

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. 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 dipertukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU Sisdiknas No.20 tahun 2003 Bab 1 Pasal [1]), *UU RI No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (2003).

Sumber daya manusia dalam pendidikan adalah guru. Guru merupakan orang yang sangat berperan penting dalam menunjang pendidikan yang berkualitas. Guru merupakan figur sentral bagi pelaksanaan pendidikan di sekolah, sebab guru memiliki peran, fungsi, dan kedudukan dalam menghantarkan keberhasilan suatu pendidikan, menyatakan dalam Muspawati, (2021). Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang terlibat dalam proses berlangsungnya pendidikan. Maka kinerja guru akan mempengaruhi upaya tercapainya tujuan pendidikan, menyatakan dalam Sancoko & Sugiarti, (2022).

Namun saat ini pendidikan di Indonesia belum seperti yang diharapkan, karena lembaga- lembaga pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Di lihat dari mahalanya biaya pendidikan dan

mayoritas penduduk Indonesia paling banyak merupakan masyarakat ekonomi menengah kebawah. Sehingga naiknya biaya pendidikan tidak menyeimbangi dengan pendapatan yang diperoleh oleh masyarakat. Sehingga hal tersebut menjadi salah satu faktor keterbelakangan pendidikan masyarakat Indonesia.

Menurut Supardi (2016), Kinerja guru adalah sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Kinerja (*job performance*) adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawabnya. Kinerja sebenarnya memiliki makna yang lebih luas tidak hanya hasil kerja, tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja berkaitan dengan proses melaksanakan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah mengenai apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, Wibowo, (2016) menyatakan dalam Burhanudin & Suryanto, (2021) Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja adalah gambaran pencapaian hasil kerja oleh individu yang disesuaikan dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu dengan standar yang sudah ditetapkan perusahaan tempat individu tersebut bekerja.

Menurut Bangun (2012) menyatakan dalam Wijaya, (2021), kinerja mencerminkan sebuah hasil kerja dari kebutuhan akan spesifikasi dan deskripsi

kerja sebagai syarat kerja yang diselesaikan oleh pegawai. Menurut Kasmir (2016) menyatakan dalam Wijaya, (2021), kinerja merupakan suatu hasil dari pegawai untuk mampu dan berhasil menyelesaikan pekerjaan berupa tugas dan tanggung jawab selama ini bekerja atau selama waktu dan periode tertentu. Menurut Laily dan Puspita (2020) menyatakan dalam Wijaya, (2021), kinerja berupa layanan dan produk dari satu atau sekelompok orang yang diukur melalui efektivitas dan efisiensi.

Fenomena yang terjadi di lapangan kinerja pegawai pada saat ini di SMP Negeri 11 Sungai Penuh kinerja pegawai sangat baik, analisis faktor-faktor keberhasilan seperti kebijakan dan pelatihan, lakukan studi kasus dan perbandingan (*benchmarking*), kumpulkan masukan (*feedback*), serta evaluasi data dan tantangan untuk menerapkan temuan dalam meningkatkan kinerja lebih lanjut.

Menurut Maslow (1970) dalam (Utami, 2017) motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya.

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi bisa didapatkan dimana saja baik dari orang terdekat, para motivator, dan lain sebagainya. Yang dapat membuat kita memutuskan sesuatu dalam melakukan sesuatu tentunya adalah diri kita sendiri. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah laku, berupa rangsangan,



dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku (Uno, 2007), Ardiana, (2017).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2009), Ardiana, (2017). Menurut Latief, dkk. (2018) Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya dalam Gunawarman, (2020).

Fenomena yang terjadi dilapangan di SMP Negeri 11 Sungai Penuh masih kurangnya kebutuhan fisik yang diberikan kepada pegawai, sehingga membuat pegawai tidak menghasilkan kinerja yang maksimal.

Menurut Sangkila (2007) dalam Sari Ayu Estera (2019) *Knowledge management* adalah pendekatan sistematis yang membantu mengalirkan informasi dan pengetahuan kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk menciptakan nilai.

Knowledge management adalah proses mengidentifikasi, organisasi, penyimpanan, dan penyebaran informasi atau pengetahuan dalam sebuah organisasi. Tujuan dari *knowledge management* adalah untuk meningkatkan

efisiensi dan produktivitas dalam penyimpanan informasi-informasi penting. Pada dasarnya penilaian kinerja pegawai merupakan usaha membandingkan motivasi yang dikehendaki dalam suatu jabatan tertentu (*job standar*) dengan motivasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang tenaga kerja (*job performance*).

Menurut (Zuhal 2010) *knowledge management* adalah pengelolaan pengetahuan organisasi untuk menciptakan nilai dan menghasilkan keunggulan bersaing, Monson et al., (2010). *Knowledge management* merupakan aktivitas merencanakan, mengumpulkan dan mengorganisir, memimpin dan mengendalikan data dan informasi yang telah dimiliki oleh sebuah organisasi yang kemudian digabungkan dengan berbagai pemikiran dan analisa dari berbagai macam sumber yang kompeten, Widayati et al., (2022).

Fenomena yang terjadi dilapangan di SMP Negeri 11 Sungai Penuh masih terdapat kurangnya berbagi pengetahuan antar pegawai, sehingga membuat kinerja pegawai masih rendah.

Menurut (Pandari, 2021) kompensasi adalah sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka berikan selama bekerja sebagai sumbangan atas pencapaian tujuan organisasi.

