

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya penting dalam mencapai tujuan organisasi yang mempunyai perbedaan karakteristik dengan sumber daya lainnya. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri. Peranan manusia memang tidak dapat digantikan oleh alat yang paling canggih sekalipun. Dari hal tersebut maka manusia merupakan faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sesempurnanya apapun suatu organisasi, baik dalam segi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun sarana teknologi yang dimiliki, semua itu tak akan bisa berjalan apabila tidak ada faktor manusia sebagai penggerak.

Salah satu indikator manusia berkualitas adalah mempunyai prestasi kerja tinggi. Prestasi kerja ini sangat diperlukan oleh berbagai lembaga-lembaga pemerintahan maupun swasta. Pegawai atau karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mempunyai prestasi kerja hanya akan memberikan dampak negatif bagi pegawai itu sendiri maupun lembaga tempat ia bekerja. Untuk itu peningkatan prestasi kerja seorang pegawai sangat perlu dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil BAB I Ketentuan Umum Pasal 1 Ayat 2 berbunyi "Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS". Pasal 1 Ayat 3 berbunyi "Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja". Pasal 4 Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur: a. SKP; dan b. perilaku kerja.

Pada BAB III Perilaku Kerja Pasal 12 Ayat (1) Penilaian perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b meliputi aspek: a. orientasi

pelayanan; b. integritas; c. komitmen; d. disiplin; e. kerja sama; dan f. kepemimpinan.

Pasal 15 Ayat (1) "Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja". Pasal 17 Nilai prestasi kerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut: a. 91 – ke atas: sangat baik; b. 76 – 90: baik; c. 61 – 75: cukup; d. 51 – 60: kurang; e. 50 ke bawah: buruk.

Prestasi kerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Banyak akibat yang tidak menguntungkan bagi organisasi disebabkan oleh prestasi kerja yang rendah. Akibat-akibat yang ditimbulkan dari kurangnya prestasi kerja yang dimiliki seorang pegawai umpamanya terjelma dalam berbagai bentuk tindakan dan perbuatan yang dilakukan setiap hari seperti kelambatan dan kelalaian dalam bekerja, ketepatan dalam kehadiran pada jam-jam kerja, bekerja dengan seandainya, dan sebagainya.

Prestasi kerja seorang guru sangat ditentukan oleh adanya kompensasi finansial dan motivasi kerja. Kompensasi merupakan hal yang berkaitan dengan aspek kesejahteraan guru. Pemberian kompensasi merupakan salah satu proses yang kompleks tetapi penting bagi guru manapun. Pentingnya kompensasi bagi guru sangat berpengaruh terhadap perilaku dan hasil kerjanya, sedangkan bagi lembaga pendidikan kompensasi mencerminkan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki.

Kompensasi harus mempunyai dasar logika, rasional dan dapat dipertahankan karena menyangkut faktor emosional dari sudut pandang seorang guru. Apabila guru memandang kompensasi yang diterimanya tidak memadai maka semangat dan prestasinya akan menurun. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima sesuai dengan apa yang telah dilakukan maka prestasi kerja gurupun akan meningkat. Guru dalam melaksanakan tugasnya agar semangat perlu adanya pemicu salah satunya yaitu balas jasa yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan untuk lembaga pendidikan.

Selain kompensasi finansial, prestasi kerja seorang guru juga sangat ditentukan oleh adanya motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan atau

sebagai pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata yaitu dalam bekerja. Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi sekolah, salah satu tantangan yang dihadapi instansi sekolah dalam mengelola seluruh guru-guru sertifikasi dan nonsertifikasi yaitu mendorong semangat kerja seluruh guru walaupun dalam predikatnya berbeda, sehingga mampu mencapai hasil yang optimal yang berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan.

