

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang :

Pembukaan UUD 1945 alinea 4 menyebutkan bahwa salah satu tujuan Negara adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab I Pasal 1 disebutkan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Proses pembelajaran tersebut terjadi karena adanya beberapa unsur yang menyatu dalam kegiatan belajar mengajar di lembaga sekolah yaitu siswa, guru, kepala sekolah, penjaga, kurikulum dan sarana prasarana belajar. Guru merupakan salah satu unsur utama dalam kegiatan belajar mengajar yang terjadi di sebuah lembaga sekolah. Mengingat pentingnya peranan guru, seorang guru harus memenuhi kriteria untuk menjadi seorang pendidik sebagaimana disebutkan dalam Bab I Pasal 1 ayat 6 Undang Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widya iswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 16 / 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya Bab I pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa dengan Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru memegang peranan yang cukup penting baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan kurikulum. Guru adalah perencana, pelaksana dan pengembang kurikulum dalam kelasnya, bahkan juga menjadi pengevaluasi dan penyempurna kurikulum. Betapa pentingnya peranan guru tersebut maka guru sendiri harus selalu meningkatkan aktivitas, kreativitas, kualitas dan profesionalismenya agar sukses dalam tugasnya. Keberhasilan guru dalam mengajar juga banyak dipengaruhi oleh kualitas guru sebagai sumber daya manusia di bidang pendidikan dan juga motivasi kerja guru dalam proses pembelajaran.

Pada proses motivasi, orang akan berusaha memenuhi berbagai macam kebutuhannya. Kebutuhan yang tidak terpenuhi menyebabkan orang akan mencari jalan untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh kekurangan-kekurangannya. Oleh karena itu orang lalu memilih suatu tindakan maka terjadilah perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan.

Motivasi kerja guru akan berkembang apabila ada kesadaran guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya dan dorongan dari lingkungan kerjanya yang mendukung kegiatan belajar mengajarnya. Kesadaran peranan guru dalam kegiatan belajar mengajar agar lebih ditingkatkan untuk meraih kesuksesan proses

pembelajaran yang diinginkan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, tujuan institusional dan tujuan pembelajaran.

Dalam perjalanan waktu melaksanakan tugas dan kewajibannya banyak kritik terhadap sosok seorang guru terutama masalah semangat dalam mengajar dan kinerjanya, tak lepas dari kurangnya motivasi guru itu sendiri untuk selalu meningkatkan kualitas proses pembelajaran yang dilakukannya. Kemampuan guru yang kurang tanggap situasi sehingga sering terlambat untuk cepat menyesuaikan diri terhadap perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan maupun teknologi membuat semakin menambah deretan kritik terhadap tenaga guru, terutama guru sekolah dasar.

Berbagai kritik terhadap cara kerja guru memang harus disadari oleh para guru khususnya guru Sekolah Dasar Negeri golongan IVA, karena mengingat peranan guru dalam pembelajaran sangat penting dimana harus mampu menunjukkan bahwa guru adalah suatu jabatan profesional yang dituntut keberhasilan dalam tugasnya dalam mendidik anak-anak bangsa dan hasil yang dicapainya tidak bisa dinikmati secara langsung.

Banyaknya peran guru dalam proses belajar mengajar membuat seorang guru harus selalu meningkatkan kemampuan diri agar sukses dalam kegiatan belajar mengajar tersebut. Kekuatan jabatan guru yang tidak setiap orang ditugasi mengajar harus mampu menepis segala kelemahan yang ada dari seseorang yang berprofesi sebagai guru dan kesempatan guru untuk selalu belajar dan berkembang harus mampu mengatasi tantangan yang menghadang untuk kesuksesan profesi guru yang pantas "digugu dan ditiru".

Guru mengemban tugas sebagaimana dinyatakan dalam UU Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 pasal 39 ayat 2

“Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”.

Guru Profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Profesionalisasi guru belum selesai dengan hanya memberikan lisensi mengajar setelah mereka menamatkan pendidikannya, hal demikian baru aspek formal karena kualifikasi formal ini masih perlu dijiwai dengan kualifikasi riil yang hanya mungkin diwujudkan dalam praktek yang menunjukkan ketrampilan teknik seras didukung sikap kepribadian yang mantap. Guru yang profesional menurut UU No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen harus memiliki kemampuan profesional yang meliputi : 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi sosial.

