

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang berkembang pesat seperti sekarang ini, setiap sekolah dituntut untuk dapat mengelola dengan baik sumber-sumber keunggulan kompetitifnya. Persaingan yang semakin ketat tentunya akan berpengaruh terhadap aktivitas sekolah untuk dapat terus bertahan dan bersaing dengan sekolah-sekolah lainnya. Salah satu aspek faktor produksi yang mempunyai peranan penting dalam menjalankan suatu aktivitas pendidikan adalah sumber daya manusia. Kedudukan sumber daya manusia dalam pendidikan tidak lagi sebagai pelengkap dalam pencapaian tujuan saja, tetapi sudah harus menjadi faktor penentu keberhasilan aktivitas yang dilakukan.

Untuk menghadapi persaingan dan kemajuan zaman tersebut, sekolah perlu mempersiapkan diri terutama pembenahan intern sekolah, yang diawali dari peningkatan kualitas kerja pegawainya. Kualitas kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pembinaan disiplin kerja, sebab kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau pegawai tanpa ditunjang dengan kedisiplinan kerja yang tinggi, akan mengakibatkan tugas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan tidak akan mencapai hasil maksimal bahkan mungkin akan mengalami kegagalan yang dapat merugikan sekolah di mana ia bekerja. Khususnya bagi peserta didik yang seharusnya mendapatkan layanan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan sebagai motor penggerak seluruh aktivitas pendidikan dalam mewujudkan suatu pencapaian tujuan pendidikan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling banyak berperan dalam menjalankan aktivitas pendidikan karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan pendidikan.

Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi seperti dalam pendidikan sangat penting karena mereka yang memprakarsai terbentuknya organisasi, mereka yang berperan dalam membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi itu. Pencapaian tujuan pendidikan tersebut perlu ditunjang oleh sumber daya manusia yang mampu untuk selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas pendidikan sehingga eksistensinya harus diperhatikan. Seiring dengan tuntutan tersebut maka kebutuhan pendidikan pada pegawai yang memiliki prestasi di atas standar yang telah ditetapkan akan semakin meningkat pula. Oleh karena itu tidak bisa diingkari bahwa sekolah harus memperhatikan tentang pemeliharaan pegawai dengan baik sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang optimal bagi sekolah. Untuk memperoleh hasil yang optimal, maka pegawai perlu diberikan pembinaan disiplin kerja.

Pembinaan disiplin kerja yang dilakukan oleh sekolah terhadap para pegawainya merupakan suatu cara yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan kualitas kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban pegawai. Untuk meningkatkan kualitas kedisiplinan,

dapat juga didukung dengan beberapa motivasi yang diberikan oleh pihak sekolah.

Pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik apabila dilakukan pembinaan disiplin secara terus menerus. Dengan dilakukan pembinaan disiplin secara terus menerus maka diharapkan suatu saat para pegawai berdisiplin bukan karena adanya hukuman, melainkan pegawai berdisiplin karena adanya motivasi yang betul-betul bersumber dari diri sendiri.

Sebagaimana yang disebutkan oleh Hejrachman Ranupandojo dan Suad Husnan dalam Gouzali Saydam (2000 : 32) bahwa salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pemeliharaan pegawai. Fungsi pemeliharaan berkaitan dengan upaya untuk mempertahankan kemauan dan kemampuan kerja pegawai melalui penerapan beberapa program yang dapat meningkatkan loyalitas dan kebanggaan kerja. Oleh sebab itu pembinaan disiplin dan motivasi kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu pemeliharaan pegawai. Namun, sekolah dalam hal ini sering kali lupa atau lalai dengan hal-hal yang berkaitan dengan pemeliharaan pegawai tersebut dan tidak melakukan pemeliharaan pegawai sebagaimana mestinya. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan pegawai dalam bekerja, yang akan mengakibatkan pegawai malas bekerja, tidak betah, kemangkiran dan hal-hal lainnya yang pada akhirnya dapat merugikan sekolah.

