

## **PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN IMBALAN TERHADAP *PERFORMANCE***

Tri Aminah, Yon Rizal, Tedi Rusman  
Pendidikan Ekonomi P. IPS Unila  
Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

This research is motivated by low teacher performance. This research aims to know whether there is an impact of work motivation, job environment and rewards toward certified teacher working performance at SMA/MA Subdistrict Kota Agung in 2014/2015 academic year. Methodology use in this research in verificative description with *expost facto* approach and survey. Teacher population in this researcher is 125 teacher with number of respondent chosen based on Nomogram Harry King formula as 102 teachers. To test hypothesis 1, 2 and 3 the researcher is using a simple regression and for hypothesis 4 using multiple linier regression. The result of analysis show that: (1) there is an impact of working motivation of teacher toward certified teacher performance, (2) there is an impact of job environment of teacher toward certified teacher performance, (3) there is an impact of rewards of teacher toward certified teacher performance, (4) there is an impact of working motivation, job environment, and rewards on certified teacher performance.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *performance* guru yang rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan imbalan terhadap *performance* pada guru sertifikasi SMA/MA Kecamatan Kota Agung Tahun Pelajaran 2014/2015. Metode dalam penelitian ini menggunakan *deskriptif verivikatif* dengan pendekatan *Ex Post Facto* dan *Survey*. Populasi penelitian ini berjumlah 125 orang guru dengan jumlah sampel berdasarkan rumus *Nomogram Harry King* sebanyak 102 orang guru. Untuk menguji hipotesis 1, 2 dan 3 menggunakan linier sederhana dan hipotesis 4 menggunakan regresi linier multipel. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh motivasi terhadap *performance* guru, (2) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *performance* guru, (3) ada pengaruh imbalan terhadap *performance* guru, (4) ada pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan imbalan terhadap *performance* guru.

**Kata kunci:** imbalan, lingkungan kerja, motivasi, dan *performance*

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentuk 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.

Menurut *Performance* Barnawi dkk (2012 :11), berasal kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. *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.

Menurut Lucio dan MC Neil (1979: 134) kriteria *performance* kerja guru yaitu berupa tuntutan yang berkaitan dengan perbaikan kompetensi guru, diantaranya adalah *Process* (proses), *Theacher characteristics* (karakteristik-karakteristik guru), *Production and behavior of student* (hasil atau produksi yaitu perbaikan perilaku siswa). *Performance* yang ditampilkan guru harus sesuai dengan kriteria *performance* kerja. guru mempunyai *performnce* yang baik adalah tuntun untuk melakukan perbaikan kompetensi guru. hal ini didukung dengan pendapat Kopelman dalam Supardi, (2014 : 50) *Performance* guru yang baik dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah faktor lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan karakteristik pekerjaan

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.

Kenyataan dilapangan 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.

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2009: 109) motivasi seorang guru dilatarbelakangi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. kebutuhan fisiologis, yaitu merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya. apabila kebutuhan kebutuhan psikologis terpenuhi, maka kebutuhan yang lain rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi guru akan termotivasi untuk bekerja serta dapat meningkatkan *performance* guru.

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.

Menurut 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

Kenyataannya, 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. Berdasarkan hasil observasi di SMA/MA Kecamatan Kota Agung, masih terdapat ruangan yang tidak mendukung dalam proses belajar mengajar seperti ruangan kelas yang rusak, lab komputer, lab biologi, WC siswa dan guru, dan perpustakaan. hal ini disebabkan kurangnya kesadaran semua warga sekolah akan pentingnya lingkungan yang disekitar, karena dapat menunjang aktivitas yang dilakukan saat proses belajar mengajar di sekolah.

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 akan mencapai tujuan-tujuan seperti menghargai

prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya, memenuhi peraturan-peraturan.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut.

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

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sertifikasi SMA/MA Kecamatan Kota Agung sebanyak 125 guru, sampel penelitian ini sebanyak 102 orang guru yang diperoleh dengan menggunakan *Nomogram Harry King* dan teknik sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*. Untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel X1, X2, X3, dan Y, maka digunakan uji t untuk menguji hipotesis pertama dan kedua. Sedangkan untuk menguji hipotesis ketiga menggunakan uji F.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hipotesisi Pertama**

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *performance* guru

$H_1$  : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *performance* guru

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  untuk motivasi kerja sebesar  $4,633 > t_{tabel}$  sebesar 1,992 (hasil intervalasi) dan probabilitasnya

(sig.) menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *performance*.

## 2. Hipotesis Kedua

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *performance* guru

$H_1$  : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *performance* guru

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  untuk lingkungan kerja sebesar  $3,364 > t_{tabel}$  sebesar 1,992 (hasil intervolasi) dan probabilitasnya (sig.) menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau dengan kata lain berpengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap *performance*.

