

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah organisasi di dalam menempuh tujuan yang telah ditentukan tidak hanya bersumber pada kemajuan teknologi, dana, serta fasilitas yang tersedia, tetapi bergantung juga pada aspek sumber daya manusia. Dan Sumber daya manusia ini mempunyai bagian yang begitu fundamental pada suatu organisasi, mau itu perusahaan, instansi, maupun lembaga pendidikan (Abidin et al., 2017). Dewasa ini menjadi sebuah tuntutan yang harus ditempuh oleh sumber daya manusia yaitu harus mampu bersaing dan menjadi komponen yang memiliki kualitas tinggi, dengan begitu sumber daya manusia mesti dapat mengikuti perubahan zaman dan memiliki daya saing secara global. Satu diantara cara untuk melahirkan sumber daya manusia dengan kualitas tinggi yaitu dengan melalui proses pendidikan (Wiryanan et al., 2020).

Sekolah sebagai wadah pendidikan memiliki kedudukan yang cukup penting di dalam menghasilkan sumber daya manusia dengan memiliki kompeten melalui rangkaian kegiatan pembelajaran oleh tenaga pendidik terhadap peserta didik. Untuk mencetak kader penerus bangsa yang nantinya akan berkontribusi secara positif terhadap perbaikan dan peningkatan sumber daya manusia di Indonesia (Abidin et al., 2017). Maka dari itu, pengelolaan sekolah perlu diterapkan secara efektif dan efisien demi tercapainya harapan tersebut.

Untuk mewujudkan sekolah yang berkualitas tentu ini menjadi tanggung jawab setiap komponen sumber daya manusia yang berada di wilayah sekolah yaitu tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik, serta kepala sekolah yang sangat memberikan pengaruh terhadap kualitas sekolah itu sendiri. Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 sendiri mengartikan bahwa tenaga kependidikan mempunyai tugas melengkapi organisasi, pengurus, pemajuan, pengawasan dan administrasi khusus dalam mendukung siklus pendidikan pada satuan pendidikan (Undang-Undang Republik Indonesia, 2003). Dalam konteks ini tenaga kependidikan yakni seluruh sumber

daya manusia yang membantu berjalannya kegiatan belajar mengajar di sekolah, tenaga kependidikan yaitu komponen masyarakat yang mendedikasikan dirinya serta ditetapkan dalam menunjang terlaksananya pendidikan (Amon et al., 2021). Keseluruhan tenaga kependidikan ini seharusnya mempunyai kemampuan profesional dalam bidangnya masing-masing demi tercapainya tujuan pendidikan (Murtafiah, 2021). Maka untuk menempuh tujuan tersebut dipengaruhi oleh kinerja tenaga kependidikan itu sendiri (Wiryawan et al., 2020).

Pada umumnya setiap lembaga memiliki keinginan yang kuat supaya pegawainya mampu menciptakan hasil kerja yang bagus untuk meningkatkan kinerja dengan baik serta efektif dalam melaksanakan tanggungjawab pada pekerjaannya. Kinerja mempunyai arti sebagai keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai ini diantaranya kualitas juga kuantitas *output* serta keahlian dalam melakukan pekerjaan. Untuk menghasilkan kerja yang baik maka seorang pegawai harus memiliki kinerja yang tinggi (Nur et al., 2020).

Dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak serta merta terjadi begitu saja, tentunya hal tersebut terjadi karena adanya sesuatu yang mempengaruhi atau mendorong seseorang sehingga mempunyai kinerja tinggi. Motivasi ialah satu diantara cara yang mampu memberi pengaruh pada kinerja seorang pegawai. Motivasi sangat penting untuk mendorong atau meningkatkan gairah kerja pegawai (Bariroh & Syafii, 2023). Dalam hal ini tentunya peran seorang pemimpin sangat penting dan pemimpin hendaknya menyadari bahwasannya setiap individu akan bekerja dengan kinerja yang baik asalkan keinginan dan kebutuhannya terpenuhi. Dengan kata lain pemimpin perlu untuk mengetahui apa saja yang dibutuhkan oleh setiap pegawai. Dengan hal tersebut maka pegawai akan menyadari bahwa dirinya diberi perhatian dan merasa bahwa kebutuhannya telah terpenuhi, maka akan meningkat pula gairah kerjanya dengan mengoptimalkan kinerjanya (Krisnadiputra et al., 2022).