Permasalahan yang muncul sehubungan dengan pembinaan disiplin kerja yang dilakukan kepala sekolah dan motivasi kerja pegawai administrasi

berdasarkan kenyataan di lapangan, diperoleh : pembinaan disiplin kerja kurang tercapai dengan optimal, kepala sekolah kurang tertib dalam melakukan pembinaan disiplin kerja, misalnya mengkondisikan kehadiran pegawai untuk mematuhi jam kerja belum optimal, menetapkan peraturan kerja untuk pegawai administrasi kurang tegas, perhatian kepala sekolah terhadap tugas pegawai administrasi kurang seperti arahan mengenai tugas kepada pegawai jarang dilakukan. Demikian pula terhadap motivasi kerja rendah, dimana tenaga administrasi sekolahnya dalam bekerja terlihat tidak bersemangat. Mulai dari ke sekolah datang terlambat sehingga penyelesaian pekerjaan/tugas kadang kala tidak tepat waktu, selain itu pulang sekolah tidak sesuai dengan waktu dan peraturan yang telah di tentukan sekolah. Masalah lain yang muncul ialah jarang sekali para pegawai khususnya bagian administrasi mengikuti kegiatan upacara bendera setiap hari senin. Sedangkan perihal tugasnya sebagai pegawai administrasi yaitu melaksanakan pelayanan baik dalam melaksanakan tugas ketatausahaa, melaksanakan pemeliharaan gedung dan ketertiban sekolah, melaksanakan urusan rumah tangga sekolah, membuat DPG 3 semua pegawai administrasi baik CPNS maupun PNS, koordinator dan penanggungjawab kepada administrasi sekolah. Dari beberapa tugas tersebut pegawai lalai untuk menyelesaikan tugas.

Dalam menjalankan roda organisasi salah satunya perlu didukung oleh pegawai administrasi yang handal. Sekolah harus mampu memelihara dan mempertahankan para pegawainya agar tetap bekerja dengan baik, salah satu caranya yaitu melalui pembinaan disiplin kerja yang baik. Dengan melakukan

pembinaan disiplin kerja yang baik maka diharapkan dapat memotivasi kerja para pegawainya sehingga dapat membangkitkan semangat kerjanya. Seperti para pegawai bagian administrasi di SMK Swasta wilayah Kecamatan Cimahi Utara, mereka sebaiknya diberikan pembinaan disiplin kerja yang terus menerus agar terhindar dari kesalahan dan keterlambatan dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu pembinaan disiplin kerja sangat diperlukan untuk membangun semangat kerja para pegawainya agar mereka dapat bekerja dengan baik.

Pembinaan disiplin yang terus menerus dilakukan oleh SMK Swasta yang ada di wilayah Kecamatan Cimahi Utara, diharapkan pada suatu saat perilaku disiplin para pegawai bukan karena takut akan sanksi yang merupakan hukuman atas tindakan pelanggaran peraturan disiplin, melainkan para pekerja berdisiplin karena adanya dorongan yang tumbuh dari dalam diri sendiri dan lingkungan kerja. Apabila motivasi kerja telah tumbuh dari dalam diri sendiri di setiap para pegawainya maka dengan mudah pegawai tersebut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Berdasarkan uraian singkat dan latar belakang pentingnya peranan pembinaan disiplin kerja dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai tersebut, maka penulis tertarik untuk menggali lebih dalam untuk melakukan penelitian tentang pembinaan disiplin kerja dan pemberian motivasi kerja yang akan dituangkan dalam suatu penelitian dengan judul **“PENGARUH PEMBINAAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI BAGIAN ADMINISTRASI PADA SEKOLAH MENENGAH**

KEJURUAN SWASTA SE-WILAYAH KECAMATAN CIMAHU UTARA”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah dikemukakan, maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pembinaan disiplin kerja yang diberikan Kepala Sekolah kepada pegawai bagian administrasi pada SMK Swasta Se-Wilayah Kecamatan Cimahi Utara?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai bagian administrasi pada SMK Swasta Se-Wilayah Kecamatan Cimahi Utara?
3. Seberapa besar pengaruh pembinaan disiplin kerja oleh Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja pegawai bagian administrasi pada SMK Swasta Se-Wilayah Kecamatan Cimahi Utara?

C. Maksud Dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data, fakta, dan informasi yang berkaitan dengan pembinaan disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai bagian administrasi pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Se-Wilayah Kecamatan Cimahi Utara.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai Pengaruh Pembinaan Disiplin Kerja oleh Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Pegawai bagian Administrasi pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Se-Wilayah Kecamatan Cimahi Utara.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Pembinaan disiplin kerja oleh Kepala Sekolah kepada pegawai administrasi pada SMK Swasta se-Wilayah Kecamatan Cimahi Utara.
- b. Motivasi kerja pegawai bagian administrasi pada SMK Swasta se-Wilayah Kecamatan Cimahi Utara.
- c. Besaran pengaruh pembinaan disiplin oleh Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja pegawai bagian administrasi pada SMK Swasta se-Wilayah Kecamatan Cimahi Utara.