## 3. Hipotesis Ketiga

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh imbalan terhadap *performance* guru

$H_1$  : Terdapat pengaruh imbalan terhadap *performance* guru

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  untuk imbalan sebesar  $5,631 > t_{tabel}$  sebesar 1,992 (hasil intervolasi) dan probabilitasnya (sig.) menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau dengan kata lain berpengaruh imbalan secara signifikan terhadap *performance*.

## 4. Hipotesis Keempat

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan imbalan terhadap *performance* guru

$H_1$  : Terdapat pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan imbalan terhadap *performance* guru

Menguji hipotesis tersebut dianalisis dengan menggunakan statistik F, berdasarkan hasil analisis data diperoleh  $F_{hitung} = 62,370$  dengan signifikansi (sig.) sebesar 0,000 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan derajat kebebasan (dk/df) untuk

pembilang = 2 dan penyebut = 122 dan  $\alpha = 0,05$ . Dari daftar tabel F diperoleh sebesar 2,728. Dengan demikian,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $62,370 > 2,728$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$  yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan motivasi, lingkungan kerja, dan imbalan terhadap *performance* guru.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Performance***

Berdasarkan analisis data, dapat dijadikan dasar untuk menjawab hipotesisi yang diajukan yaitu pengaruh motivasi terhadap *performance* pada guru sertifikasi SMA/MA Kota Gung Tahun Pelajaran 2014/2015. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis terbukti. Hal ini diperkuat teori motivasi Mc Celland, motivasi merupakan bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah, (1) kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, (2) kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) merupakan daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan kerja ia tinggal dan bekerja. (3) kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Merangsang dan memotivasi gairah kerja serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik (Hasibuan, 2009: 123).

Motivasi yang dimaksudkan adalah suatu proses mendorong dan mengarahkan individu atau pribadi untuk semangat bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi dimaksudkan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja guru. Motivasi yang biasanya dilakukan adalah dengan memberikan kepercayaan terhadap guru untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, serta memberikan kebebasan kepada guru untuk mengembangkan kemampuan-kemampuan yang dimiliki.



Penelitian tentang disiplin dan motivasi juga pernah dilakukan oleh Maslan Banni (2012) dengan judul “Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap performance pegawai PT. PLN (persero) wilayah Kalimantan Timur area Samarinda”. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara disiplin dan motivasi terhadap performance. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung} 119,983 > F_{tabel} 3,1588$  dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05 > 0,000$ . Terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada tempat penelitian sebelumnya pada pegawai PT. PLN (persero) wilayah Kalimantan Timur area Samarinda sedangkan penelitian ini dilakukan pada guru SMA/MA sertifikasi di kecamatan Kota Agung.

Implikasi dari penelitian ini adalah motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sebaliknya motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja seseorang terkadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja. Kinerja yang tinggi adalah fungsi interaksi antara motivasi, kompetensi dan peluasan sumber daya pendukung.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Performance***

Berdasarkan analisis data, dapat dijadikan dasar untuk menjawab hipotesis yang diajukan yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap *performance* pada guru sertifikasi SMA/MA Kota Gung Tahun Pelajaran 2014/2015. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis terbukti. Hal tersebut sesuai pendapat Zaenal dan Suharyo dalam Barnawi dan Arifin (2012: 54), lingkungan kerja harus ditangani atau didesain agar menjadi kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan dalam kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman.

Implikasi dari penelitian ini adalah lingkungan kerja yang baik akan memperlancar kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya lingkungan kerja guru yang kurang baik akan mengganggu konsentrasi guru dalam bekerja sehingga

menurunkan kinerja guru. Upaya untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan menciptakan lingkungan kerja guru yang aman dan nyaman serta kondusif. Lingkungan kerja guru yang mendukung diantaranya adanya kerjasama anatar guru, dan komunikasi yang baik sesama guru.

### **3. Pengaruh Imbalan Terhadap *Performance***

Berdasarkan analisis data, dapat dijadikan dasar untuk menjawab hipotesisi yang diajukan yaitu pengaruh imbalan terhadap *performance* pada guru sertifikasi SMA/MA Kota Gung Tahun Pelajaran 2014/2015. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis terbukti. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Wibowo (2008: 75) yang menyatakan bahwa kinerja guru dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisai, baik secara unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang bersal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasarkan kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi yang sesuai dengan pekerjaanya, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Implikasi dari penelitian ini adalah jika imbalan yang baik atau tinggi, maka kinerja yang ditunjukan guru juga akan baik. Karena, imbalan adalah asalah satu pendukung yang dapat memberikan semnagat kerja guru untuk mentelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Dengan diberikan imbalan yang baik atau tinggi maka guru bersemnagat mengajar dan siswa mendapat ilmu secara optimal. Imbalan diberikan kepada guru merupakan faktor penting untuk mendapatkan kinerja yang baik, guru diberikan imbalan yang sesuai maka guru akan mersa puasa dengan apa yang telah dilakukan.