Motivasi, menurut Maslow yang dikutip oleh (Tecoalu et al., 2022), adalah seorang pegawai cenderung bekerja disebabkan karena keadaan untuk menyukupi beragam kebutuhan. Menurut Maslow dalam (Handayani et al., 2020) membuat

teori hierarki kebutuhan untuk merespon mengenai kedudukan kebutuhan pada manusia. Kebutuhan tersebut dikelompokkan dalam lima tingkatan kebutuhan yang naik dalam urutan tertentu diantaranya: 1) kebutuhan pada fisiologis, 2) kebutuhan akan rasa aman, 3) kebutuhan akan sosial, 4) kebutuhan terhadap harga diri atau penghargaan, dan 5) kebutuhan untuk aktualisasi diri. Menurut Maslow, kebutuhan pada fisiologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan yang termasuk kebutuhan primer untuk terpenuhinya psikologis serta biologis manusia diantaranya untuk kebutuhan akan udara, air, pangan serta temperatur tubuh yang dapat stabil (Maslow, 1994). Sebagai kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh individu, kebutuhan fisiologis ini memiliki peranan penting dan paling utama untuk terpenuhi dalam organisasi ini yaitu kebutuhan sandang, pangan, papan, gaji, dan tunjangan serta kebutuhan fisik lainnya (Bagas, 2020).

Setiap insan pasti memiliki hasrat untuk mencapai segala keinginan dalam kehidupannya, sebagaimana telah diketahui bahwa seseorang bekerja tiada lain tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan. Maka dalam sebuah perusahaan pentingnya untuk mengetahui kebutuhan dari setiap pegawainya. Karena dalam (Harpepen & Sari, 2020) seseorang biasanya akan bekerja dengan semangat yang tinggi asalkan kepuasan bisa didapatkan dalam pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat motivasi dan kepuasan kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan, maka kemungkinan dapat menambah terwujudnya keproduktifan yang tinggi juga. Jika seorang pegawai termotivasi, pegawai tersebut mampu berupaya melakukannya dengan sangat maksimal demi mewujudkan sesuatu yang diinginkannya. Maka hal tersebut akan berpengaruh juga terhadap kinerja pegawai, dengan pemberian gaji yang cukup dan suasana bekerja yang nyaman adalah satu diantara faktor yang mampu mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Selain itu, di dalam pekerjaan tentunya tidak hanya kebutuhan dasar saja yang harus terpenuhi. Namun ada kebutuhan yang tidak begitu mendasar tetapi memiliki kedudukan yang cukup berpengaruh yaitu pemberian penghargaan. Penghargaan menurut Maslow, merupakan kebutuhan yang mencakup kebutuhan serta keinginan untuk diindahkan, diberi penghargaan dengan pencapaian seseorang, diakui dari segi kemampuan dan kemahiran seseorang juga

ketercapaian kerjanya (Maslow, 1994). Jika karyawan mendapatkan perhatian dan pengakuan dari perusahaan dan hak nya terpenuhi maka secara kebetulan perlakuan tersebut akan memperoleh dampak pada taraf kinerja dalam melakukan pekerjaannya. Dalam memenuhi kebutuhan tersebut, maka lembaga atau perusahaan perlu adanya pemberian penghargaan untuk pegawai yang mempunyai kinerja yang maksimal untuk hasil yang sudah mereka lakukan (Chairunnisa et al., 2022).

Berdasarkan pada penelitian (Yonanda et al., 2016), terdapat variabel kebutuhan fisiologis yang mengemukakan bahwa kebutuhan fisiologis berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi yaitu 0,164 yang menyatakan besarnya pengaruh bertanda positif. Dan juga terdapat variabel penghargaan yang mengemukakan bahwa penghargaan berpengaruh dan cukup signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai regresi yaitu 0,181 yang menyatakan besarnya pengaruh bertanda positif. Selanjutnya penelitian (Nurswida & Rosyadi, 2018), terdapat variabel kebutuhan fisiologis yang mengemukakan bahwa kebutuhan fisiologis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perolehan nilai regresi yaitu 0,422. Selanjutnya juga terdapat variabel penghargaan yang mengemukakan bahwa penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perolehan nilai analisis regresi berganda sebesar 0,338.