D. Kegunaan Penelitian

Selain memiliki tujuan, penelitian ini juga memiliki manfaat yang dapat dirasakan oleh penulis pada khususnya dan oleh pembaca pada umumnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk referensi ilmu administrasi pendidikan di dalam konteks organisasi, pengelolaan personil atau pengembangan sumber daya manusia dan dapat menambah perbendaharaan tulisan khususnya mengenai pengaruh pembinaan disiplin terhadap motivasi kerja pegawai bagian administrasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pikiran untuk studi perbandingan bagi pihak yang berminat dan tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan atau masukan bagi kepala sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta se-Wilayah Kecamatan Cimahi Utara khususnya bagian administrasi dan pihak dinas pendidikan Kota Cimahi tentang pentingnya pembinaan disiplin kerja dan pemberian motivasi kerja pada pegawai bagian administrasi.

E. Asumsi

Asumsi adalah suatu titik tolak pemikiran yang menjadi landasan dari penyelidikan suatu masalah. Hal ini sesuai dengan pedoman penulisan karya ilmiah UPI (2006 : 45) yang mengemukakan bahwa : “Asumsi adalah titik pangkal penelitian dalam rangka penulisan skripsi, tesis atau disertasi itu.

Asumsi dapat berupa teori, evidensi-evidensi dan dapat pula pemikiran peneliti itu sendiri.”

Adapun asumsi yang penulis ajukan dalam hal penelitian ini adalah sebagai berikut :

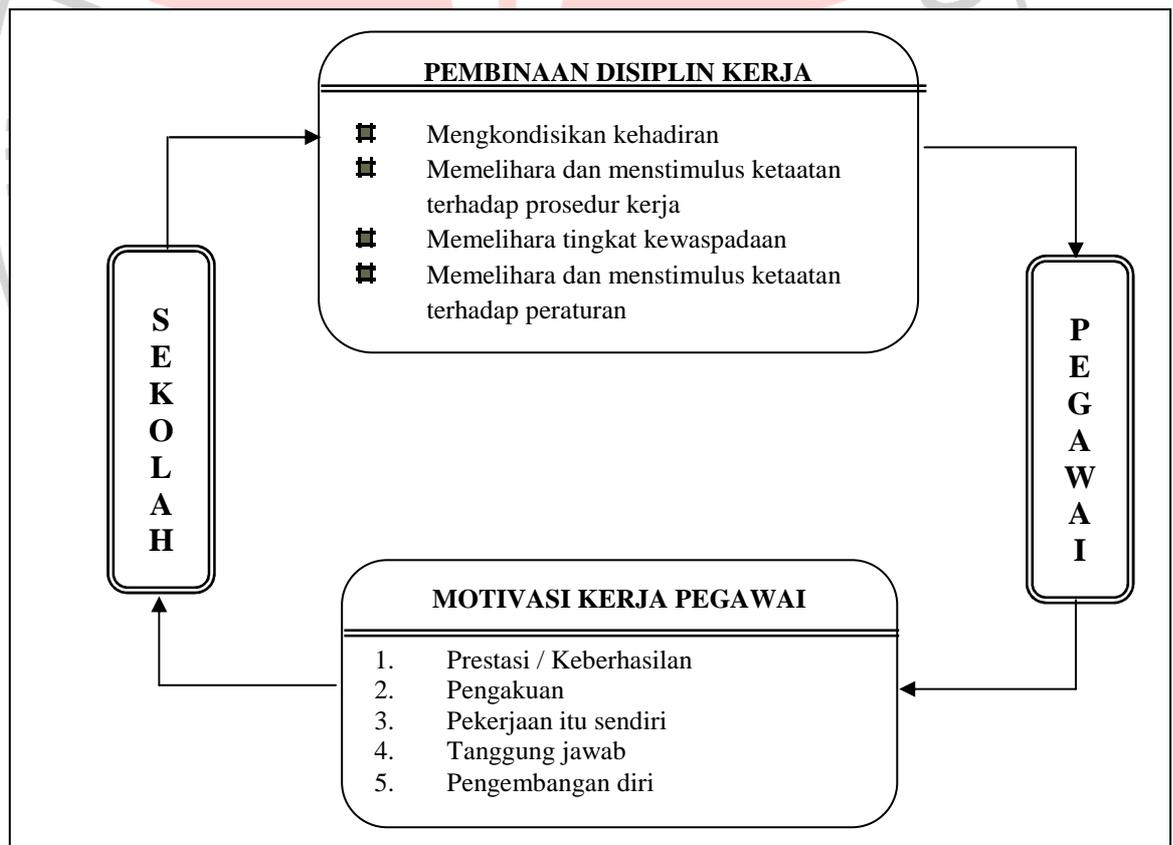
1. Pembinaan disiplin adalah pelatihan atau pengembangan diri karyawan yang dapat dilakukan dengan peraturan tertulis, juga dengan melakukan pelatihan disiplin dasar bagi para karyawan. (Saydam, 2005:202).
2. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. (Rivai, 2004 : 455).
3. Pembinaan disiplin yang terus menerus akan mampu meningkatkan motivasi kerja para pegawai.
4. Pembinaan disiplin dan motivasi merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu pemeliharaan pegawai.

