukan adanya pengawasan (*controlling*) dari atasan atau kepala sekolah. Menurut Hasibuan (2008:20-23) pengawasan atau pengendalian masuk dalam sub fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian (dalam Ase Satria, 2015). Menurut George R. Terry (2006:395), pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai rencana yang telah ditetapkan (dalam Dede Sandi, 2013). Pengawasan yang dimaksud adalah pengawasan terhadap guru, untuk melihat apakah guru menjalankan tugasnya dengan baik melalui proses yang dijalani dan apakah proses belajar mengajar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan bersifat langsung maupun tidak langsung.

Tujuan utama dari pengawasan adalah untuk menjamin agar hasil yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga aktivitas dapat berjalan dengan lancar. Dengan demikian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi dapat dicapai secara maksimal. Jadi, tujuan pengawasan secara umum adalah menciptakan suatu efisiensi dan efektivitas dalam setiap kegiatan dan berusaha agar apa yang direncanakan dapat menjadi kenyataan.

Upaya dalam meningkatkan kinerja, disiplin juga sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau sekolah. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Di dalam fungsi operatif menurut Mangkunegara (2001:2), disiplin kerja masuk dalam sub bagian integrasi. Hasibuan dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2000) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini artinya sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi mengerjakan pekerjaan bukan karna paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Seorang guru akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Salah satu kendala atau permasalahan yang ada di SMK Negeri 1 Ponorogo yaitu tingkat absensi guru yang kurang baik. Disebabkan karena suatu alasan yang tidak bisa ditinggalkan atau bahkan terkadang guru ijin karena kepentingan pribadi yang kiranya masih bisa ditunda namun guru tetap meninggalkan jam mengajar sehingga kelas yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya kosong dan mengurangi standart mengajar di kelas. Serta kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru.

Maka untuk mewujudkan kinerja guru yang optimal dan sesuai standart diperlukan pemberian motivasi dalam rangka meningkatkan semangat kerja yang tinggi, disamping itu juga dilakukan pengawasan baik langsung maupun tidak langsung oleh Kepala Sekolah sebagai bentuk koreksi dari hasil perencanaan dengan kenyataan. Dengan motivasi dan pengawasan yang diberikan organisasi atau sekolah kepada guru tentu diharapkan akan meningkatkan disiplin dalam segala aspek sehingga kinerja atau hasil kerja yang dihasilkan akan memuaskan dan sesuai dengan tujuan sekolah atau organisasi. Dengan beberapa uraian yang telah dijelaskan di atas, maka penulis mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA GURU SMK NEGERI 1 PONOROGO”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

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

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pada guru SMK Negeri 1 Ponorogo?
2. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pada guru SMK Negeri 1 Ponorogo?
3. Apakah disiplin kerja bisa menjadi variabel intervening antara variabel motivasi dan pengawasan terhadap kinerja pada guru SMK Negeri 1 Ponorogo?

## 1.3 Batasan Masalah

Untuk lebih mengarah pada pembahasan yang sistematis dan terarah maka dalam pemecahan masalah perlu kiranya diadakan pembatasan masalah. Dengan adanya pembatasan masalah tersebut akan diperoleh langkah yang tepat serta ruang lingkup yang sesuai dengan masalah yang penulis kemukakan. Maka penulis memberikan batasan permasalahan pada masalah yang berhubungan dengan motivasi, pengawasan, disiplin dan kinerja yaitu ;

Mengenai pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada guru SMK Negeri 1 Ponorogo khususnya berstatus guru tetap.

## **1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pada guru SMK Negeri 1 Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pada guru SMK Negeri 1 Ponorogo.
- c. Untuk mengetahui disiplin kerja sebagai variabel intervensi antara variabel motivasi dan pengawasan terhadap kinerja pada guru SMK Negeri 1 Ponorogo.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian :

#### **1. Bagi perusahaan**

Dengan diadakannya penelitian ini, memberikan referensi apakah ada pengaruh tingkat motivasi dan pengawasan terhadap kinerja dengan disiplin sebagai variabel intervensi pada guru SMK Negeri 1 Ponorogo. Sehingga membantu guru untuk melakukan evaluasi dan memperbaiki menjadi lebih baik lagi.

#### **2. Bagi Mahasiswa/ Peneliti**

Dapat membandingkan fenomena-fenomena yang ada di perusahaan yang akan diteliti dan dapat memperoleh pengetahuan yang lebih luas setelah melakukan penelitian.



### 3. Bagi Pihak Lain/ Pembaca

Memberikan wawasan baru dan pengetahuan yang bisa dijadikan acuan untuk membuat skripsi berikutnya khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia tentang motivasi dan pengawasan terhadap kinerja dengan disiplin sebagai variabel intervening pada guru SMK Negeri 1 Ponorogo.

### 4. Bagi Lembaga/ Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat guna untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian dalam penelitian serta dapat pula dijadikan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil penelitian lebih sempurna.



