

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

Pada bab ini akan dibahas beberapa hal yang berkaitan dengan tinjauan pustaka, pengaruh antara variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja dan imbala) dengan variabel terikat (*performance* guru), penelitian yang relevan, kerangka pikir, dan diakhiri dengan hipotesis. Pembahasan secara resmi beberapa subbab tersebut dikemukakan sebagai berikut.

A. Tinjauan Pustaka

1. *Performance*

1.1. Pengertian *Performance*

Performance berasal kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja (Barnawi dan Arifin, 2012 :11). Sedangkan pengertian *performance* menurut Suharsaputra dalam Barnawi dan Arifin (2012: 29) *performance* berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan, oleh karena itu *performance* sering juga diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja

Menurut Supardi (2014:45), *performance* adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung

jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Performance adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2008: 7).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat dipahami bahwa Yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah *performance* yang ditampilkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, kemampuan dan keterampilannya, semangat kerja, inisiatif dan kemauan dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi kegiatan pembelajarannya, memberikan pengayaan dan sebagainya.

1.2. Penilaian Kinerja (*Performance Assessment*)

Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan, manajer departemen SDM, dan pada akhirnya bagi perusahaan sendiri. Dalam praktiknya penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada dalam perusahaan, di samping faktor lain diluar perusahaan (Rivai dkk, 2010: 549).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa penilaian kinerja (*performance assessment*) adalah untuk menilai atau mengevaluasi hasil pekerjaan. Penilaian kinerja dilakukan untuk menilai sejauh mana keberhasilan yang telah dicapai. Penilaian kinerja dilakukan kan bermanfaat bagi organisasi atau lembaga dan dalam praktiknya penilaian kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Menurut Rivai dan Sagala (2010: 603), penilaian atau pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan. Selain digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan, pengukuran kinerja juga dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan sistem imbalan dalam perusahaan, seperti dalam menentukan tingkat kompensasi karyawan maupun *reward* yang layak.

Berdasarkan pendapat di atas, penilaian kinerja atau pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan serta sebagai dasar alat untuk menentukan sistem imbalan atau kompensasi yang layak. Penilaian kinerja merupakan faktor penting dalam perusahaan atau sekolah sebagai alat ukur untuk mencapai prestasi kerja.

1.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Depdiknas dalam barnawi dkk, (2012: 40) menyebutkan tujuan penilaian kinerja adalah membantu dalam hal-hal di bawah ini:

1. pengembangan karir guru;
2. pengambilan kebijaksanaan per sekolah;
3. cara meningkatkan kinerja guru;
4. penugasan yang lebih sesuai dengan karir guru;
5. mengidentifikasi potensi guru untuk program *in-service training*;
6. jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja;
7. penyempurnaan manajemen sekolah;
8. penyediaan informasi untuk sekolah serta penugasan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa tujuan penilaian kinerja akan dapat membantu berbagai hal yaitu pengembangan karir, pengambilan kebijak sekolah, cara meningkatkan kinerja guru, penugasan yang lebih sesuai dengankarir guru, mengidentifikasi potensi guru, sebagai jasa bimmbingan dan penyuluhan bagi guru

yang bermasalah dengan kinerjanya, penyempurnaan manajemen sekolah, dan penyedia informasi.

2. Motivasi Kerja

2.1. Pengertian motivasi

Menurut teori Mc. Clelland terdiri dari kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) (Hasibuan, 2009: 112). Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer (Ardana, dkk, 2012: 193). Sedangkan menurut Supardi (2014: 48) motivasi dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu tugas.

Menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2009: 109). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Hasibuan dalam Notoadmojo (2009: 115) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemaun bekerja seseorang.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat dipahami bahwa motivasi kerja merupakan adalah proses pemberian motivasi

(penggerak atau pendorong) kepada karyawan/guru untuk dapat bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan secara efisien dan efektif dapat tercapai. Motivasi adalah bagaimana mendorong gairah kerja agar seseorang ataupun kelompok mau bekerja semaksimal mungkin dengan memberikan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan, sehingga peran motivasi ini sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan/guru mau bekerja keras sesuai dengan kompetensinya agar dapat mencapai produktivitas dan prestasi kerja yang maksimal.

2.2.Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan organisasi. Menurut Gomes yang termasuk dalam faktor individu dan organisasi yaitu sebagai berikut.

- a) Faktor individu yang mempengaruhinya adalah kebutuhan-kebutuhan (*Needs*), tujuan-tujuan (*Goals*), sikap-sikap (*Attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*Abilities*).
- b) Faktor organisasi yang mempengaruhinya adalah pembayaran atau gaji (*Pay*), keamanan pekerjaan (*Job Security*), sesama pekerja (*Co-Workers*), pengawasan (*Supervision*), pujian (*Praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*Job Itself*) (Wahyudi, 2012: 103).

Tingkat motivasi seseorang juga dapat berbeda-beda seperti yang dikemukakan oleh Manullang dalam Wahyudi (2012: 103) yaitu terdapat 2 faktor yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja seseorang yaitu sebagai berikut.