### **4. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Imbalan Terhadap *Performance***

Berdasarkan analisis data, dapat dijadikan dasar untuk menjawab hipotesis yang diajukan yaitu pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan imbalan

terhadap *performance* pada guru sertifikasi SMA/MA Kota Gung Tahun Pelajaran 2014/2015. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis terbukti.

Menurut Hasibuan (2009: 65), motivasi adalah pemberian daya pengerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu motivasi kerja dalam psikologi kerja disebut sebagai pendorong semangat kerja.

Pendapat lain yang mendukung motivasi lingkungan kerja dan imbalan faktor yang berasal dari internal dan eksternal seseorang yang sangat berpengaruh. yaitu pernyataan Supardi (2014:50) bahwa *Performance* pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai serta sikap termasuk disiplin.

Menurut labor tim produktivitas *International Labour Office (ILO)* dalam Pramudiyo, hal yang pertama yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan memenuhi syarat. Dengan demikian, mereka dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan (Barnawi dkk, 2012: 54).

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.

Motivasi, lingkungan kerja dan imbalan berpengaruh terhadap *performance* guru hal ini dikarenakan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik bagi seseorang guru. *Performance* merupakan perilaku yang ditampilkan guru dalam menjalankan tugas diembannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. *Performance* guru akan jika didukung dengan motivasi, lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta imbalan (*reward*) yang layak.

Penelitian tentang motivasi terhadap *performance* juga pernah dilakukan oleh Nunung Ristiana (2011) yang berjudul “Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap *performance* Guru tidak tetap (GTT) (studi pada sd/mi kabupaten kudus)” Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap *performance* guru tidak tetap (studi pada sd/mi kabupaten kudus). Hal ini dapat dilihat dari hasil persamaan regresi yaitu:  $Y = 0,194 X_1 + 0,179 X_2 + 0,338 X_3$  yang menunjukkan kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap *performance* guru. Terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada tempat penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan di SD/Mi Kudus sedangkan penelitian ini dilakukan di SMA/MA Kecamatan Kota Agung.

implikasi dari penelitian ini adalah jika seseorang guru mempunyai motivasi, lingkungan kerja yang nyaman dan imbalan yang layak maka *performance* guru yang ditunjukkan juga akan baik. motivasi, lingkungan kerja dan imbalan merupakan faktor dapat memengaruhi guru dalam bekerja, menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan analisis data dan uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi, lingkungan kerja dan imbalan terhadap *performance* guru SMA/MA sertifikasi di Kecamatan Kota Agung Tahun Pelajaran 2014/2015.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan imbalan terhadap *performance* pada guru sertifikasi SMA/MA Kota Agung Tahun Pelajaran 2014/2015, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh positif dan signifikan motivasi Kerja Terhadap *Performance* Pada Guru Sertifikasi SMA/MA Kota Agung Tahun Pelajaran 2014/2015. Jika motivasi kerja yang dimiliki guru tinggi maka akan membantu meningkatkan *performance* guru, karena guru harus memiliki motivasi yang baik untuk melaksanakan tugas mengajarnya.

2. Ada Pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja Terhadap *Performance* Pada Guru Sertifikasi SMA/MA Kota Agung Tahun Pelajaran 2014/2015. Jika lingkungan kerja di sekolah sudah baik maka akan membantu guru bekerja sehingga dapat meningkatkan *performance* guru di sekolah.
3. Ada Pengaruh positif dan signifikan imbalan Terhadap *Performance* Pada Guru Sertifikasi SMA/MA Kota Agung Tahun Pelajaran 2014/2015. Jika imbalan yang diterima guru cukup maka akan meningkatkan *performance* guru, karena guru harus mempunyai motivasi berupa finansial untuk meningkatkan *performance* dalam mengajar.
4. Ada Pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan imbalan Terhadap *Performance* Pada Guru Sertifikasi SMA/MA Kota Agung Tahun Pelajaran 2014/2015. Jika motivasi yang tinggi, lingkungan kerja yang optimal dan imbalan yang cukup optimal manandakan bahwa guru dituntut untuk memiliki kemampuan disegala bidang, terutama mengarah pada proses belajar mengajar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Banni, M. 2012. *Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap performance pegawai PT. PLN (persero) wilayah Kalimantan Timur area Samarinda*. Samarinda. Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman.
- Barnawi dan Moh. A. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruz Media.
- Hasibuan, M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lucio, W.H. dan Mcneil, J.D. 1979. *Supervision In Thought and Action*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Ristiana, N. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap performance Guru Tidak Tetap (Gtt) (Studi Pada SD/Mi Kabupaten Kudus)*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Rivai, V dan Ella J. S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manuisa untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Keraja dan Produktifitas Keraja*. Bandung: Mandar Maju
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grapindo Persada.