Kemudian Penelitian oleh (Sari & Dwiarti, 2018), terdapat variabel kebutuhan fisiologis yang menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis berpengaruh negatif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai regresi adalah -0,842 yang menunjukkan besarnya pengaruh sangat rendah. Dan juga terdapat variabel penghargaan yang mengemukakan bahwa penghargaan mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja didasarkan pada nilai regresi secara parsial diperoleh nilai thitung -0,127. Berikutnya penelitian oleh (Putra et al., 2022), terdapat indikator kebutuhan fisiologis dan penghargaan dalam variabel motivasi menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara parsial tidak adanya pengaruh antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan.

Beberapa temuan peneliti tersebut mengemukakan bahwa kebutuhan fisiologis dan penghargaan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Nurswida & Rosyadi, 2018; Yonanda et al., 2016). Tetapi terdapat kelompok penelitian lain yang memperoleh bahwa kebutuhan fisiologis dan penghargaan mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Putra et al., 2022; Sari & Dwiarti, 2018). Hasil temuan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan atau ketidak konsistenan hasil temuan penelitian mengenai kebutuhan fisiologis dan penghargaan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilaksanakan peneliti pada MAN se-Kabupaten Sumedang yang terdiri dari MAN 1 Sumedang dan MAN 2 Sumedang, diperoleh informasi mengenai kinerja tenaga kependidikan di madrasah tersebut. Berdasarkan informasi melalui survey awal pada MAN se-Kabupaten Sumedang ditemukan bahwa kinerja tenaga kependidikan sudah cukup optimal. Hal ini terbukti dengan kesesuaian pegawai dengan keahlian di bidangnya masing-masing, tercapainya target yang telah ditentukan, serta suasana bekerja yang nyaman. Namun terdapat beberapa permasalahan yang ditemukan yaitu masih terdapat pegawai yang terlambat datang ke kantor, ada juga beberapa pegawai yang belum memahami secara betul terkait pekerjaannya. Selain itu rendahnya kinerja juga dipengaruhi oleh kebutuhan yang kurang terpenuhi. Wawancara dengan kepala tata usaha menunjukkan bahwa gaji yang diterima relative kecil dibanding dengan kebutuhan yang cukup besar pada setiap pegawai apalagi pegawai yang sudah berkeluarga. Hal tersebut cukup menjadi perhatian karena jika pegawai tersebut tidak mampu menyeimbangkan atau mengatur penghasilan yang diterimanya ini akan berdampak pada menurunnya semangat dan gairah bekerja yang nantinya akan berimbas kepada rendahnya kinerja pegawai.

Selain itu, berdasarkan informasi yang didapat kebutuhan penghargaan juga memiliki pengaruh yang cukup besar. Dengan adanya apresiasi dalam bekerja akan berdampak pada tingginya kinerja pegawai. Namun berdasarkan pengamatan peneliti, pemberian penghargaan yang dilakukan oleh lembaga kepada pegawai belum terlaksana secara maksimal. Ditemukan juga dalam pencapaian target pada

lembaga tersebut terdapat beberapa pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan cepat dan tepat. Hal tersebut diduga karena kurangnya apresiasi yang diterima pegawai terhadap pekerjaan yang sudah dilaksanakannya sehingga semangat bekerja pegawai menurun. Maka dari itu perlu adanya pemberian penghargaan untuk pegawai atas kinerjanya selama bekerja agar kinerja pegawai meningkat. Maka beberapa hal perlu dikembangkan dan ditingkatkan oleh sekolah terutama untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan sehingga dapat tercapainya kualitas pendidikan yang diharapkan.

Berdasarkan fenomena di atas, kemudian terdapat identifikasi masalah dan menjadi pedoman dasar kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian pada MAN 1 Sumedang dan MAN 2 Sumedang. Apakah sekolah telah memenuhi kebutuhan fisiologis tenaga kependidikan, apakah sekolah telah memberikan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, dan mengetahui seberapa besar pengaruh kinerja tenaga kependidikan sebagai bagian dalam pemenuhan tujuan pendidikan.