Guru sebagai suatu profesi dalam melaksanakan tugasnya dilandasi atas panggilan hati nurani, ilmu pengetahuan dan teknologi serta bertumpu pada pengabdian dan sikap kepribadian mulia. Pada hakekatnya tugas guru tidak saja diperlukan sebagai suatu tugas profesional, tetapi juga sebagai tugas profesi utama menyiapkan tenaga pembangunan nasional.

Peran guru sebagai demonstrator, mediator, fasilitator, evaluator, pengelola kelas dan sutradara dalam kegiatan belajar mengajar harus menjadi pendorong dalam tercapainya proses pembelajaran. Sebagai tenaga profesional

maka seorang guru akan terus dituntut untuk meningkatkan kemampuannya tanpa memandang sejauh mana golongan ruang gaji yang telah didudukinya.

Guru sebagai pendidik benar-benar harus mampu berperan sebagai penggerak perubahan, penggerak modernisasi dan penggerak pembangunan. Ia harus didukung oleh ketrampilan, keilmuan dan nilai yang cukup memadai. Ia juga dituntut memiliki keseriusan, prakarsa, taat, jujur serta etos kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Dorongan semangat diperoleh melalui pembinaan dan pengembangan potensi, dan pemuasan kebutuhannya secara adil dan mencintai tugasnya

Kinerja sekolah selain dipengaruhi motivasi juga ditentukan oleh suasana atau iklim lingkungan kerja pada sekolah tersebut. Jika guru merasakan suasana kerja yang kondusif di sekolahnya, maka dapat diharapkan siswanya akan mencapai prestasi akademik yang memuaskan. Kekondusifan iklim kerja suatu sekolah mempengaruhi sikap dan tindakan seluruh komunitas sekolah tersebut, khususnya pada pencapaian prestasi akademik siswa. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran di dalam kelas antara adalah kompetensi guru, metode pembelajaran yang dipakai, kurikulum, sarana dan prasarana, serta lingkungan pembelajaran baik lingkungan alam, (psiko) sosial dan budaya.

Lingkungan sekolah juga berperan sekali terhadap kinerja guru, karena kebersihan, keamanan sekolah, keharmonisan antar guru, pegawai tata usaha, tukang kebun, penjaga malam dan lain-lain akan meningkatkan motivasi guru dalam mengajar. Lingkungan sosial pembelajaran di kelas maupun di sekolah

(kantor guru dan staf tata usaha) mempunyai pengaruh baik langsung maupun tak langsung terhadap proses belajar mengajar. Kenyamanan lingkungan akan membuat betah tinggal dan berinteraksi sosial di sekolah.

Berbagai upaya telah dilakukan untuk mengoptimalkan proses belajar mengajar di kelas dengan melaksanakan program penataran untuk meningkatkan kompetensi guru, pengenalan metode-metode baru dalam pembelajaran, serta perbaikan dan peningkatan sarana maupun prasarana pendidikan. Namun demikian, meskipun secara eksplisit diakui bahwa lingkungan pembelajaran dan sekolah merupakan faktor yang menentukan keberhasilan proses pembelajaran di dalam kelas, program-program yang dilaksanakan belum menyentuh atau masih mengabaikan hal tersebut. Demikian juga halnya penelitian-penelitian pendidikan yang berkenaan dengan iklim lingkungan kerja di Indonesia masih sangat sedikit. Oleh karena itu, untuk mengisi kesenjangan tersebut dan untuk mengemukakan kembali arti penting dari konsep iklim pembelajaran di sekolah, maka perlu dilakukan penelitian tentang persepsi guru terhadap iklim lingkungan kerja di sekolah mereka.

Golongan ruang IV/a dirasakan sudah mentok pada pangkat kepegawaian tertinggi dan tak mampu untuk naik pangkat lagi karena beban tugas pembuatan karya ilmiah yang harus dilakukannya untuk melengkapi syarat administrasi kenaikan pangkat golongan ruang berikutnya. Sebagian besar dari mereka enggan membuat administrasi mengajar, dan merasa kurang ada kesempatan untuk meniti karir ke jenjang jabatan selanjutnya serta malas untuk belajar lagi.

