

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan. Proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri.

Tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi selain tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Untuk itu *performance* guru harus selalu ditingkatkan. Upaya-upaya untuk

meningkatkan *performance* itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi, mengadakan supervisi, memberikan insentif, memberikan kesempatan yang baik untuk berkembang dalam karir, meningkatkan kemampuan, gaya kepemimpinan yang baik. Sementara *performance* guru dapat ditingkatkan apabila yang bersangkutan mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa menetapkan harapan-harapan yang diakui hasil kerjanya.

Performance guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Hal ini terlihat dari Tabel 1 di bawah ini guru yang menggunakan metode pembelajaran saat mengajar.

Tabel 1. Penggunaan Metode Pembelajaran

Nama sekolah	Guru Yang Menggunakan Metode Pembelajaran	Guru Yang tidak Menggunakan Metode Pembelajaran	Ket.
	Orang	Orang	
SMAN 1	8	12	Hasil Wawancara Kepada siswa di SMA/MA Se-Kecamatan Kota Agung dengan mengambil sampel 20 orang guru
SMAN 2	4	16	
MAN	2	18	

Sumber: Masing-Masing Guru SMA/MA di Kota Agung

Berdasarkan Tabel 1. di atas terlihat bahwa masih rendahnya performance guru mengajar di kelas. terlihat di SMAN 1 Kota Agung sedikit sekali guru yang menggunakan metode pembelajaran saat mengajar hanya 8 orang guru dari jumlah 49 guru sertifikasi. Sedangkan di SMAN 2 Kota Agung guru yang menggunakan metode pembelajaran saat mengajar sebanyak 4 orang guru dari 42 orang guru sertifikasi, di MAN 1 Kota Agung guru yang menggunakan metode pembelajaran saat mengajar sebanyak 2 orang guru 37 orang guru sertifikasi. Hal ini mengakibatkan kurangnya keaktifan siswa saat proses belajar mengajar. Guru hanya mengajar dengan metode ceramah yang monoton dan memberikan tugas.

Berdasarkan hasil observasi di SMA/MA Kecamatan Kota Agung banyak hal yang mempengaruhi performance kerja guru mengajar yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan imbalan (*rewards*). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik.

Keberhasilan guru tidak terlepas dari adanya motivasi yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi mempunyai peran penting karena ia menyangkut langsung pada unsur manusia. Dorongan tersebut mempunyai kekuatan yang besar dalam menentukan sikap guru

mengajar, jika dorongan tersebut mempunyai kekuatan yang besar maka dorongan guru untuk mengajar besar pula.

Guru harus mempunyai motivasi yang baik dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Motivasi yang baik dapat diartikan dengan timbulnya keinginan dan kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar tanpa adanya unsur-unsur yang mengakibatkan guru menjadi terpaksa melaksanakan tugas mengajarnya. Apabila motivasi seperti ini muncul dalam diri seseorang guru melaksanakan tugasnya, maka kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan hanya bersifat melepaskan tanggung jawab tanpa didukung oleh beban moril yang kuat.

Guru yang mempunyai motivasi baik dalam melaksanakan tugasnya ialah guru yang menjiwa pekerjaannya sebagai pendidik dan menjiwai bidang studi yang akan diajarkan dan berusaha semaksimal mungkin agar materi yang diajarkan tersampaikan dengan tingkat pemahaman peserta didik dapat sesuai dan saling mendukung. pentingnya peranan guru di sekolah, maka hal itu tercapai guru harus mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugasnya agar proses belajar mengajar berjalan dengan lancar sesuai tujuan.