Berdasarkan dari problematika yang dideskripsikan di atas, kemudian peneliti sangat tertarik untuk mengangkat tema penelitian pemenuhan kebutuhan fisiologis dan penghargaan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Karena diharapkan dengan terpenuhinya kebutuhan setiap pekerja akan menimbulkan semangat kerja sehingga mendapatkan penghargaan sebagai bentuk apresiasi yang nantinya akan menghasilkan kinerja tenaga kependidikan yang baik. Untuk itu, peneliti tertarik melaksanakan penelitian berjudul: “Pengaruh Kebutuhan Fisiologis dan Penghargaan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (Penelitian pada MAN se-Kabupaten Sumedang)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana kebutuhan fisiologis tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang?
2. Bagaimana penghargaan tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang?

3. Bagaimana kinerja tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang?
4. Bagaimana pengaruh kebutuhan fisiologis terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang?
5. Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang?
6. Bagaimana pengaruh kebutuhan fisiologis dan penghargaan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kebutuhan fisiologis tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang.
2. Untuk mengetahui penghargaan tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang.
3. Untuk mengetahui kinerja tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang.
4. Untuk menggambarkan pengaruh kebutuhan fisiologis terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang.
5. Untuk menggambarkan pengaruh penghargaan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang.
6. Untuk menganalisis pengaruh kebutuhan fisiologis dan penghargaan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat baik itu secara teoretis maupun praktis.

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat dan dijadikan landasan untuk menjelaskan pengaruh kebutuhan fisiologis dan penghargaan terhadap kinerja

tenaga kependidikan, serta menambah khazanah ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini merupakan upaya untuk mendapatkan informasi mengenai besarnya pengaruh kebutuhan fisiologis dan penghargaan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Selain itu menambah wawasan untuk madrasah-madrasah tersebut mengenai kinerja tenaga kependidikan oleh faktor kebutuhan fisiologis dan penghargaan. Kemudian hasil juga kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar dalam melaksanakan perubahan dan perbaikan kinerja tenaga kependidikan.

E. Kerangka Berpikir

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan, yakni disiplin ilmu serta seni mengelola ikatan juga kontribusi pegawai supaya efektif dan efisien mencapai tujuan lembaga, dan pegawai, serta masyarakat. Pada suatu perusahaan atau lembaga manusia adalah elemen MSDM yang merupakan pegawai. Untuk mengelola tenaga kerja agar tercapainya tujuan yang telah dipastikan tentunya harus dilakukan dengan efektif dan efisien melalui salah satu fungsi MSDM yakni pengintegrasian (Hasibuan, 2014).

Pengintegrasian merupakan aktivitas untuk menggabungkan kepentingan perusahaan atau lembaga serta kebutuhan tenaga kerja supaya terwujudnya kerja bersama yang selaras dan sama-sama memberi keuntungan. Lembaga menerima tujuan yang hendak dicapai dan pegawai mampu memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya (Hasibuan, 2014). Salah satu metode pengintegrasian yaitu motivasi. Motivasi dalam teori Maslow terdapat lima hierarki kebutuhan meliputi 1) kebutuhan pada fisiologis, 2) kebutuhan akan rasa aman, 3) kebutuhan akan sosial, 4) kebutuhan akan harga diri atau penghargaan, serta 5) kebutuhan untuk aktualisasi diri (Maslow, 1994). Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka akan berdampak pada semangat bekerja pegawai supaya mampu bekerja dengan giat untuk menempuh kinerja pegawai dengan optimal.

Robbins menyatakan kinerja berfungsi sebuah bentuk interaksi antara kemahiran, motivasi, serta peluang. Apabila lembaga ingin pegawainya

berprestasi seharusnya lembaga memberi kesempatan kepada pegawainya untuk melakukan pekerjaan yang optimal. Dengan membangun motivasi melalui pemenuhan kebutuhan yang cukup atas prestasi kerja yang diperolehnya (Robbins, 2002).

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yakni variabel (X1) kebutuhan fisiologis, variabel (X2) penghargaan juga variabel (Y) kinerja tenaga kependidikan.