Guru - guru SD Negeri di Kecamatan Gantiwarno yang telah menduduki golongan ruang IV/a merupakan angka tertinggi diantara golongan ruang dibawahnya. Hal ini dapat dilihat dari data yang ada di kantor UPTD (Unit Pelaksana Tugas Daerah) kecamatan Gantiwarno. Guru SD Negeri di Kecamatan Gantiwarno keseluruhan berjumlah 254 orang, terdiri dari Golongan ruang II/a – II/d sebanyak 23 orang, Golongan ruang III/a – III/d sebanyak 109 orang dan mereka yang telah menduduki Golongan ruang IV/a sebanyak 122 orang, guru bantu dan guru wiyata bhakti sebanyak 51 orang

Seorang Guru yang telah menduduki golongan ruang IV/a seharusnya mampu melihat kekuatan posisinya sebagai guru, dan sebagai contoh teladan di lingkungannya sebagai guru senior. Namun ternyata ia kurang mampu memanfaatkan kesempatan tersebut dan kurang menyadari posisi dirinya di lingkungan yang dihadapi sebagai tenaga professional dan senior. Motivasi kerja untuk lebih meningkatkan kinerjanya kurang maksimal dan belum mampu memanfaatkan lingkungan untuk memotivasi diri dalam melaksanakan tugasnya.

Sebagai seorang pendidik, hal inilah yang membuat penulis berkeinginan untuk meneliti tentang motivasi, lingkungan kerja dan kinerja guru SD di Kecamatan Gantiwarno khususnya golongan IV.a. Ketidakpuasan dan rasa ingin tahu yang besar membuat penulis berkeinginan secara langsung menelitinya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Golongan IV/a di Kecamatan Gantiwarno ?
2. Adakah hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Golongan IV/a di Kecamatan Gantiwarno ?
3. Bagaimanakah motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Golongan IV / a di Kecamatan Gantiwarno ?

C. Tujuan dan Kegunaan

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Golongan IV/a di Kecamatan Gantiwarno
2. Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Golongan IV/a di Kecamatan Gantiwarno
3. Hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Golongan IV/a di Kecamatan Gantiwarno

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi guru khususnya guru SD Negeri Golongan IV/a di Kecamatan Gantiwarno Kabupaten Klaten saat ini, baik secara teoritis maupun praktis.

Adapun manfaat tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sumbangan pemikiran ilmiah untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi dan lingkungan kerja terhadap guru SD pada umumnya dan guru SD Negeri golongan IV/a di kecamatan Gantiwarno.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai masukan bagi pejabat dan masyarakat pendidikan, khususnya guru SD Negeri golongan IV/a di Kecamatan Gantiwarno Kabupaten Klaten untuk peningkatan kinerja.
- b. Untuk memberikan dorongan kepada guru SD Negeri golongan IV/a dan para pembaca yang berperan aktif di dunia pendidikan.

D. Tinjauan Pustak

1. Endro Harjanto, 2006, Thesis *Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Delanggu Kabupaten Klaten*, Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta. Motivasi kerja rendah menyebabkan kinerja menurun. Adapun penyebabnya antara lain, kurangnya jumlah guru kelas di sekolah-sekolah dasar, pendidikan guru belum memenuhi standar dan jarang ada uji kompetensi, sosial ekonominya terpuruk dan kenaikan pangkat ke golongan ruang IV/b sulit.
2. Nurlina, 2010, Thesis, *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ilir Timur II Palembang*. Palembang : MM. UNSRI. Motivasi yang tinggi akan mendorong guru mengembangkan kreativitas dan mengaktualkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal. Kesetiaan terhadap organisasi tersebut merupakan salah satu indikator utama yang menunjukkan tinggi rendahnya kinerja.

3. Wahyu Syamroni, 2011, Thesis, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Menejemen Teknologi Informasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 1, 2 dan 3 Yogyakarta*, Yogyakarta : Universitas Sarjana Wiyata.
4. Muhammad Hafis, 2003, *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap produktifitas Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Kab. Agen Konering Ilir Palembang*, Palembang : MM. UNSR

E. Landasan Teori

1. Pengertian Motivasi

Kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai sesuatu yang diinginkan, peran motivasi dalam meraih keberhasilan kegiatan tersebut sangat besar. Motivasi dari segi bahasa berasal dari kata lain yaitu *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Adapun arti motivasi itu sendiri menurut beberapa ahli hampir senada.

Menurut John Jung (1978 : 84) motivasi adalah :

The concept motivation also implies the energy is involved to active the individual a level that enable the performance of appropriate behavior.

Motivasi adalah dorongan atau kekuatan dari dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertingkah laku atau berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi motivasi adalah keinginan dan kemauan seseorang untuk mencurahkan segala upayanya dalam mencapai tujuan. Adanya motivasi karena adanya keinginan atau kebutuhan. Kebutuhan tersebut merupakan dorongan atau rangsangan timbulnya motivasi untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu.