Motivasi kerja merupakan kekuatan atau sebagai pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata yaitu dalam bekerja. Dengan demikian semakin tinggi motivasi yang dimiliki dalam diri seorang pegawai, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin rendah pula kinerja/prestasi yang dihasilkan. Motivasi merupakan hal yang sangat berperan penting dalam meningkatkan suatu aktifitas kerja seorang pegawai guna mencapai hasil kinerja yang lebih baik, sebab seorang pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha dengan semaksimal dan sebaik mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Setiap orang/pegawai mau bekerja pasti ada faktor yang mendorong dari dalam dirinya untuk melaksanakan suatu aktifitas kerja. Dimana motivasi kerja ini merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri seorang pegawai akan mendorong semangat kerja untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan untuk menerangkan kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi sebab timbulnya tingkat arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kekurangan kegiatan kehidupan atau kebutuhan jiwa atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku/tekad yang mengarah pada suatu tujuan atau dorongan.

Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, dalam psikologi kerja motivasi kerja disebut sebagai pendorong semangat kerja. Motivasi kerja yang tinggi dari para guru

akan mendorong guru tersebut untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Guru akan memiliki motivasi yang baik jika terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang timbul akibat dari hubungannya dengan sekolah.

Al Qur'an menjelaskan bahwa dorongan dan segala sesuatu yang indah dimuka bumi ini diciptakan oleh Allah SWT dapat dijadikan motivasi untuk diri kita, misalnya dihadapkannya orang yang kita cintai di muka bumi ini membuat kita semangat berjuang untuk meningkatkan kinerja kita dan membuat kita semakin termotivasi dalam bekerja. Sebagaimana firman Allah dalam surah At-taubah ayat 111, yang berbunyi:

﴿ إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَىٰ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِآبٍ لَهُمُ الْجَنَّةُ ۖ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ ۖ وَعَدًّا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْفُرْقَانِ ۚ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا بِبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ ۚ وَذَٰلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ ۝﴾

Artinya: "Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil dan Al Quran. dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan itulah kemenangan yang besar". (Q.S. At-Taubah : 111)

Ayat di atas menjelaskan semakin kita meningkatkan kinerja kita sebaik dan semaksimal mungkin maka semakin banyak balasan yang baik yang setimpal kita dapatkan dari apa yang telah kita usahakan. Kemudian Allah juga berfirman dalam Alquran tentang manajemen motivasi kerja dalam surah An-Najm ayat 39:

﴿ وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ۝﴾

Artinya: "Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya". (Q.S. An-Najm : 39)

Melalui ayat ini Allah Swt. berjanji akan memberi balasan sempurna kepada orang yang mau berusaha keras. Setiap usaha atau ikhtiar untuk memenuhi kebutuhan hidup hendaknya diawali dengan niat karena Allah

Sw. semata. Seorang pedagang menjajakan dagangannya di pasar dengan penuh harap akan mendapatkan rezeki banyak

Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan, *Rasulullah SAW bersabda : Dari Saad bin Abu Waqqash ra, Rasulullah SAW bersabda kepadanya: "Sesungguhnya apa saja yang kamu nafkahkan (bekerja) yang kamu niatkan untuk mencari keridhaan Allah niscaya kamu akan diberi pahala sebagai apa yang kamu sediakan untuk maka istrimu."* (HR. Bukhari-Muslim).

Semakin tinggi motivasi yang lembaga pemerintahan maupun swasta. Guru atau guru yang memiliki prestasi kerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya apabila seorang guru tidak mempunyai prestasi kerja hanya akan memberikan dampak negatif bagi guru itu sendiri maupun lembaga tempat ia bekerja. Untuk itu peningkatan prestasi kerja seorang guru sangat perlu dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik.

Motivasi merupakan hal yang sangat berperan penting dalam meningkatkan suatu aktifitas kerja seorang guru guna mencapai hasil kinerja yang lebih baik, sebab seorang guru yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha dengan semaksimal dan sebaik mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Setiap orang/guru mau bekerja pasti ada faktor yang mendorong dari dalam dirinya untuk melaksanakan suatu aktifitas kerja. Dimana motivasi kerja ini merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual.

Adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri seorang guru akan mendorong semangat kerja untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Motivasi kerja yang diharapkan dari seorang guru dan guru adalah bahwa fungsi dari motivasi tersebut dapat mempengaruhi prestasi

kerjanya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menumbuhkan gairah serta semangat kerja guru dan guru agar mau bekerja keras dan mengembangkan segala kemampuan, pikiran, tenaga, dan keterampilan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Berdasarkan hasil pra survei pada tanggal 02 Oktober 2023 di UPTD SD Negeri 2 Sukadana Pasar diperoleh dari hasil raport sekolah, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pra Survei Terkait Prestasi Kerja di UPTD SD Negeri 2 Sukadana Pasar

No.	Indikator	Nilai	Kategori	Keterangan
1.	Penilaian sekolah pada pengalaman pelatihan PTK	14,86	Kurang	Turun sebesar 68,19% dari tahun 2022
2.	Mutu lulusan pada proporsi mutu pembelajaran	1,54	Kurang	Turun sebesar 70,93% dari tahun 2022
3.	Kemampuan peserta didik pada kemampuan numerasi	53,33	Sedang	Naik sebesar 128,59% dari tahun 2022
4.	Kepercayaan masyarakat pada layanan disabilitas	69,96	Sedang	Turun sebesar 13,17% dari tahun 2022
Rerata		34,92		

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dijelaskan bahwa penilaian sekolah pada proporsi pemanfaatan sumber daya sekolah untuk peningkatan mutu untuk peningkatan mutu pembelajaran dan GTK di satuan pendidikan per jenjang mencapai nilai 14,86% dengan kategori kurang, menurun sebesar 68,19% dari tahun 2022. Mutu lulusan pada proporsi mutu pembelajaran mencapai nilai 55,48% dengan kategori kurang, menurun sebesar 70,93% dari tahun 2022.

Kemampuan peserta didik pada kemampuan numerasi terkait persentase peserta didik berdasarkan kemampuan dalam berpikir menggunakan konsep, prosedur, fakta, dan alat matematika untuk menyelesaikan masalah sehari-hari pada berbagai jenis konteks yang relevan mencapai nilai 53,33% dengan kategori sedang, meningkat sebesar 128,59% dari tahun 2022. Kepercayaan masyarakat pada layanan disabilitas terkait pemberian layanan yang sesuai untuk anak dengan disabilitas di sekolah mencapai nilai 69,96% dengan kategori sedang, menurun sebesar 13,17% dari tahun 2022.

Berdasar penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa mutu lulusan pada proporsi mutu pembelajaran dikategorikan masih kurang, dengan nilai terendah dengan nilai 1,54. Mutu lulusan bahkan menurun sebesar 70,93% dari tahun 2022. Hal tersebut dikarenakan banyak guru yang belum sertifikasi dan tidak adanya pelatihan atau diklat untuk meningkatkan profesionalisme guru. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru di UPTD SD Negeri 2 Sukadana Pasar Kabupaten Lampung Timur”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja guru di UPTD SD Negeri 2 Sukadana Pasar Kabupaten Lampung Timur?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru di UPTD SD Negeri 2 Sukadana Pasar Kabupaten Lampung Timur?
3. Apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru di UPTD SD Negeri 2 Sukadana Pasar Kabupaten Lampung Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja guru di UPTD SD Negeri 2 Sukadana Pasar Kabupaten Lampung Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru di UPTD SD Negeri 2 Sukadana Pasar Kabupaten Lampung Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru di UPTD SD Negeri 2 Sukadana Pasar Kabupaten Lampung Timur.

D. Kegunaan penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat bermanfaat:

1. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terkait kompensasi finansial, motivasi kerja dan prestasi kerja guru.

2. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangsih pemikiran terkait prestasi kerja guru.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini meliputi variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dan variabel terikat yaitu prestasi kerja guru (Y). Pelaksanaan penelitian ini akan dilaksanakan pada Bulan Desember 2023, berlokasi di UPTD SD Negeri 2 Sukadana Pasar dengan responden semua guru UPTD SD Negeri 2 Sukadana Pasar.