- a) Faktor isi pekerjaan, yaitu seperti prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan/pengembangan potensi diri,

dan kemampuan

- b) Faktor penyehat yaitu seperti gaji/upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, hubungan antar pribadi, dan teknik supervisi.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor individu dan faktor organisasi. Faktor individu adalah faktor yang berasal dari individu seseorang seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan. Faktor lain yang juga mempengaruhi motivasi adalah faktor pekerjaan dan faktor penyehat/gaji.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 2) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan

sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengetahuan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sugian, (2008: 237) lingkungan kerja merupakan kumpulan kondisi dimana aktivitas kerja dilakukan. Sedangkan menurut Nitisemito dalam France Chandra, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Barnawi dkk, 2012: 54).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi.

3.2.Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya adalah:

1. penerangan/cahaya ditempat kerja;
2. tempratur/suhu udara di tempat kerja;
3. kelembaban ditempat kerja;
4. sirkulasi di tempat kerja;
5. kebisingan ditempat kerja;
6. getaran mekanisme di tempat kerja;
7. bau tidak sedap di tempat kerja;

8. tata warna di tempat kerja;
 9. dekorasi di tempat kerja;
 10. musik ditempat kerja;
 11. keamanan di tempat kerja.
- (Sedarmayanti, 2011:28)

Menurut Barnawi dan Arifin (2012: 54) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu meliputi pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan, dan keamanan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat dipahami bahwa, ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan, dan keamanan karyawan/guru tersebut bekerja. Lingkungan kerja harus ditangani atau didesain agar menjadi kondusif untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman.

4. Imbalan

Seseorang bekerja memberikan waktu tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kesalahan dalam menerapkan sistem pengahragaan akan berakibat timbulnya ketidakpuasan pekerja. Jika hal tersebut terjadi maka dapat menyebabkan turunya *performance* yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja.

4.1. Pengertian Imbalan

Menurut T. Tani dalam Yani (2012: 139) imbalan adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Notoatmodjo (2009:142), mengemukakan bahwa imbalan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atau pengabdian mereka.

Manurut Hasibuan (2009: 118), imbalan merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Sedangkam menurut Abdullah (2014: 72), imbalan merupakan apa yang diterima seseorang karyawan/pegawai/pekerja/terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

Bardasarkan beberapa pendapat di atas, dapat dipahami bahwa imbalan adalah balas jasa, kompensasi dan penghargaan yang diberikan baik itu berbentuk uang atau barang atas hasil kerja yang mereka capai. prinsipnya pemberian imbalan ini dimaksudkan untuk memberikan motivasi dan kegairahan bekerja karyawan.

4.2. Tujuan Imbalan

Tujuan imbalan (balas jasa) antara lain adalah sebagai berikut:

1. ikatan kerja sama
Pemberian imbalan terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-

- tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar imbalan dengan perjanjian yang disepakati.
2. kepuasan kerja
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
 3. pengadaan efektif
Jika program imbalan/kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
 4. motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
 5. stabilitas karyawan
Program imbalan/kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
 6. disiplin;
Pemberian jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin besar. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
 7. pengaruh serikat buruh
Dengan program imbalan/kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya.
 8. pengaruh pemerintah
Jika program imbalan/kompensasi sesuai dengan undang-undang pemburuhan yang berlaku (seperti balas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan (Siagian, 2014: 253).
Pemberian imbalan dalam suatu lembaga harus diatur sedemikian rupa

sehingga dapat mencapai tujuan-tujuan sebagai berikut:

1. mengharagai prestasi kerja
2. menjamin keadilan
3. mempertahankan karyawan
4. memperoleh karyawan yang bermutu
5. pengendalian biaya
6. memenuhi peraturan-peraturan (Kaswan: 2012: 151).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa ada beberapa

tujuan pemberian imbalan atau kompensasi yaitu sebagai ikatan

kerjasama antara karyawan dan atasan, kepuasan kerja, motivasi,

menstabilas karyawan, dan disiplin. pemberian imbalan dalam suatu

lembaga harus diatur sehingga mencapai tujuan yaitu, menghargai prestasi kerja, keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan.

Imbalan dibagi atas dua macam.

1. Imbalan Finansial

Sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi.

2. Imbalan Non Finansial

Imbalan ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, cafeteria, dan tempat beribadat (Triton FB: 2007: 132).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa imbalan dibagi menjadi dua yaitu imbalan finansial, dan imbalan non finansial.

Imbalan finansial berbentuk uang yang dibayar oleh organisasi.

Sedangkan imbalan non finansial berupa berupa jasa untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang melalui perogram-program pelayanan karyawan

5. Penelitian Yang Relevan

Studi atau penelitian yang sejenis dengan pokok masalah yang dihadapkan dalam skripsi ini telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu.

Oleh karena itu, pada bagian ini dilengkapi beberapa hasil penelitian yang ada kaitannya dengan pokok masalah antara lain.