Pernyataan tentang adanya hubungan antara pembinaan disiplin dengan motivasi kerja yang dilakukan oleh sebuah instansi atau perusahaan dapat diperkuat dengan adanya penelitian yang sudah ada sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Panuti (453.M) dan Handrian (327.M).

Berdasarkan penelitian yang mereka lakukan untuk mencari hubungan antara pembinaan disiplin dengan motivasi kerja para pekerja di perusahaan yang mereka teliti, mereka mendapatkan hasil dari penelitian tersebut. Menurut penelitian yang diamati oleh Panuti yang dilakukan dengan cara menggunakan uji korelasi *product moment*, maka didapatkan nilai r sebesar

0,67. Sedangkan menurut penelitian yang diamati oleh Handrian dengan cara menggunakan uji korelasi yang sama, maka didapatkan nilai r sebesar 0,62. Menurut Sugiyono (2005:183), koefisien korelasi yang mempunyai skala 0,60-0,79 berarti antara variabel X dan variabel Y memiliki hubungan kuat. Dari keterangan tersebut maka dapat diartikan bahwa pembinaan disiplin dengan motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat.

Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran di atas, penulis teruskan untuk mencoba meneliti hubungan antara pembinaan disiplin dengan motivasi kerja para pekerja lingkup persekolahan. Agar lebih memperjelas akan digambarkan skema kerangka pemikiran pada gambar 1.1 sebagai berikut :



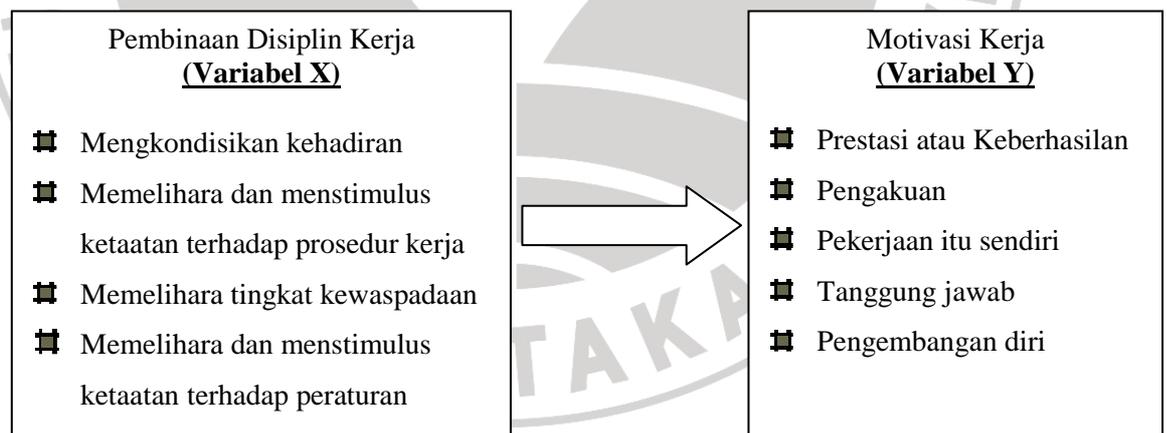
Gambar 1.1. Skema Kerangka Pemikiran Pengaruh Pembinaan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Para Pegawai Di Sekolah

F. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti yang harus diuji kebenarannya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (1998: 67) yang mengemukakan bahwa: “Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Berdasarkan pengertian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: **“Terdapat Pengaruh yang Positif dan Signifikan Antara Pembinaan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bagian Administrasi Di Lingkungan Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Se-wilayah Kecamatan Cimahi Utara”**.

