

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini pendidikan sangatlah penting. Setiap individu dituntut agar dapat bersaing bukan hanya dengan sesama warganya tetapi juga dengan warga negara lain. Bekal pendidikan yang telah dimiliki suatu masyarakat akan berkembang secara baik dan tidak dapat di pungkiri lagi masyarakat tersebut semakin berkualitas serta mampu bersaing secara kompetitif. Dunia pendidikan mempunyai peranan yang signifikan dalam proses peningkatan kualitas. Peran ini berupaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan mampu menghadapi persaingan.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal sangat diperlukan oleh setiap lembaga. SDM yang handal dapat meningkatkan kinerja yang baik sehingga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja lembaga. Namun, SDM yang handal tidak otomatis dapat meningkatkan kinerja lembaga. SDM yang handal sekalipun perlu di “*manage*” agar memiliki kinerja yang baik dan bersifat kolektif serta merupakan kesatuan yang padu untuk mencapai tujuan organisasi (Marnis & Priyono, 2008).

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting di dalam upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM), terutama dalam mempersiapkan generasi baru yang mampu menjadi penerus dan pelaksana pembangunan di segala bidang. Pendidikan merupakan wadah untuk mempersiapkan peserta didik agar mampu hidup dengan baik dalam bermasyarakat, mampu meningkatkan dan mengembangkan kualitas diri, serta berkontribusi secara bermakna dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan bangsanya.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, guru merupakan faktor kunci utama mencapai keberhasilan suatu pendidikan. Menurut Abdurahim et al., (2020) Guru merupakan tenaga kependidikan yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih, serta mengarahkan peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat dengan

bangsa lain dengan landasan keimanan dan ketaqwaan yang kokoh. Pada dasarnya terdapat beberapa faktor keberhasilan pendidikan, antara lain yaitu : guru, siswa, sarana prasarana, lingkungan pendidikan dan kurikulum (Pratiwi, 2021). Guru dalam proses pembelajaran di sekolah mempunyai kedudukan yang sangat tinggi dan tanpa mengabaikan faktor penunjang keberhasilan lainnya. Guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan yang harus diakui. Guru mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka akan dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. karena meskipun fasilitas pendidikan yang disediakan atau difasilitasi lengkap dan mempunyai teknologi yang canggih, namun jika tidak di tunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas dan kompeten, maka akan mustahil menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal.

Tertuang dalam UU RI No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam Pasal 1 ayat 1 yang berisi "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara." Dan Pasal 3 yang berisi " Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab." Selanjutnya tertuang dalam UU RI No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah".

Dari kedua undang-undang tersebut sudah sangat jelas bahwa guru memegang peranan yang sangat sentral dan strategis dalam proses pembelajaran yang ada di dalam sekolah. Mengingat peran pentingnya tersebut sehingga peran guru sebagai pendidik tidak akan pernah tergantikan oleh peran apapun. Guru yang awalnya di kenal

dengan istilah pendidik dalam sejarahnya sampai sekarang tidak pernah dapat tergantikan oleh apapun termasuk oleh teknologi seperti sekarang yang sedang tumbuh dan berkembang sangat pesat dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Setinggi dan secepat apapun perkembangan teknologi peranan guru tidak akan pernah bisa tergantikan oleh kemajuan teknologi, karena guru bukan hanya sebagai pengajar yang tugasnya mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi kepada peserta didik, tetapi yang terpenting justru tugasnya sebagai pendidik. Tugas sebagai pendidik adalah mendidik anak menjadi manusia dewasa dalam pengertian yang sebenarnya (Suriansyah et al., 2015).

Sekolah SMA Muhammadiyah Cileungsi merupakan sebuah lembaga yang bergerak dalam bidang pendidikan yang bertujuan untuk mempersiapkan dan mengembangkan siswanya secara matang dalam bidang akademis, psikologis dan sosial. Sebagai lembaga pendidikan yang memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, SMA Muhammadiyah Cileungsi berupaya untuk memenuhi kebutuhan ilmu pendidikan dengan meningkatkan daya pikir dan menanamkan kebiasaan belajar sesuai dengan bakat dan minat peserta didik. Label nilai akreditasi “A” menjadikan sekolah ini sebagai salah satu sekolah favorit para siswa yang baru lulus dari jenjang menengah pertama. Melihat begitu besarnya harapan siswa terhadap ilmu yang akan mereka peroleh dari sekolah tersebut dan sebagai salah satu sekolah yang membentuk generasi robbani, berprestasi, berbasis teknologi dan berwawasan lingkungan, maka para sumber daya manusia yang terlibat sebaiknya sadar akan besarnya pengaruh hasil kinerja guru yang dimiliki serta dampaknya terhadap perkembangan mutu pendidik di Indonesia.