1. Kebutuhan Fisiologis (X1)

Menurut pendapat Maslow, kebutuhan pada fisiologis ialah kebutuhan yang mencakup kebutuhan primer untuk terpenuhinya psikologis serta biologis manusia diantaranya untuk kebutuhan akan udara, air, pangan serta temperatur tubuh yang dapat stabil. Maslow menyebutkan bahwa kebutuhan pada fisiologis adalah kebutuhan utama untuk segera dipenuhi. Kebutuhan fisiologis ini adalah hal utama yang diperlukan oleh setiap individu untuk mencari kepuasan. Karena apabila kebutuhan fisiologis sudah terwujud, kemudian akan meningkat ke kebutuhan selanjutnya hingga level kebutuhan yang paling atas ialah kebutuhan aktualisasi diri (Maslow, 1994). Berdasarkan uraian tersebut Bagas mengatakan bahwa dalam sebuah organisasi, kebutuhan tersebut berkaitan terhadap kesejahteraan anggota yang menjadi kepentingan utama, contohnya, penghasilan setiap bulan, ruang kerja yang nyaman, serta hal lainnya yang berkaitan langsung terhadap kebutuhan fisiologis setiap anggota organisasi (Bagas, 2020).

Terdapat empat indikator yang dipakai untuk mengukur kebutuhan fisiologis menurut (Maslow, 1994) yaitu:

- 1) Pangan
- 2) Sandang
- 3) Papan
- 4) Kesejahteraan individu

2. Penghargaan (X2)

Penghargaan menurut Maslow, merupakan kebutuhan yang mencakup kebutuhan serta keinginan untuk diindahkan, diberi penghargaan dengan pencapaian seseorang, diakui dari segi kemampuan dan kemahiran seseorang juga

ketercapaian kerjanya (Maslow, 1994). Menurut Hasibuan, penghargaan (*reward*) merupakan seluruh penghasilan berupa materi, barang secara nyata dan atau tidak nyata diperoleh karyawan sebagai sebuah hadiah untuk dipersembahkan oleh organisasi, perusahaan atau lembaga (Hasibuan, 2009).

Dalam (Maslow, 1994), kebutuhan tingkat ke empat (penghargaan) ini terbagi menjadi dua sub indikator yaitu:

- 1) Penghormatan dari diri sendiri; yaitu mencakup keinginan setiap orang agar mendapatkan keahlian, percaya diri, kecakapan, kemandirian, prestasi, dan independensi.
- 2) Penghargaan dari orang lain; yaitu mencakup hal-hal seperti prestasi, predikat, diakui, sertifikat, tanda jasa, kompensasi, bonus, prestise, jabatan, nama baik, dan sebagainya.

3. Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)

Kinerja adalah satu diantara hal yang menjadi perhatian pada sebuah lembaga atau organisasi baik kantor ataupun perusahaan. Terpenuhinya suatu tujuan tidak terlepas dari sumber daya pada organisasi tersebut yang digerakkan oleh karyawan yang mempunyai peranan aktif menjadi pelaksana untuk menempuh tujuan perusahaan atau organisasi. Sama halnya dengan tenaga kependidikan yang mempunyai peran dalam mengelola serta menunjang berjalannya lembaga pendidikan. Maka pencapaian kinerja begitu penting untuk diperhatikan agar meningkatnya kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara berpendapat bahwasannya kinerja adalah hasil dari sebuah pekerjaan dan dilakukan oleh pegawai baik dilihat dari kualitas dan atau kuantitas yang mampu ditempuh dengan mengerjakan amanah serta membawa tanggung jawab yang diserahkan oleh pimpinan (Mangkunegara, 2013).

Terdapat indikator dalam mengukur kinerja karyawan, menurut (Priansa, 2014), dibagi menjadi enam yakni:

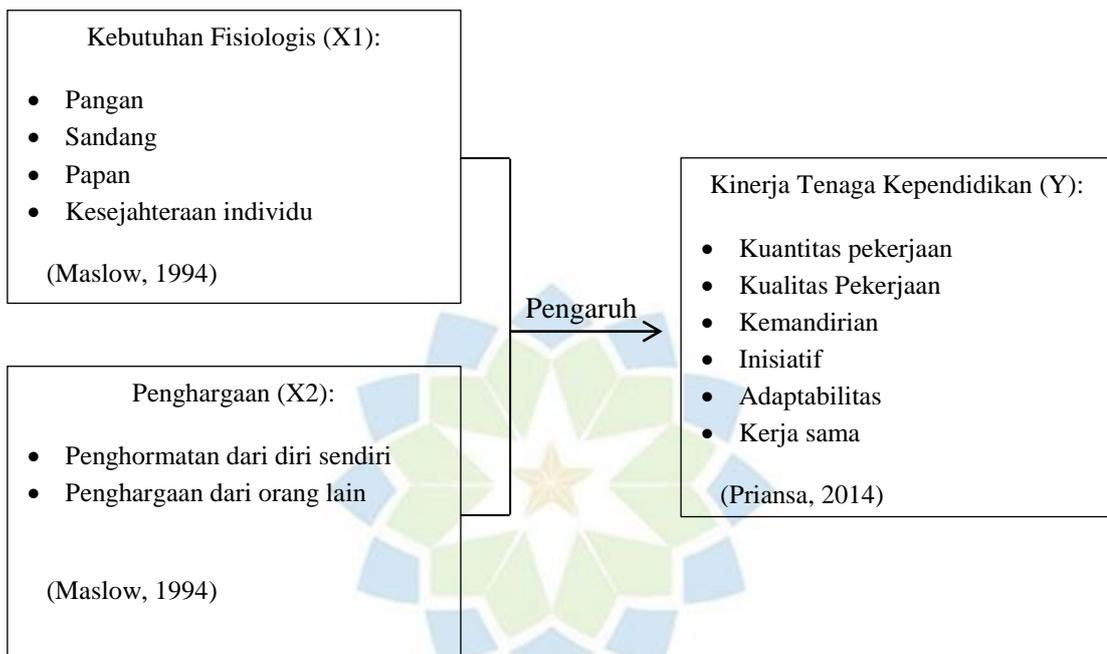
- 1) Kuantitas pekerjaan;
- 2) Kualitas pekerjaan;
- 3) Kemandirian;
- 4) Inisiatif

5) Adaptabilitas;

6) Kerja sama.

Uraian di atas tentang penelitian ini digambarkan dengan skema berikut:

Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir



F. Hipotesis

Hipotesis yaitu jawaban bersifat sementara menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan, yang diuraikan berdasarkan teori serta harus diuji keabsahannya. Karena sifatnya yang sementara, maka harus diuji keabsahannya menggunakan data empirik yang ditemukan (Sudaryono, 2017). Dalam menentukan hasil kinerja tenaga kependidikan yang baik dan mempunyai kualitas satu diantaranya dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan fisiologis dan penghargaan. Sehingga hipotesis untuk penelitian ini meliputi:

H_a : Terdapat pengaruh antara kebutuhan fisiologis dan penghargaan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara kebutuhan fisiologis dan penghargaan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat penelitian yang relevan dengan penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Penelitian dari Cintya Yonanda, Heru Susilo, dan Arik Prasetya yang dilakukan pada 2016 yang diterbitkan dalam *Jurnal Administrasi Bisnis* dengan judul “Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office. Temuan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Malang memiliki pengaruh signifikan terhadap kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri secara simultan. Selain itu, partisipasi mereka dalam proses pengambilan keputusan juga menunjukkan pengaruh yang signifikan (Yonanda et al., 2016).
2. Penelitian dari Delaga Nurwisda dan Noor Rosyadi yang dilakukan pada tahun 2018 yang diterbitkan dalam *Jurnal Ilmiah Indonesia* dengan judul “Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Pertarukan Kab. Pematang Jaya”. Berdasarkan temuan penelitiannya, diketahui bahwa variabel (X1) Kebutuhan Fisiologis, (X2) Keamanan, (X3) Sosial, (X4) Penghargaan, dan (X5) Aktualisasi diri pada variabel (Y) kinerja karyawan berpengaruh signifikan di Puskesmas Petarukan Kabupaten Pematang Jaya baik secara parsial maupun simultan. Pengaruh variabel ini dapat dijelaskan dengan model regresi koefisien determinan (R^2) (Nurwisda & Rosyadi, 2018).
3. Penelitian dari Muhammad Ali Bagas yang dilakukan pada tahun 2020 yang diterbitkan dalam *Syifaul Qulub: Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam* dengan judul “Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan Agama Islam”. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penelitian yang dipakai yaitu penelitian lembaga pustaka yang menerapkan teknik analisis konten untuk menganalisis data yang relevan. Penelitian ini menemukan bahwa memenuhi kebutuhan seluruh komponen organisasi penyuluhan agama (Islam)

adalah satu diantara faktor yang mampu menentukan tingkat motivasi untuk bekerja. Pemenuhan kebutuhan yang dimaksud disini adalah kebutuhan Abraham Maslow, yang mencakup kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan untuk dimiliki dan dicintai, kebutuhan untuk penghargaan, dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (Bagas, 2020).

