

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Salah satu amanah yang dikemukakan dalam pembukaan UUD 1945 menjelaskan bahwa tujuan kita membentuk Negeri RI yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Bangsa yang cerdas adalah bangsa yang bertahan dan berjuang di dalam menghadapi kesulitan. Untuk itu berbagai cara akan dilakukan dan ditempuh untuk mewujudkan kegiatan pendidikan guna mencerdaskan kehidupan bangsa perlu dikenali. Pengenalan tentang pentingnya pendidikan yang bertujuan mengembangkan potensi individu agar mampu berdiri sendiri dengan melalui pengembangan konsep, prinsip, creative, tanggung jawab dan keterampilan masing-masing individu. Termasuk dalam substansi pendidikan adalah kualitas layanan pendidikan, kurikulum, kepala sekolah, sarana prasarana, siswa dan area pendidikan. Harapan dan tujuan pendidikan pada setiap jenjang pendidikan yaitu memberikan kepada siswa supaya mengembangkan segala kemampuannya dan bakat yang dimiliki sebagai pribadi, masyarakat, warga negara dan anggota serta menyiapkan siswa untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

Di dunia pendidikan guru merupakan sumber daya manusia begitu penting dan akan memberikan segala bentuk berupa tenaga, bakat dan

kreatif yang dimilikinya untuk proses memberikan pembelajaran dan pentingnya proses peningkatan layanan pendidikan yang diberikan, untuk itu tujuan mewujudkan pendidikan yang berkualitas dengan didasari sumber daya manusia yang benar-benar terpercaya.

Untuk terlaksananya semua agar bisa tercapai peran guru begitu penting selain itu guru adalah orang yang bekerja untuk mengemplementasikan kompetensi yang dimilikinya secara maksimal. Dalam mencapai prestasi kerja guru dipengaruhi oleh pemberian kompensasi, motivasi dan kedisiplinan oleh pihak sekolah atau instansi. Guru bisa dipandang sebagai asset organisasi yang selalu dibutuhkan dalam setiap aktivitas organisasi, juga mempunyai andil yang besar dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dan setiap organisasi akan berusaha meningkatkan kualitas prestasi kerja dengan harapan semua tujuan akan terlaksana dan tercapai dengan maksimal. Meskipun sebagian dari guru belum menerima keadilan dalam pemberian kompensasi yang diberikan oleh pihak sekolah dan pemberian reward atau penghargaan yang memadai untuk guru yang berprestasi sebab reward sangat penting tujuannya supaya seluruh komponen pengajar atau guru berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja secara terus menerus dan maksimal.

Menurut S.P. Hasibuan (2008:94), menjelaskan prestasi kerja adalah suatu kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja guru dimaksud disini adalah hasil

kerja yang dicapai dalam proses mendidik dan menyampaikan materi atau pelajaran selain itu harus mampu dalam menyampaikan materi yang bisa diterima oleh muridnya sesuai dengan standar yang ditentukan oleh sekolah dan kurikulum yang ditetapkan.

Salah satu upaya dalam meningkatkan prestasi kerja yaitu dengan pemberian kompensasi Menurut T. Hani Handoko (2000:155) dalam bukunya *manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia* pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Maka dari itu kompensasi harus selalu di evaluasi juga merupakan tantangan dalam organisasi karena sistem imbalan yang menarik.

Selain dengan pemberian kompensasi, motivasi juga sangat diperlukan dalam meningkatkan prestasi kerja guru. Dengan ini sekolah membuat guru termotivasi dalam mamajukan organisasi yang lebih baik. Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. 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 sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan. Dan yang termasuk *material incentive* adalah yang berbentuk uang dan barang-barang. Sedangkan *nonmaterial incentive* adalah penempatan pekerjaan yang tepat yang terjamin, penghargaan, balas jasa, perlakuan yang wajar dan sejenisnya. Namun masih

ada juga hambatan dalam berkomunikasi atau hubungan sosial yang mengakibatkan guru merasa kurang diperhatikan dan diawasi sehingga menimbulkan persepsi negatif guru yang berdampak pada motivasi kerja menjadi kurang optimal.

Diantara pemberian kompensasi dan motivasi, kedisiplinan sangat diperlukan dalam meningkatkan prestasi kerja guru menurut H. Abdurrahmat Fathoni (2006) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dan yang terpenting semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Guru diharapkan mematuhi peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik suka rela maupun karena terpaksa hal itu sudah menjadi tanggung jawab guru untuk memberikan tugas dan rencana pembelajaran dalam pemberian materi terhadap muridnya namun sering kali guru masih melalaikan tugasnya dan pelajaran yang disampaikan oleh guru tidak dibahas seluruhnya sehingga membuat muridnya masih kurang menguasai materi yang diberikan, dengan begitu guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam berlangsungnya proses belajar mengajar di sekolah.

Guru SMA Negeri 3 Ponorogo merupakan komponen pendidikan yang mempunyai peran penting dalam memberikan layanan pendidikan kepada siswa-siswinya agar menjadi penerus yang berkualitas. pelaksanaan dan tugas guru semakin lama semakin berat. Dengan seiring berjalan dan bertambahnya jaman dengan adanya kemajuan teknologi dan berkembangnya

ilmu pengetahuan, guru dituntut untuk kreatif dalam menyampaikan pelajaran guna memberikan pelayanan pendidikan yang lebih baik. Oleh karena itu semua lembaga pendidikan jenjang SMA termasuk di dalamnya SMA Negeri 3 Ponorogo berkewajiban selalu meningkatkan kompetensi, motivasi dan kedisiplinan menuju prestasi kerja dan memaksimalkan proses belajar mengajar.

Dari beberapa uraian dan pengertian di atas untuk mengetahuinya harus dilakukan penelitian maka penulisan mengambil judul **“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA GURU SMA NEGERI 3 PONOROGO”**.

1.2. Perumusan Masalah

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

1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Guru SMA Negeri 3 Ponorogo?
2. Apakah pemberian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Guru SMA Negeri 3 Ponorogo?
3. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Guru SMA Negeri 3 Ponorogo?
4. Apakah kompensasi, motivasi dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Guru SMA Negeri 3 Ponorogo?

1.3. Batasan Masalah

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

Mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja pada Guru di SMA Negeri 3 Ponorogo khususnya berstatus guru tetap.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja pada Guru SMA Negeri 3 Ponorogo.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi terhadap prestasi kerja pada Guru SMA Negeri 3 Ponorogo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja pada Guru SMA Negeri 3 Ponorogo.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel kompensasi, motivasi dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja pada Guru SMA Negeri 3 Ponorogo.

1.4.2. Manfaat Penelitian

1. Bagi Sekolah

Dengan diadakannya penelitian ini, akan memberikan referensi terkait pengaruh pemberian kompensasi, motivasi dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja pada guru SMA Negeri 3 Ponorogo. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi bagi sekolah dalam penyusunan kebijakan dan program demi perbaikan dimasa yang akan datang.

2. Bagi Mahasiswa/ Peneliti

Dapat membandingkan fenomena-fenomena yang ada di sekolah yang akan diteliti dengan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dan selain itu mahasiswa juga dapat memperoleh pengetahuan yang lebih luas lagi setelah melakukan penelitian.

3. Bagi Pihak Lain/ Pembaca

Memberikan wawasan yang baru dan pengetahuan untuk dijadikan acuan dalam membuat proposal berikutnya khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia tentang kompensasi, motivasi dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja pada guru SMA Negeri 3 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 juga dijadikan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil penelitian lebih sempurna.