Salah satu sumber daya terpenting di sekolah SMA Muhammadiyah Cileungsi adalah guru. Menurut Sari et al., (2022) guru adalah pribadi dewasa yang mempersiapkan diri secara khusus melalui Lembaga Pendidikan Guru Tenaga Kependidikan (LPTK) agar dengan keahliannya mampu mengajar sekaligus mendidik siswanya untuk menjadi warga Negara yang baik (susila), berilmu, produktif, sosial, sehat dan mampu berperan aktif dalam peningkatan sumber daya manusia. Sedangkan menurut Nurali, (2018) guru adalah seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik atau tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya untuk merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi. Guru

bertanggung jawab penuh terhadap kualitas pendidikan di sekolah. Guru merupakan individu yang tahu situasi dan kondisi siswa serta bertanggung jawab atas tercapainya hasil belajar.

Guru merupakan tenaga kependidikan yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih, serta mengarahkan peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat dengan bangsa lain dengan landasan keimanan dan ketaqwaan yang kokoh. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sangatlah penting dalam terwujudnya visi dan misi penyelenggaraan pembelajaran di sekolah dimana ia melaksanakan tugasnya. Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mendidik, mengajar, membimbing dan memberikan keteladanan, kreatif dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Membahas permasalahan kualitas dari kinerja guru sekolah di SMA Muhammadiyah Cileungsi tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas dan berkarakter. Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak namun kenyataan di lapangan menunjukkan masih ada beberapa guru SMA Muhammadiyah Cileungsi yang kinerjanya kurang optimal. Berdasarkan survei awal di SMA Muhammadiyah Cileungsi pada tanggal 16 Maret 2022, termasuk wawancara yang dilakukan terhadap kepala sekolah ternyata di indikasikan permasalahan terkait kinerja guru di sekolah SMA Muhammadiyah Cileungsi. Terlihat bahwa kinerja guru dirasakan masih belum memuaskan bagi pihak sekolah, dalam realitas sehari-hari masih ditemukan adanya gejala-gejala antara lain : 1) mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya, 2) masih kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang di berikan dari sekolah, 3) guru yang menampilkan cara kerja yang masih monoton, 4) masih minimalnya kreatifitas dan inovasi pembelajaran, 5) guru belum menjadi figur atau teladan dalam mengaplikasikan ilmu dalam kehidupan sehari-hari, 6) kinerja guru masih tergantung dengan seberapa besar penghasilnya.

Tingkat kuantitas pekerjaan yang dimiliki oleh guru SMA Muhammadiyah Cileungsi dituntut harus memiliki kinerja yang maksimal. Di indikasikan bahwa beberapa guru kurang memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut berdampak pada kurangnya tingkat tanggung jawab yang dimiliki, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan tidak bisa menyelesaikan tugasnya dalam batas waktu yang telah ditentukan. Misalnya terdapat beberapa guru dalam menyerahkan daftar nilai harus terus diingatkan karena sudah melebihi batas yang telah ditentukan oleh ketentuan sekolah. Kurangnya sikap positif terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga akan mempengaruhi tingkat kualitas yang dimiliki oleh guru. Beberapa guru belum menjadi figur yang baik untuk siswanya dalam mengaplikasikan ilmu kedalam hidup sehari-hari. Selain itu juga ditemukan beberapa guru dalam melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) yang melaksanakan pembelajaran yang monoton sehingga kurangnya inovasi dan kreatifitas yang membuat siswa menjadi jenuh atau bosan.

Dalam meningkatkan kinerja guru-guru SMA Muhammadiyah Cileungsi antara lain dengan peningkatan kinerja guru dapat melalui pembinaan berkala, pelatihan-pelatihan, seminar, pendidikan formal yang tinggi serta pembinaan dan pengembangan untuk mendukung pembelajaran yang efektif. Dalam pelaksanaannya kita tidak hanya menuntut keahlian dari para ahli pengembang kompetensi guru saja melainkan juga harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Mathis & Jackson (2015:127) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja, antara lain : 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan 5) hubungan mereka dengan organisasi. Selain hal itu yang perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja guru yang tinggi diperlukan adanya motivasi dari guru untuk meningkatkan kinerjanya secara utuh, apalagi seorang guru harus menunjukkan perilaku yang kuat yang diarahkan untuk menuju suatu tujuan tertentu, adanya keinginan dan hasrat yang lebih mengarah pada tingkah laku yang berorientasi pada tercapainya *standar of excellent*. Orientasi tersebut mengarah pada peran guru yang sering kali diposisikan sebagai faktor penting untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan profesi. Guru perlu semangat dan mempunyai keinginan yang tinggi untuk

mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya. Kemampuan dan motivasi yang tinggi didasarkan pada keinginan yang kuat dari setiap guru untuk berkarya.