Adapun variabel dan indikator dari hipotesis di atas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.2
Hipotesis Penelitian

Keterangan :

Variabel X : Pembinaan Disiplin Kerja

Variabel Y : Motivasi Kerja

➡ : Menunjukkan pengaruh antar kedua variabel

G. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif.

Metode deskriptif, yaitu suatu studi yang bertujuan untuk memperoleh jawaban terhadap permasalahan yang terjadi pada masa sekarang.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Ali (1999:52), bahwa :

Masalah yang layak diteliti dengan menggunakan metode deskriptif adalah masalah yang dewasa ini sedang dihadapi. Untuk mengadakan penelaahan terhadap masalah yang mencakup aspek yang cukup banyak, menelaah suatu kasus tunggal, mengadakan perbandingan antara suatu hal dengan hal lain, ataupun melihat hubungan antara gejala dengan peristiwa yang mungkin akan muncul, dengan munculnya gejala tersebut.

Menurut Sugiyono (2004:11), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat suatu perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Tujuan dari penggunaan metode deskriptif pada penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran secara sistematis mengenai pembinaan disiplin kerja dan motivasi kerja *pegawai* bagian *administrasi* Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta se-wilayah Kecamatan Cimahi Utara.

Kemudian yang dimaksud dengan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini merupakan pendekatan penelitian yang dilakukan dengan cara mengukur indikator-indikator variabel, sehingga dapat diperoleh gambaran umum mengenai masalah yang sedang diteliti.

Untuk menunjang hasil penelitian, maka penulis melakukan pengumpulan data baik untuk data primer maupun data sekunder. Adapun teknik yang dilakukan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah

dengan penelitian kepustakaan (*library research*), penelitian lapangan (*field research*) yaitu jenis teknik pengumpulan data kuesioner. Skala yang digunakan untuk pengukuran data variabel X (pembinaan disiplin kerja) dan Y (motivasi kerja) adalah Skala Likert. Dalam penelitian ini, kuesioner yang disebar kepada responden berupa pernyataan positif dan negatif. Sedangkan untuk mengukur seberapa besar pengaruh pembinaan disiplin terhadap motivasi kerja, maka dapat diuji dengan pengujian statistik Korelasi *Product Moment* dan analisis regresi.

Untuk selengkapnya mengenai metode penelitian ini akan dibahas pada BAB III (tiga).

H. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi tempat penelitian adalah yang berkaitan dengan permasalahan diatas, maka penelitian ini dilaksanakan pada beberapa SMK Swasta yang ada di wilayah Kecamatan Cimahi Utara, antara lain sebagai berikut :

- a. SMK Sangkuriang 2 Cimahi
- b. SMK Tut Wuri Handayani Cimahi
- c. SMK Taruna Mandiri Cimahi
- d. SMK Pasundan 1 Cimahi
- e. SMK PGRI 2 Cimahi
- f. SMK TI-Garuda Nusantara Cimahi
- g. SMK Kesehatan Bakti Kencana

2. Populasi Penelitian

Populasi penelitian adalah keseluruhan sumber data atau objek penelitian, dimana data diperoleh dan untuk ruang lingkup hasil penelitian diberlakukan. "Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". (Sugiyono. 2004: 9)

Maka dari itu sesuai dengan masalah, maka yang dijadikan populasi sebagai sumber data adalah seluruh pegawai bagian administrasi di SMK swasta se-wilayah Kecamatan Cimahi Utara.

3. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai sumber data yang dianggap mewakili seluruh populasi secara representatif. Menurut Sugiyono (2004:9), pengertian sampel adalah sebagai berikut:

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Untuk menentukan banyaknya sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat benar-benar mewakili dari populasi

penelitian atau sumber data, peneliti menggunakan sampel berdasarkan aturan yang dikemukakan oleh Arikunto (1996:120) bahwa :

Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.....

Sehingga dalam menentukan sampel yang akan dipakai pada penelitian ini yaitu seluruh jumlah dari pegawai bagian administrasi di SMK Swasta se-wilayah Kecamatan Cimahi Utara yaitu sebanyak 40 responden. Yang biasa disebut dengan sampel populasi atau sampel total.