Tabel 4. Hasil Penelitian yang Relevan

No	Nama	Judul Skripsi	Kesimpulan
1.	Nunung Ristiana Nim. C2a008220 (2008)	Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap <i>performance</i> Guru tidak tetap (GTT) (studi pada SD/MI Kabupaten Kudus)	Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan, diperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = 0,194 X_1 + 0,179 X_2 + 0,338 X_3$ Dengan menggunakan metode analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa variable kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>performance</i> GTT. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap <i>performance</i> GTT dapat diterima (Hipotesis 1 diterima). Selain itu, terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap <i>performance</i> guru tidak tetap. Secara simultan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>performance</i> GTT. Ada juga pengaruh positif dan signifikan antara variable motivasi kerja (X_3) terhadap <i>performance</i> GTT. Secara simultan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>performance</i> GTT Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>performance</i> Guru Tidak Tetap di tingkat SD/MI kabupaten Kudus.
2	Maslan Banni Fak. Ekonomi Universitas Mulawarman (2002)	Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap <i>performance</i> pegawai PT. PLN (persero) wilayah Kalimantan Timur area Samarinda	Ada pengaruh disiplin dan motivasi terhadap <i>performance</i> , diperoleh $F_{hitung} 119,983 > F_{tabel} 3,1588$ dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05 > 0,000$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap <i>performance</i> pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda.

Lanjutan Tabel 4. Hasil Penelitian yang Relevan

No	Nama	Judul Skripsi	Kesimpulan
3	Diana Khairani Sofyan Teknik Industri (2010)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap <i>performance</i> kerja pegawai BAPEDA	Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap <i>performance</i> , diperoleh $t_{hitung} 30,532 > t_{tabel} 2,206$ dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05 > 0,000$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap <i>performance kerja</i> pegawai BAPEDA Kudus
4	Nurul Astuty Yensy Dosen FKIP Universitas Bengkulu (2010)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap <i>performance</i> guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara	Berdasarkan hasil analisis data diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $11,326 > 1,509$. Sehingga H_0 ditolak. Jadi variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap <i>performance</i> guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara.

B. Kerangka Pikir

Performance guru adalah gambaran hasil kerja guru yang berkaitan dengan tugas yang diembannya dan didasarkan atas tanggung jawab profesional yang dimiliki guru tersebut. *Performance* guru dalam konteks profesi keguruan adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/KBM, dan melakukan penilaian hasil belajar.

August W. Smith dalam Depdiknas, (2008: 20) mengatakan bahwa:

“*performance is out derives from processes, human otherwise*, artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia”. Jadi, guru yang memiliki hasil atau prestasi yang sangat baik dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan menggunakan kemampuan-kemampuan yang

dimilikinya, maka guru tersebut tentunya memiliki kinerja yang sangat baik pula sehingga tujuan pendidikan akan tercapai.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam peningkatan guru adalah lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan lingkungan disekitarnya. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses pekerjaan dalam suatu lembaga, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para guru yang bekerja tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi guru dapat meningkatkan *performance* guru. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan *performance* guru. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan *performance* guru dan akhirnya menurunkan motivasi kerja guru.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

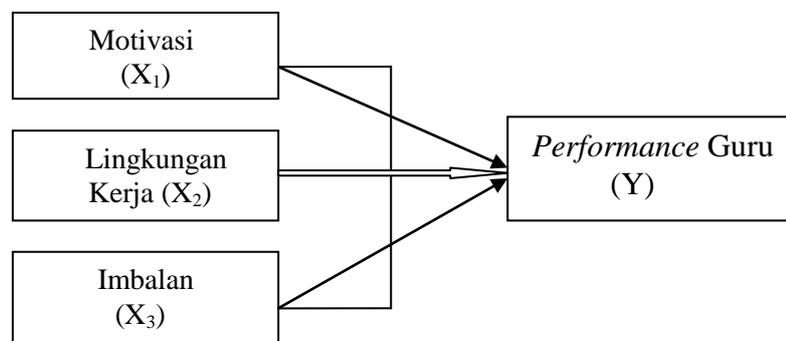
Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Seperti yang dikatakan oleh Sedarmayanti (2012: 3) umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dalam bekerja pada karyawan.

Kompensasi atau imbalan merupakan sesuatu yang diterima guru sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada sekolah. Pemberian kompensasi atau imbalan merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Sistem imbalan tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Berbagai jenis kebutuhan manusia akan dicerminkan dari berbagai keinginan para guru terhadap pekerjaannya, termasuk diantaranya keinginan untuk memperoleh upah yang layak. Apabila sistem kompensasi atau imbalan telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Secara sederhana kepuasan kompensasi atau imbalan akan menimbulkan peningkatan *performance* bagi guru.

Menurut Triton, PB (2007: 135) keterkaitan imbalan dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi atau imbalan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi guru dalam meraih kinerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, imbalan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga guru dengan optimum.

Berdasarkan dari pemikiran diatas, untuk memperjelas pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan imbalan terhadap *performance* guru dapat dilihat pada paradigma berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Imbalan (X_3), *Performance* Guru (Y)

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah.

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