Kenyataan di lapangan menunjukkan, bahwa performance guru mengajar masih perlu ditingkatkan. hal ini dilihat dalam persiapan mengajar, guru terkadang tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Berdasarkan hasil observasi awal tentang persiapan mengajar, masih banyak guru yang belum

membuat RPP, sehingga dibuat asal ada saja dan masih ada yang terlambat menyerahkan kepada kepala sekolah, seperti terlihat pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Persentase Keaktifan Guru dalam Membuat RPP
Guru Yang Telah Membuat Perangkat Pembelajaran Di Awal Semester

Nama sekolah	Jumlah guru yang membuat RPP tepat waktu	Jumlah guru yang membuat RPP tidak tepat waktu	Jumlah
	Orang	Orang	Orang
SMAN 1	39	7	49
SMAN 2	30	12	42
MAN	32	5	37

Sumber: Masing-Masing Kepala Sekolah SMA/MA Kota Agung

Pada tabel di atas, terlihat bahwa jumlah guru di SMA Negeri 1 Kota yang membuat RPP tepat waktu pada semester ganjil sebanyak 32 orang guru dengan persentase 84,8% dan yang tidak tepat waktu sebanyak 7 orang guru dengan persentase 15,2%. SMA Negeri 2 Kota Agung, jumlah guru yang membuat RPP tepat waktu sebanyak 30 orang guru dengan persentase 71,4% dan yang tidak tepat waktu sebanyak 12 orang guru dengan persentase 28,6%. Sedangkan di MAN 1 Kota Agung jumlah guru yang membuat RPP tepat waktu sebanyak 32 orang guru dengan persentase 86,5% dan yang tidak tepat waktu sebanyak 5 orang guru dengan persentase 13,5%. Hal ini diakibatkan masih kurangnya kesadaran guru dalam membuat persiapan mengajar sehingga proses belajar mengajar yang diharapkan tidak dapat berjalan dengan efektif.

Suatu organisasi (sekolah) dalam mencapai tujuan juga tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja. Meskipun faktor tersebut sangat penting tetapi masih banyak organisasi yang kurang memperhatikan hal tersebut. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, keamanan, kenyamanan dan lain-lain. Dapat dikatakan bahwa lingkungan unit kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga setiap organisasi atau unit kerja yang ada harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja dapat diusahakan sedemikian rupa sehingga nantinya mempunyai pengaruh yang positif bagi sekolah itu sendiri.

Kualitas pendidikan akan terwujud jika proses belajar mengajar di kelas berlangsung dengan baik, guru yang melaksanakan proses belajar mengajar merasakan aman dan nyaman sehingga mata pelajaran dapat tersampaikan secara optimal. Mencapai hal tersebut maka diperlukan lingkungan kerja yang baik, mendukung semua aktifitas yang akan dilakukan. Lingkungan kerja mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas yang diembanya. Apabila lingkungan kerja fisik dan non fisik mendukung, maka hasil kerja guru juga akan baik. Lingkungan yang baik yaitu salah satunya dengan tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung dalam pekerjaan guru. Sarana prasarana yang lengkap akan memudahkan guru dalam melakukan pekerjaannya seperti buku pegangan guru, LCD, peralatan lab kimia, peralatan lab fisika, peralatan lab biologi, berbagai alat musik, dan lain sebagainya. Guru diharapkan

memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang sehat baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik

Kenyataanya, lingkungan kerja di sekolah masih kurang diperhatikan, masih banyaknya ruangan yang tidak mendukung aktifitas guru bekerja dan mengajar serta masih terdapat ruangan yang rusak. Hal ini terlihat bahwa masih rendahnya kesadaran warga sekolah akan pentingnya untuk menjaga lingkungan sekitar. Berikut data kondisi lingkungan kerja fisik di SMA/MA Kecamatan Kota Agung.