Apabila dihubungkan dengan kerja, motivasi kerja bisa diartikan besar kecilnya usaha yang diberikan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya.

Daft dalam Safaria.T (2004 : 174) disebutkan bahwa Motivasi adalah dorongan yang bersifat internal atau eksternal pada diri individu yang menimbulkan antusiasme dan ketekunan untuk mengejar tujuan-tujuan spesifik. Juga Luthans dalam buku yang sama menyebutkan bahwa Motivasi sebagai sebuah proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara fisiologis maupun psykologis yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik atau intensif.

Dua definisi di atas dapat disimpulkan pertama motivasi berhubungan dengan dorongan internal dan eksternal yang memacu perilaku tertentu untuk mencapai tujuan tertentu, sedang pada definisi yang kedua menekankan keterkaitan antara kebutuhan (*needs*), dorongan (*drive*) dan hadiah (*incentives*).

Motivasi menurut Sumijo.W (1995 : 177) adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah *motive* yang berarti dorongan sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / keinginan yang berlangsung secara sadar. Motivasi sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kekuatan. Motivasi berarti dorongan atau daya penggerak

yang hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau para pengikut.

Hubungannya dengan motivasi dikatakan bahwa yang dimaksud dengan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang atau individu yang melakukan aktifitas untuk melakukan suatu tindakan.

Motivasi merupakan komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sendiri maupun kelompok. Motivasi dalam hal ini dapat menciptakan suatu usaha untuk menjalankan suatu fungsi dari tujuan organisasi melalui kegiatan individu maupun kelompok. Menurut Mitchell dalam Winardi.J (2001 : 1) disebutkan bahwa motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan – kegiatan sukarela (*valounter*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Sedangkan menurut Gray, dkk dalam buku yang sama dinyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan presistensi dalam hal melaksanakan kegiatan – kegiatan tertentu.

Hasibuan (1995 : 65) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari beberapa definisi tentang motivasi diatas dapat dikaji bahwa kebutuhan itu akan muncul jika terjadi ketidakseimbangan baik secara fisiologis dan psikologis yang berasal dari internal individu sehingga menyebabkan berbagai hasil itu menjadi menarik. Dorongan itu dapat disamakan dengan motif yang akan memicu munculnya perilaku tertentu untuk mengurangi ataupun memenuhi dari kebutuhan tersebut.

Hadiah akan muncul manakala perilaku ataupun tindakan itu sesuai dengan selera sehingga ada unsur kepuasan untuk memenuhi kebutuhan melalui dorongan tertentu sehingga dapat menurunkan ketegangan.

Motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja juga berperan dalam penentuan besar kecilnya sebuah prestasi. Dengan kata lain dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan sesuai dengan sasaran organisasi maupun sasaran pribadi. Konsepsi motivasi tidak terlepas dari kebutuhan manusia, artinya jika kebutuhan seseorang telah terpenuhi maka seseorang itu akan tergerak mau untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perilaku seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan, tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Abraham Maslow dalam Brouwer dkk (1983 : 49) membagi kebutuhan manusia dalam hirarki kebutuhan, bahwa motivasi manusia berhubungan dengan lima kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan fisik (*Physiological need*).
- b. Kebutuhan untuk memperoleh keamanan dan keselamatan (*Security of Safety Need*).
- c. Kebutuhan bermasyarakat (*Social Need*).
- d. Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan (*esteem Need*).
- e. Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan (*Self Actualization Need*).

Guru sebagai manusia, sebagai pekerja / karyawan juga memerlukan lima kebutuhan dan sepuluh pemeliharaan yang telah dikemukakan oleh Maslow diatas sebagai sumber motivasi dalam rangka meningkatkan semangat kerjanya. Selain itu faktor lain yang mempengaruhi motivasi seseorang dari eksternal seperti lingkungan kerja, pimpinan, gaya kepemimpinan, juga faktor internal diantaranya pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan.

Menurut Hanson.E.M (1995 : 195), Teori Motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu *Content Theoris of Motivation and Process Theories of Motivation*. Teori isi motivasi mengasumsikan bahwa (1) berbagai dorongan /kebutuhan itu sangat diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu dalam bentuk perilaku, (2) berbagai dorongan/kebutuhan dalam bentuk perilaku perlu dilakukan manakala tidak adanya keseimbangan, (3) perlunya skala prioritas adanya berbagai dorongan/kebutuhan melalui tingkatan terpenting hingga kurang penting.