4. Penelitian dari Sri Handayani, Siswoyo Haryonno dan Fauziah yang dilakukan pada tahun 2020 yang diterbitkan dalam *jurnal JBTI: Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi* dengan judul “Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow”. Berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa Jenis Sebagai sumber data, penelitian ini menggunakan deskriptif dan kuesioner. Ada 167 orang yang bekerja di Perusahaan Jasa Kontruksi Anggota Gabungan Pelaksana Konstruksi Seluruh Indonesia (GAPENSI) Kabupaten Kebumen. Untuk tujuan penelitian, 44 pekerja diambil sampel melalui teknik purposive sampling, yang berarti sampel diambil dari populasi dengan batasan. Uji validitas menggunakan korelasi bivariate di antara setiap indikator dengan hasil konstruk pada angket nilai signifikansi yaitu kurang dari 0,05 dan uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* dengan minimal nilai korelasi 0,6 dilakukan menggunakan program komputer SPSS. Uji validitas semua variabel menunjukkan bahwa $p \text{ value} < 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel tersebut valid serta bisa dilakukan proses selanjutnya. Hasil uji reliabilitas menerangkan bahwa kebutuhan fisiologis adalah 0,842, rasa aman adalah 0,861, rasa sosial adalah 0,730, penghargaan adalah 0,871, dan aktualisasi diri adalah 0,905. Karena masing-masing nilai *alpha cronbach's* $> 0,6$. Hal ini menerangkan bahwa setiap variabel mempunyai konsistensi yang baik atau reliabilitas yang tinggi. Berkaitan dengan hasil, analisis deskripsi pada responden menunjukkan sebenarnya kebutuhan sosial adalah dorongan paling kuat bagi karyawan dalam setiap kategori. Kebutuhan penghargaan mendapat nilai tertinggi secara keseluruhan, sementara nilai tertinggi dalam selisih mean diberikan kepada kebutuhan penghargaan (Handayani et al., 2020).

5. Penelitian dari Ombi Romli yang dilakukan pada tahun 2019 yang diterbitkan dalam *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi* dengan judul “Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Khairul Huda Kota Serang Banten”. Berdasarkan perolehan hasil penelitiannya diketahui bahwa variabel (X) penghargaan berdampak positif pada peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y). Oleh karena itu, jika penghargaan meningkat secara signifikan setiap satuan akan meningkat sebesar 0.534. Diperoleh nilai $R = 0,767$ dan hubungan di antara variabel penghargaan untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan adalah 76,7%. Hubungan ini dianggap sangat signifikan. Dengan nilai R square 0,589, ini menunjukkan bahwa variabel penghargaan dapat memengaruhi 58,9% peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan, dan faktor lain di luar studi atau penelitian kami ini dapat memengaruhi 41.1% (Romli, 2019).
6. Penelitian dari Merry, Edi Harapan, dan Rohana yang dilakukan pada tahun 2020 yang diterbitkan dalam *Jurnal Ilmiah Bina Edukasi* dengan judul “Kinerja Guru Ditinjau dari Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan”. Berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa Metode kuantitatif, menggunakan penelitian korelasional. Ujian ini melibatkan 45 orang instruktur dari SMPN 1 Indralaya, dengan contoh 40 orang. Menggunakan strategi pemeriksaan yang lugas. metode pengumpulan data berbasis kuesioner. Informasi dicoba menggunakan pemeriksaan relaps langsung dasar dan banyak relaps langsung. Selain itu, hasil kajian menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan kerja di SMPN 1 Indralaya tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; 2) Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Indralaya; 3) Kinerja guru SMPN 1 Indralaya dipengaruhi secara signifikan oleh apresiasi dan lingkungan kerja (Merry et al., 2020).
7. Penelitian dari Asrulla yang dilakukan pada tahun 2022 yang diterbitkan dalam *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan *Reward* Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam”.

Berdasarkan hasil penelitiannya, diketahui bahwa 1) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pendidik terhadap pelatihan, 2) Terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pendidik, dan 3) *reward* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pendidik. 4) Kinerja guru dipengaruhi secara bersamaan oleh pengalaman kerja dan pelatihan. 5) Pengalaman kerja dan reward secara bersamaan berdampak pada kinerja guru. 6) Kinerja guru dipengaruhi secara bersamaan oleh pelatihan dan penghargaan. Dan 7) pengalaman kerja, penghargaan, dan pelatihan memengaruhi kinerja guru. Nilai R kuadrat adalah 0,720. Hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 72% komitmen pelaksanaan guru (Y) diberikan oleh dampak persiapan (X1), wawasan kerja (X2), dan hibah (X3). Faktor lain mempengaruhi sisanya 28% (Asrulla, 2022).