Tabel 3. Data Kondisi Ruang di SMA/MA Se-Kecamatan Kota Agung

No.	Jenis Rungan	SMAN 1		SMAN 2		MAN 1	
		Kondisi Rusak	Jumlah	Kondisi Rusak	Jumlah	Kondisi Rusak	Jumlah
1	Kelas	Berat	6	Berat	2	Ringan	8
2	Tata Usaha			Ringan	1		
3	Osis			Berat	1	Berat	1
4	UKS	Ringan	1	Berat	1	Berat	1
5	Perpustakaan	Ringan	1				
6	WC guru/Siswa	Berat	2/4	Berat	2/8	Ringan	6/8
7	Mushola	Berat	1			Ringan	1
8	Post Satpam	Berat	1	Ringan	1	Ringan	1

Sumber: Tata Usaha Masing-Masing SMA /MA Kecamatan Kota Agung.

Berdasarkan Tabel 2. di atas dari hasil observasi yang telah dilakukan di SMA/MA Kecamatan Kota Agung, kondisi lingkungan kerja fisik masih kurang mendukung aktivitas kerja guru dan kegiatan belajar siswa. Di MAN 1 Kota Agung terdapat ruangan yang rusak berat yaitu ruangan kelas sebanyak 6 kelas dari 18 ruang kelas yang tersedia, WC guru sebanyak 2 ruangan rusak berat dari 4 ruangan yang tersedia serta WC siswa sebanyak 4 ruangan dari 6 ruangan yang tersedia, Lab Komputer dan pos satpam. Sedangkan rusak ringan terdapat

ruangan guru, ruang kesenian, mushola dan perpustakaan. Sedangkan di SMA Negeri 1 Kota Agung terdapat ruangan yang rusak berat yaitu ruangan kelas sebanyak 2 ruangan dari 20 ruangan tersedia, ruangan UKS, OSIS, komputer, dan WC guru sebanyak 2 ruangan dari 6 ruangan tersedia. Sedangkan ruangan yang rusak ringan yaitu ruangan tata usaha, WC murid sebanyak 8 ruangan dari 12 ruangan tersedia, dan pos satpam. Selanjutnya di SMA Negeri 2 Kota Agung terdapat ruangan yang rusak berat yaitu ruangan OSIS, dan WC murid dari 6 ruangan tersedia. Sedangkan ruangan yang rusak ringan terdapat ruangan kelas sebanyak 8 ruangan dari 18 ruangan tersedia, mushola, WC guru 1 ruangan dari 6 ruangan tersedia, WC murid 6 ruangan dari 10 ruangan tersedia dan pos satpam.

Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya ruangan dengan kondisi rusak ringan maupun rusak berat, selain itu tidak lengkapnya sarana dan prasarana yang ada di sekolah dan kurang optimalnya penggunaan sarana dan prasarana di dalam kelas dan ruang guru. Sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2012: 21) lingkungan kerja dibedakan menjadi lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung, misalnya pusat kerja, kursi, meja, maupun secara tidak langsung misalnya rumah, kantor, sekolah, sistem, jalan raya, dan lain-lain. Selain lingkungan fisik ada juga lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia yang disebut dengan lingkungan perantara, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tak sedap, warna, dll.

Lingkungan seseorang melakukan segala aktivitasnya akan mempengaruhi produktivitasnya.

Program sertifikasi sebagai upaya meningkatkan kualitas guru yang diikuti dengan tunjangan profesi sebagai kompensasi atau imbalan bagi peningkatan kesejahteraan diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja guru.

Pembicaraan tentang kompensasi atau imbalan selama ini lebih berpusat kepada imbalan langsung berupa uang, dan belum secara komprehensif mengungkap tentang imbalan lain yang bukan berupa uang namun terbukti mampu meningkatkan kualitas dan kinerja guru secara signifikan. Oleh karenanya optimalisasi imbalan baik ekstrinsik maupun intrinsik perlu dilakukan guna meningkatkan *performance* guru secara optimal.

Menurut Kaswan (2012: 151), pemberian imbalan dalam suatu lembaga harus diatur sedemikian rupa sehingga dapat mencapai tujuan-tujuan seperti menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya, memenuhi peraturan-peraturan.