- (4) ketika kebutuhan itu sudah terpenuhi maka motivasi kurang diperlukan, dan
- (5) kita harus mempertimbangkan secara prinsip dari beberapa prioritas dorongan / kebutuhan.

Menurut teori isi motivasi Abraham Maslow dalam Sondang P. Siagian (2004 : 146), ada beberapa bagian yang penting yaitu:

a. Teori Kebutuhan

Ada lima tingkatan kebutuhan manusia : kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, esteem, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis menyangkut kebutuhan pokok manusia. Kebutuhan keamanan mengenai hal rasa aman, adil perlakuan, dan adil dalam bekerja. Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan umum yang disesuaikan dengan kodrat manusia sebagai monodualis dalam bentuk perasaan yang mencakup diterima dihadapan orang lain, jati diri, ingin maju, dan keikutsertaan. Kebutuhan esteem/kehormatan menyangkut harga diri seseorang. Sedangkan kebutuhan aktualisasi diri menyangkut hal pemunculan potensi diri yang ada pada diri seseorang dalam kehidupan nyata.

b. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini dikembangkan Federick Herzberg yang sering disebut teori Motivasi Hygiene. Teori ini menyebutkan bahwa Hubungan seseorang terhadap pekerjaannya itu sangat mungkin menentukan keberhasilan dan kegagalannya. Faktor pertama dinamakan faktor Motivasi yang berfungsi menentukan dan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Faktor kedua adalah faktor kesehatan yang menentukan ketidakpuasan seseorang dalam bekerja.

Faktor kesehatan ini berfungsi sebagai bentuk upaya preventif munculnya ketidakpuasan.

c. Teori Tiga Kebutuhan

Menurut Mc Clelland dalam Safaria.T (2004 : 180) menemukan tiga macam motif yang sangat mempengaruhi kemajuan/keberhasilan dan kinerja organisasi yaitu :

- 1) Motif berprestasi atau *need for achievement*, yaitu dorongan untuk mengungguli berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar untuk sukses.
- 2) Motif Kekuasaan atau *need for power*, yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang tanpa dipaksa tidak berperilaku demikian.
- 3) Motif Afiliasi atau *need for affiliation*, yaitu hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Motif berprestasi ditandai adanya dorongan dari dalam diri untuk meraih kesuksesan maksimal, menyukai tantangan dan mau bersaing secara sehat. Motivasi ini mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik dan mencapai hasil sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ciri-ciri motivasi berprestasi yaitu

- 1). Berusaha lebih keras
- 2). Mempunyai prakarsa dalam tugas
- 3). Ingin segera mengetahui hasil dari usahanya.
- 4). Lebih realistis

5). Menggunap segenap kemampuan dalam melaksanakan tugas.

6). Membandingkan antara usaha yang dilakukan dengan hasil yang diperoleh.

Untuk mencapai prestasi yang baik dalam mengajar merupakan salah satu kebutuhan guru. Kebutuhan ini timbul karena adanya dorongan-dorongan pada diri seorang guru baik yang datang dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya. Guru harus berupaya untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya dalam mengajar. Guru harus melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dengan tekun, sabar, dan penuh tanggung jawab. Apabila mengalami kesulitan, ia akan berusaha dengan segala kemampuannya untuk mengatasi. Ia juga memperhitungkan resiko yang mungkin timbul, karena guru dalam melaksanakan pengajaran lebih rasional dan realistik.

Motif kekuasaan ditandai adanya rasa ingin memegang kendali atas pihak lain sekaligus menguasainya. Motif Afilliasi ditandai adanya keinginan berhubungan secara harmonis dengan pihak lain dalam kehidupan sehari-hari. Ketiga motif tersebut sebagai sarana untuk mengembangkan bakat dan kemampuan seseorang.

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah sesuatu keinginan untuk mencapai sesuatu dan terkondisi oleh kemampuan berinteraksi untuk memuaskan berbagai kepentingan atau untuk memenuhi kepentingan bagi individu.