Kepuasan kerja guru SMA Muhammadiyah Cileungsi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja adalah pencapaian bentuk atau bentuk harapan yang mengarah pada perasaan senang terhadap pekerjaannya (Nabawi, 2019). Sedangkan menurut Afriza (2021) kepuasan kerja dapat di definisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang, yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Dengan adanya kepuasan kerja, maka setiap guru akan mempunyai semangat dan sikap positif terhadap pekerjaan yang dilakukan olehnya. Sebab-sebab ketidakpuasan beranekaragam, seperti penghasilan yang rendah atau di rasa kurang memadai, kondisi kerja yang kurang mendukung, hubungan kerja yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja dan pekerjaan yang kurang sesuai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru SMA Muhammadiyah Cileungsi ketidakpuasan kerja yang dialami oleh guru yaitu dalam 1) ketidakpuasan gaji yang di peroleh. Mereka mengeluhkan karena guru selalu di tuntut yang terbaik bagi sekolah. Penerapan sistem *full day school* yang mewajibkan guru memenuhi jam pembelajaran yang terlalu banyak sehingga guru merasa jenuh menghadapi pekerjaan yang jumlahnya banyak, bahkan mereka bekerja melebihi dari jam mengajar tanpa di imbangi dengan perolehan gaji yang sesuai. 2) hubungan kerja kurang baik yang dirasakan oleh guru antar rekan kerja maupun dengan atasan. Hal ini membuat guru tidak nyaman dalam bekerja sehingga ia tidak puas dalam bekerja dan menyebabkan kinerja menurun. 3) adanya ketidaksesuaian mengajar dengan jurusan pendidikan yang diampu oleh guru. Guru yang berasal dari lulusan Sarjana Pendidikan Sosiologi, mengajar pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan karena mengisi kekosongan guru yang ada. Hal ini membuat guru mengalami ketidakpuasan kerja sehingga bekerja secara tidak optimal karena penempatan guru dalam mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan guru. Selain itu, 4) fasilitas kerja yang kurang memadai. Fasilitas yang terbatas akan membuat guru tidak bisa berkembang dalam sistem belajar

mengajar yang akan dilaksanakan, hal ini membuat guru mengalami ketidakpuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja juga harus sangat di perhatikan dalam kegiatan kerja yang ada di sekolah SMA Muhammadiyah Cileungsi. Kepuasan kerja sebagai suatu sikap yang umum seseorang individu terhadap pekerjaan. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Jika guru mencapai kepuasan kerja mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan dari pendidikan tersebut. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan adanya aspek-aspek kepuasan kerja yang terpenuhi, maka akan memengaruhi hasil kinerja guru secara optimal.

Motivasi kerja guru juga merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi merupakan energi yang timbul untuk mendorong semangat bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan yang nyata. Dengan demikian semakin tinggi motivasi yang dihasilkan seseorang maka semakin tinggi pula kinerja yang diberikan. Begitu pula dengan sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dihasilkan seseorang maka semakin rendah pula kinerja yang diberikan. Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuan dirinya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang bergerak, baik disadari maupun tidak disadari. Motivasi belajar adalah jantung kegiatan belajar, yang mendorong seseorang untuk belajar (Pratiwi, 2021). Lebih lanjut Nurali (2018) berpendapat motivasi memfokuskan agar siswa belajar lebih giat, motivasi di pandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk belajar. Dalam motivasi terkandung adanya keinginan yang kuat untuk dapat mengaktifkan, meggerakkan, menyalurkan dan mengarahkan sikap dan perilaku setiap individu.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru, rendahnya motivasi kerja guru SMA Muhammadiyah Cileungsi diakibatkan: 1) kurangnya persaingan antar guru untuk berprestasi (*need for achievement*), 2) kurangnya motivasi atau dorongan yang diberikan kepada kepala sekolah terhadap guru, 3) serta kesempatan untuk melakukan kreatifitas sangat terbatas. Mereka cenderung sudah berada di zona aman dan merasa tidak perlu untuk melakukan perubahan dalam menghadapi kemajuan dan perkembangan zaman, sehingga persaingan antar guru untuk berprestasi masih rendah. Selain itu, kurangnya pengembangan potensi dari para guru akan membuat guru kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga guru tidak menunjukkan kinerja yang maksimal.

Guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, di pundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Maka dari itu profesionalitas seorang guru harus di ikuti oleh motivasi kerja guru dalam mengembangkan kurikulum yang berkarakter di sekolah akan sangat berguna, apabila guru mempunyai keinginan, tanggung jawab, minat, penghargaan dan meningkatkan dirinya dalam melaksanakan tugas kegiatan mengajar. Demikian halnya dengan tercapainya kinerja guru diantaranya ditentukan oleh tingkat sejauh mana kepuasan kerja dan motivasi guru.

Terkait dengan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, adapun penelitian-penelitian terdahulu yang telah meneliti variabel-variabel tersebut mengenai faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Salah satunya yaitu penelitian dari Nurali (2018) dalam hasil penelitian ini yang dilakukan olehnya menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK Kecamatan Pebayuran Kabupaten Bekasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru maka akan semakin tinggi juga kinerja yang akan dihasilkan oleh guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari et al., (2022) dalam hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Danau Sipin Kota Jambi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya motivasi kerja yang dirasakan oleh guru maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan oleh guru tersebut. Manfaat untuk guru

yang termotivasi dia akan lebih berusaha dengan potensi yang dimilikinya sehingga guru berkerja lebih maksimal, dan pekerjaan yang dilakukan akan terselesaikan dengan baik.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kristina et al., (2021) hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru PNS di SMAN 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru dengan tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai dorongan usaha untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan terhadap waktu, kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target yang diberikan oleh sekolah.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai hubungan erat dengan kinerja guru dan belum menjadi hal yang terbukti positif di SMA Muhammadiyah Cileungsi. Maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah SMA Muhammadiyah Cileungsi ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas. Maka penulis merumuskan masalah yang dapat diketahui dalam penelitian ini diantaranya :

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah SMA Muhammadiyah Cileungsi ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah SMA Muhammadiyah Cileungsi ?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah SMA Muhammadiyah Cileungsi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah yang menjadi fokus rumusan masalah penelitian, maka ada beberapa tujuan yang dapat diketahui dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah SMA Muhammadiyah Cileungsi.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah SMA Muhammadiyah Cileungsi.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru Sekolah SMA Muhammadiyah Cileungsi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
Adapun manfaat bagi peneliti agar peneliti lebih memahami faktor-faktor apa saja dari kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru Sekolah SMA Muhammadiyah Cileungsi. Dan meningkatkan wawasan serta ilmu pengetahuan terkait dengan pengaruh antar variabel-variabel yang di teliti.
2. Bagi Sekolah
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan positif bagi SMA Muhammadiyah Cileungsi dan menjadi bahan masukan dan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan sekolah dalam menentukan keputusan yang berkaitan dengan kepuasan dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja guru.
3. Bagi Guru
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerjanya, terutama yang berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja dan motivasi kerja.

4. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sebagai informasi bahan masukan dan pertimbangan sebagai salah satu contoh pedoman penelitian bagi peneliti lain.

5. Bagi Pihak Lain

Penulis berharap agar skripsi ini menjadi khazanah atau pelengkap literatur. Serta berpeluang besar menjadi referensi bagi mahasiswa dan kalangan akademisi lainnya, khususnya yang satu bidang dengan penelitian ini yaitu manajemen sumber daya manusia dengan fokus penelitian mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah pada pembahasan. Guna memperoleh batasan yang jelas dan sekaligus mencegah terjadinya pembahasan yang meluas yang sama sekali tidak berkaitan dengan pokok permasalahan. Dalam penelitian ini membatasi beberapa hal sebagai berikut :

1. Permasalahan peneliti di batasi pada faktor Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru sekolah SMA Muhammadiyah Cileungsi.
2. Objek penelitian sebagai unit analisis di fokuskan pada guru sekolah SMA Muhammadiyah Cileungsi.
3. Pembahasan di fokuskan pada deskripsi kondisi Kepuasan Kerja, Motivasi kerja dan Kinerja guru sekolah SMA Muhammadiyah Cileungsi berdasarkan data skor hasil kuesioner.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran mengenai sistematika penulisan skripsi ini. Maka sistematika pelaporan terbagi dalam lima bab dengan rincian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan berisi mengenai latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan mengenai teori-teori yang digunakan tentang pengertian kepuasan kerja, pengertian motivasi kerja pengertian kinerja guru, tinjauan hasil penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan tentang gambaran perusahaan, membahas analisis dalam penelitian serta berisi pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam rumusan masalah.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian yang dibagi dalam dua sub bab yaitu kesimpulan hasil penelitian dan implikasi manajerial.