Demikian halnya dengan guru yang bekerja di sekolah, tentunya berharap akan memperoleh penghasilan yang cukup guna memenuhi kebutuhannya yang paling dasar atau primer yaitu kebutuhan fisiologis atau kebutuhan untuk hidup seperti kebutuhan akan sandang, pangan dan perumahan maupun untuk berprestasi, berafiliasi, berkuasa atau aktualisasi diri. Oleh karena itu penghasilan yang

dikenal dengan imbalan yang menjadi hak setiap individu menjadi faktor yang sangat penting dalam kehidupan guru.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja dan Imbalan Terhadap *Performance* Guru Bersertifikasi SMA/MA Kecamatan Kota Agung Tahun Pelajaran 2014/2015**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Rendahnya *performance* atau kinerja yang ditunjukkan guru dalam proses belajar mengajar.
2. Rendahnya motivasi yang di miliki guru saat mengajar maupun dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.
3. Kurang perhatian terhadap lingkungan kerja guru di sekolah yang dapat mengganggu konsentrasi guru bekekerja.
4. Belum optimalnya imbalan yang diterima guru setelah menjalankan tugas.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, maka batasan masalah pada penelitian di bawah ini adalah mengkaji tentang “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Imbalan Terhadap *Performance* ”, sehingga permasalahan dalam penelitian ini akan difokuskan pada variabel-variabel

Motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), imbalan (X_3), dan *performance* (Y) bersertifikasi SMA/MA Se-Kecamatan Kota Agung tersebut. Data pengukuran menggunakan angket atau kuesioner.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap *performance* guru bersertifikasi SMA Kecamatan Kota Agung tahun pelajaran 2014/2015?.
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *performance* guru bersertifikasi SMA Kecamatan Kota Agung tahun pelajaran 2014/2015?.
3. Apakah ada pengaruh imbalan terhadap *performance* guru bersertifikasi bersertifikasi SMA Kecamatan Kota Agung tahun pelajaran 2014/2015?.
4. Apakah ada pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan imbalan terhadap *performance* guru bersertifikasi SMA Kecamatan Kota Agung tahun pelajaran 2014/2015?.

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah.

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap *performance* guru bersertifikasi SMA Kecamatan Kota Agung tahun pelajaran 2014/2015.

2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *performance* guru bersertifikasi SMA Kecamatan Kota Agung tahun pelajaran 2014/2015.
3. Mengetahui pengaruh imbalan terhadap *performance* guru bersertifikasi SMA Kecamatan Kota Agung tahun pelajaran 2014/2015.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, imbalan, terhadap *performance* guru bersertifikasi SMA Kecamatan Kota Agung tahun pelajaran 2014/2015.

F. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan teoritis

1. Memberikan penjelasan yang lengkap tentang mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan imbalan terhadap *performance* guru sertifikasi SMA Kecamatan Kota Agung tahun pelajaran 2014/2015.
2. Memberikan peluang bagi peneliti untuk penelitian lebih lanjut tentang hal yang sama dengan menggunakan teori-teori lain yang belum digunakan.

b. Kegunaan praktis

1. Sumbangan pemikiran bagi guru untuk meningkatkan kinerja pada guru sehingga pelaksanaan pendidikan dapat tercapai secara maksimal.
2. Sumbangan bagi sekolah untuk meningkatkan *performance* guru dalam proses belajar mengajar untuk pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan.

3. Sumbangan pemikiran bagi masyarakat terutama sebagai calon pendidik untuk dapat meningkatkan *performance* guru dan dapat dijadikan sebagai informasi dalam penelitian oleh masyarakat.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian dibawah ini adalah.

1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah sebagian besar pengaruh motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan imbalan (X_3) *performance* guru (Y) bersertifikasi.

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah seluruh guru sertifikasi di SMA Kecamatan Kota Agung yang berjumlah 125 orang guru.

3. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Kecamatan Kota Agung.

4. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun pelajaran 2014/2015.