Adapun tujuan dari motivasi menurut Hasibuan (2005 : 146) sebagai berikut :

a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja

- b. Meningkatkan produktifitas kerja
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sejalan dengan perkembangan studi-studi tentang motivasi, berkembang pula teori-teori motivasi. Salah satu yang sangat terkenal adalah teori Hirarki. Menurut Maslow kebutuhan manusia cenderung memenuhi kebutuhan yang paling dasar sebelum meningkat pada pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan yang dikonstruksi oleh Maslow dikelompokkan dalam 5 (lima) tingkat hirarki, yaitu

- a. Kebutuhan fisik seperti sandang, pangan, perumahan dan seks.
- b. Kebutuhan keamanan seperti keselamatan dan perlindungan.
- c. Kebutuhan sosial, seperti kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan.
- d. Kebutuhan penghargaan, seperti harga diri, status, pengakuan, perhatian, promosi dan prestasi.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, seperti pertumbuhan mencapai potensi, pengembangan diri,

Teori Maslow sebenarnya hendak mengatakan bahwa perilaku manusia ditentukan oleh motif yang mendorong terjadinya tindakan tersebut. Motif ini tergantung pada kebutuhan seseorang yang akan melakukan tindakan. Kekuatan utama teori Maslow sebenarnya terletak pada tiga hal, yaitu :

- a. Inventarisasi Maslow tentang jenis kebutuhan manusia;
- b. Prioritas kebutuhan masing-masing individu secara hirarkis adalah berbeda
- c. Kebutuhan seseorang secara hirarkis akan berbeda setiap waktu.

Secara umum, tindakan motivasi memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- c. Menciptakan dan mempertahankan kestabilan karyawan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana yang kondusif.
- g. Menciptakan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
- k. Meningkatkan antusiasme dan kepuasan karyawan.
- l. Meningkatkan keterbukaan dan komunikasi sesama karyawan dan atasan.
- m. Mencari pemecahan secara sinergi terhadap setiap permasalahan dengan cepat dan tepat.

Kesimpulannya motivasi adalah suatu dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya karena kebutuhan, yang didasarkan pada kerangka acuan keberhasilan. Atau dengan kata lain, kesediaan, dorongan dan upaya seseorang yang mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik yang diukur melalui indikator: memperoleh imbalan, terjalannya kerjasama, penghargaan, aktualisasi diri dan kepuasan dalam lingkungan kerja.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (1991 : 184) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja kantor dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu lingkungan penglihatan (faktor cahaya, warna), lingkungan atmosfer (kelembaban, sirkulasi, udara, suhu), lingkungan permukaan (kebersihan) dan lingkungan pendengaran (peredam suara, tata surya).

Cahaya dan penerangan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap daya tahan kerja. Ruangan kerja yang redup membuat karyawan kurang bergairah untuk bekerja, sehingga kinerjanya akan menurun. Berbeda apabila suasana lingkungan kerja cukup terang, kinerja karyawan tersebut akan semakin baik. Demikian pula halnya dengan suhu, suhu yang terlalu ekstrim (terlalu panas atau terlalu dingin) juga akan menurunkan produktifitas karyawan. Karenanya, perlu diatur sedemikian rupa sehingga suhu cukup nyaman bagi karyawan.

Lingkungan kerja dalam setiap instansi mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan guru bekerja dengan baik dan bersemangat.

Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi lingkungan fisik yang bersifat nyata dan dimensi lingkungan non-fisik yang bersifat tidak nyata. Lingkungan fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan karyawan untuk bekerja. Sedangkan lingkungan non fisik berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personel di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Lingkungan kerja fisik meliputi peralatan, bangunan kantor, perabot dan tata ruang. Termasuk juga kondisi jasmaniah tempat pegawai bekerja, meliputi desain, tata letak, cahaya (penerangan), warna, suhu, kelembaban dan sirkulasi udara. Sedangkan yang termasuk ke dalam lingkungan non fisik yaitu suasana sosial, pergaulan antar personil, peraturan kerja (tata tertib) dan kebijakan perusahaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa suasana lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan dalam lingkungan kerja, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup dalam beberapa indikator yaitu : fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan teman sejawat dan kebebasan berkreasi.

Dengan kata lain Lingkungan kerja yaitu merupakan keadaan sekitar kerja secara fisik maupun secara non fisik yang dapat memberikan kesan

menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan krasan atau betah sehingga meningkatkan motivasi kerja.