8. Penelitian dari Junaidi Mustapa Harahap, Muhammad Irwansyah Hasibuan, dan Ronal Watrianthos yang dilakukan pada tahun 2020 yang diterbitkan dalam *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen* dengan judul “Pengaruh *Reward and Punishment* (Penghargaan dan Hukuman), Koordinasi Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja SDM Program Keluarga Harapan (PKH) di Lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu”. Dilihat dari hasil pemeriksaannya, diketahui bahwa 1) Penghargaan atas penyerahan staf Program Keluarga Harapan (PKH) di Bansos Wilayah Labuhanbatu. 2) Disiplin berpengaruh nyata terhadap penampilan staf Program Keluarga Harapan (PKH) di Bansos Kabupaten Labuhanbatu. 3) Kinerja SDM Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu untuk Program Keluarga Harapan (PKH) sangat terbantu dengan adanya koordinasi dengan pemerintah daerah. 4) Tenaga kerja Program Keluarga Harapan (PKH) Kabupaten Labuhanbatu berkinerja lebih baik ketika penghargaan dan hukuman pemerintah daerah dikoordinasikan (Harahap et al., 2020).
9. Penelitian dari Andre Cahya Putra, Agus Sutarj, dan Sunreni yang dilakukan pada tahun 2022 yang diterbitkan dalam *Jurnal Matua* dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Telkom Akses Padang”. Diketahui

berdasarkan hasil penelitiannya dan hasil uji t, bahwa: a) tidak ada pengaruh yang masif antara pemenuhan pekerjaan dengan pelaksanaan yang representatif; b) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja; c) Tidak ada hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dan motivasi. Disimpulkan secara simultan bahwa kinerja pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi. Dilihat dari koefisien assurance (R²) adalah 0,970. Hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 97% komitmen faktor pemenuhan jabatan, tempat kerja, dan inspirasi terhadap faktor pelaksanaan pekerjaan, dan faktor lain di luar ujian memberikan kontribusi sebesar 3,0% (Putra et al., 2022).

10. Penelitian dari Elisa Sari dan Rina Dwiarti yang dilakukan pada tahun 2018 yang diterbitkan dalam *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis* dengan judul “Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta”. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan Motivasi itu seperti yang ditunjukkan oleh tingkat persyaratan Maslow, yang menggabungkan kebutuhan aktual, rasa aman, sosial, penghargaan, dan realisasi diri, sekaligus memengaruhi tingkat kinerja perwakilan jangka panjang. Meskipun demikian, kebutuhan keamanan, sosial, dan rasa hormat tidak terlalu besar, dan hanya kebutuhan fisiologis dan realisasi diri yang penting. Faktor utama yang mempengaruhi presentasi perwakilan PT. Madubaru Yogyakarta (PG Madukismo) memenuhi kebutuhan fisiologis (Sari & Dwiarti, 2018).

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian terdahulu di atas, terdapat beberapa hal yang menjadi perbedaaan dengan penelitian peneliti yang akan diteliti. Perihal yang membedakan terletak pada faktor yang memengaruhi peran dan faktor kebutuhan fisiologis dan penghargaan, kemudian penelitian yang peneliti lakukan memfokuskan pada kinerja tenaga kependidikan di madrasah sedangkan pada penelitian-penelitian terdahulu lebih fokus pada hal lain seperti kinerja karyawan pada PT, dan kinerja SDM program. Selain itu penelitian di atas terdapat beberapayang fokus objek penelitiannya di perusahaan dan kantor dinas berbeda dengan fokus objek tempat yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu di Madrasah.

Adapun terdapat keistimewaan dalam penelitian ini yaitu digunakan sebagai rujukan untuk peneliti sendiri, serta masyarakat luas bahwa dengan terpenuhinya kebutuhan fisiologis dan penghargaan akan berdampak terhadap kinerja tenaga kependidikan. Juga sebagai referensi atau bahan pembanding untuk peneliti-peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema yang relevan. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan untuk pengelola lembaga madrasah bahwa pemenuhan kebutuhan fisiologis dan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan.