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja yang telah dilakukan. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada pegawai. Kompensasi bisa berupa barang maupun berupa uang. Kompensasi merupakan

sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan jasa mereka. Pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Menurut Priyanto (2016), kompensasi menjadi motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara sungguh-sungguh. Selain adil, kompensasi juga harus layak dalam hal nominalnya berdasarkan standar hidup yang layak dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Hasil penelitian Khoiriyah et al. (2020) juga menyebutkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai. Hasil penelitian Ashari (2019), sejalan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Selain itu, hasil penelitian Putri et al. (2020) menyebutkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Wijaya, (2021)

Pemberian kompensasi kepada pegawai merupakan kegiatan utama manajemen sumber daya manusia. Mengingat banyak faktor yang terlibat dalam mengembangkan rencana kompensasi dari perspektif perusahaan dan pegawai, gaji pegawai telah muncul sebagai salah satu alat paling efektif bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja, motivasi, dan moral mereka, serta tingkat *kinerja* mereka. Nurfajrin & Fatihah, (2021)

Banyak faktor yang mempengaruhi penentuan kompensasi terhadap pegawai, diantaranya ialah biaya hidup disuatu daerah. Penentuan besaran kompensasi ditentukan berdasarkan kekuatan ekonomi yang terdapat pada suatu

daerah, kemudian faktor lain yang mempengaruhi pengelolaan besaran kompensasi ialah regulasi dari pemerintah, pemberian kompensasi ditentukan oleh upah standar minimum yang ditetapkan pemerintah untuk setiap daerah kerja (Gaol, 2014; Negash et al., 2014). Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kompensasi ialah motivasi. Sari (2015) menjelaskan motivasi berpengaruh dengan pemberian kompensasi dari perusahaan. Semakin banyak prestasi yang dihasilkan pegawai maka semakin menarik pula kompensasi yang diberikan perusahaan dan hal tersebut akan menciptakan persaingan positif bagi setiap pegawai untuk memperoleh prestasi dalam pekerjaan. Sembiring & Prasetyo, (2018).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti dari kontribusi mereka kepada organisasi. Dengan memberi kompensasi, organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai ataupun motivasi untuk membantu mencapai sasaran tujuan perusahaan, Lestari & Listyawati, (2019). Program kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, pegawai dan pemerintah, atau masyarakat. Supaya tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan dan memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Arifudin, (2019).

Pemberian kompensasi kepada pekerja merupakan kegiatan utama manajemen sumber daya manusia. Mengingat banyak faktor yang terlibat dalam mengembangkan rencana kompensasi dari perspektif perusahaan dan pegawai, gaji pegawai telah muncul sebagai salah satu alat paling efektif bagi perusahaan untuk

meningkatkan kinerja, motivasi, dan moral mereka, serta tingkat *kinerja* mereka. Gunawarman, (2020)

Kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara pegawai satu dengan pegawai lainnya. Kompensasi itu sendiri dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*financial*) dan tak langsung (*non financial*), kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/insentif, komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan. Saleh et al., (2019)

Fenomena yang terjadi di lapangan di SMP Negeri 11 Sungai Penuh masih kurangnya fasilitas penunjang yang diberikan kepada pegawai, sehingga membuat pegawai tidak bekerja secara maksimal.

Adapun yang menjadi landasan penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan dibawah ini, yakni oleh :

Penelitian yang dilakukan oleh Rachmat Agung Kurniawan (2022) yaitu analisis kompensasi dan *knowledge management* terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta. Dimana kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi,

knowledge management berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel *intervening*, *knowledge management* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel *intervening*.

Akter dan Husain (2017) dalam Wijaya, (2021) pada penelitiannya yang menggunakan variabel independent kompensasi dan variabel dependen kinerja pegawai menghasilkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara signifikan terhadap kinerja pegawai (performa kerja).

Berdasarkan fenomena yang diungkapkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang : “ **Pengaruh *Knowledge management* Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 11 Sungai Penuh Dengan Motivasi Sebagai Variable *Intervening***”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 11 Sungai Penuh?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 11 Sungai Penuh?

3. Bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap motivasi guru pada SMP Negeri 11 Sungai Penuh?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi guru pada SMP Negeri 11 Sungai Penuh?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 11 Sungai Penuh?
6. Apakah motivasi berperan sebagai variabel *intervening* antara *knowledge management* terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 11 Sungai Penuh ?
7. Apakah motivasi berperan sebagai variabel *intervening* antara kompensasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 11 Sungai Penuh ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disusun tujuan dari penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 11 Sungai Penuh.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 11 Sungai Penuh.
3. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap motivasi guru pada SMP Negeri 11 Sungai Penuh.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi guru pada SMP Negeri 11 Sungai Penuh.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 11 Sungai Penuh.



6. Untuk mengetahui motivasi yang berperan sebagai variabel *intervening* antara *knowledge management* terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 11 Sungai Penuh.
7. Untuk mengetahui motivasi yang berperan sebagai variabel *intervening* antara kompensasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 11 Sungai Penuh.

1.4 Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini terapkan diharapkan akan memberikan manfaat bagi

1. Manfaat Akademis

- a. Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai *knowledge management* dan kompensasi terhadap kinerja.
- b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia.
- b. Memberikan gambaran yang berkaitan dengan *knowledge management* dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 11 Sungai Penuh.