4. Tinjauan Kinerja Guru

a. Definisi Kinerja

Effendi.S, dkk (1996:518) mendefinisikan kerja sebagai *Job Performance* yaitu kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Ia menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti kemampuan melakukan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Wirawan (2001:13) menyebutkan "kinerja sering juga disebut dengan kinetika kerja atau performance" , kinerja juga merupakan suatu fungsi dari hasil atau apa yang dicapai seorang karyawan dan kompetensi yang dapat menjelaskan bagaimana karyawan dapat mencapai hasil tersebut. Kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dapat dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang – orang tertentu. Kinerja seseorang mempunyai korelasi positif dengan kemampuannya mengembangkan diri.

Menurut Simamora (1997 : 500) kinerja adalah tingkat hasil kerja dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Atau dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja dari para pekerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Kinerja sebagai *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatannya.

As'ad (1998 : 48) mengatakan bahwa seberapa jauh seseorang mampu melakukan pekerjaan dan dibandingkan dengan hasil yang ingin dicapai dinamakan kinerja seseorang dalam pekerjaan tersebut.

Dari beberapa definisi menurut para pakar tersebut maka kinerja seseorang dapat dikaitkan dengan beberapa hal, yaitu :

- 1). Kemampuan melaksanakan sesuatu.
- 2). Pencapaian hasil dari target yang ditentukan.
- 3). Kesuksesan dalam melakukan pekerjaan.
- 4). Hasil kerja.

Dari batasan-batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kinerja (*job performance*) ialah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dimana tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performancenya* tinggi dan dikatakan orang produktif, sedang orang yang *level of performancenya* lebih mencapai standar disebut tidak produktif atau berperformance rendah.

Ismail. M, dkk (2000:72) menyebutkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat management yang digunakan untuk meningkatkan kualitas

pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goal and objective*).

Menurut dia, elemen kunci dari system pengukuran kinerja terdiri atas :

- 1). Perencanaan dan penetapan tujuan
- 2). Pengembangan ukuran yang relevan
- 3). Pelaporan formal atas hasil
- 4). Penggunaan informasi

Simon. R dalam sumber yang sama menyebutkan performance measurement systems membantu manager dalam memonitor (*tracking*) implementasi strategi bisnis dengan cara membandingkan antara hasil aktual dengan sasaran dan tujuan dan pelaporan periodik yang mengidentifikasi realisasi atas pencapaian sasaran dan tujuan.

Pengukuran kinerja tidak dimaksudkan untuk berperan sebagai mekanisme untuk memberi Penghargaan / hukuman (*reward / punishment*), akan tetapi pengukuran kinerja berperan sebagai alat komunikasi dan alat manajemen memperbaiki kinerja organisasi.

Pengukuran kinerja tentunya tidak akan lepas dari pengaruh tingkatan (*level*) dalam struktur organisasi. Sebagai pemakai (*user*) atas informasi yang dihasilkan dari pengukuran kinerja, pimpinan instansi tingkat atas tentu berbeda kebutuhan informasinya dibandingkan dengan pimpinan di level menengah dan bawah.

Menurut Sumadi (2005 : 2) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, Motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan, dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Ukuran kinerja secara umum yang diterjemahkan dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi :

- 1). Kualitas kerja.
- 2) Kuantitas kerja.
- 3). Pengetahuan tentang pekerjaan.
- 4). Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.
- 5). Keputusan yang diambil.
- 6). Perencanaan kerja.
- 7). Daerah organisasi kerja.

Jika kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan individu, maka kinerja merupakan out put pelaksanaan tugas. Kinerja mempunyai

hubungan erat dengan produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1). Sikap mental (motivasi kerja , disiplin kerja , etika kerja).
- 2). Pendidikan.
- 3). Ketrampilan.
- 4). Manajemen kepemimpinan.
- 5). Tingkat penghasilan.
- 6). Gaji dan kesehatan.
- 7). Jaminan sosial.
- 8). Iklim kerja.
- 9). Sarana dan pra sarana.
- 10). Teknologi.
- 11). Kesempatan berprestasi.

Bertolak dari pendapat tersebut maka dapat disimpulkan pula bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru atau prestasi kerja adalah hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan *output* yang dihasilkan tercermin baik kuantitas maupun kualitasnya.

c. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Penilaian kinerja merupakan proses pengambilan keputusan tentang hasil yang dicapai karyawan dalam periode waktu tertentu. Penilaian kinerja merupakan umpan balik kepada karyawan mengenai bagaimana pandangan organisasi terhadap kinerja mereka, sebagai dasar untuk alokasi ganjaran (upah) dan menetapkan keputusan.

Menurut As'ad (1986 : 72) untuk mengukur job performance maka masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya. Langkah selanjutnya mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seseorang dalam periode tertentu. Dengan membandingkan hasil ini terhadap standart yang dibuat untuk periode waktu yang bersangkutan, akan didapat *level of performance* seseorang.

Penilaian kinerja dilakukan untuk memberitahu karyawan apa yang diharapkan pimpinan untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain . Penilaian harus mengenali prestasi serta membuat rencana untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian kinerja harus memungkinkan pekerjaan dapat diorganisasi dengan baik serta memberikan kepuasan, pencapaian, dan memperkaya jabatan yang lebih besar.

Penilaian kinerja harus mengkaji kinerja karyawan. Suatu penilaian kinerja yang mengkaji kepribadian karyawan kurang berguna untuk mengkaji produktivitas atau kontribusi yang telah diberikan untuk mencapai sasaran – sasaran organisasi. Bila penilaian kinerja dilakukan sewajarnya, orang yang dinilai akan meninggalkan pertemuan tersebut dengan suatu pemahaman bagaimana agar dapat mencapai sasaran – sasaran kerja. Para pemimpin dapat melakukan penilaian dengan tepat dengan mengkaji kinerja secara teratur, sistematis, dan konsisten.

Penilaian adalah waktu ideal untuk memusatkan perhatian kepada sasaran-sasaran individu, bukan sasaran unit. Ini adalah peluang untuk menyentuh bagian dasar dan membandingkan hasil-hasil kerja dengan tolok ukur yang telah disepakati sebelumnya . Pemimpin memberikan penghargaan atas prestasi dan pekerjaan yang telah dikerjakan dengan memuaskan .

Menurut Simamora (1997:65) ada tiga dasar perilaku yang hendak dimasukkan dalam penilaian kinerja agar organisasi berfungsi secara efektif, yaitu

1. Memikat dan menahan sejumlah orang kedalam organisasi dalam jangka waktu tertentu. Organisasi harus meminimalkan perputaran karyawan, ketidakhadiran dan keterlambatan.
2. Penyelesaian tugas yang terandalkan , tolok ukur minimal kuantitas kinerja pastilah dicapai.
3. Perilaku – perilaku inovatif dan spontan, ialah : (a) kerjasama, (b) tindakan protektif, (c) gagasan konstruktif, (d) pelatihan diri, (e) sikap menguntungkan.

Penilaian kinerja terdiri dari tiga kriteria , yaitu :

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur .
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku – perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreatifitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi, serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Berkaitan dengan penilaian kinerja, Bacal (2001 : 116) membahas tiga penilaian kinerja, yaitu : system penilaian, system peringkat dan berdasarkan tujuan. Sistem Penilaian dideskripsikan sebagai buku raport tempat kerja hampir serupa dengan guru-guru di sekolah terhadap muridnya. Sistem peringkat meliputi membandingkan orang satu dengan yang lain dan menentukan apakah lebih baik, setara atau kurang baik dibandingkan dengan rekan sekerjanya. Hal ini berdasarkan suatu kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya. Sedangkan penilaian berdasarkan tujuan, mengukur kinerja seseorang berdasarkan standar ataupun target yang dirundingkan secara perorangan. Sasaran dan standar yang ditetapkan semasa perencanaan kinerja itu ditulis untuk dapat diukur secara obyektif. Sasaran dan standar itu ditetapkan secara perorangan agar memiliki fleksibilitas yang mencerminkan perkembangan serta kemampuan setiap karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, sasaran penilaian adalah untuk membuat guru yang dinilai memandang diri mereka sendiri seperti apa adanya, mengenali

kebutuhan perbaikan kinerja kerja, dan untuk berperan serta dalam membuat rencana perbaikan kerja.

Mengajar dengan sukses mengusahakan agar isi mata pelajaran bermakna bagi kehidupan anak dan dalam pada itu diutamakan membentuk pribadinya. Mengajar itu diutamakan pemahaman, wawasan (*insight*) inisiatif, dan kerja sama dengan mengembangkan kreativitas. Nasution & J Mursell (2002 : 3) mengatakan bahwa mengajar memerlukan kecakapan, pemahaman, inisiatif dan kreatifitas dari pihak guru.

Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses pengambilan keputusan tentang hasil yang dicapai seorang guru dalam periode waktu tertentu. Tujuan utama dilakukan penilaian kinerja guru adalah untuk memotivasi guru dalam mencapai sasaran sekolah dan dalam mematuhi standar perilaku yang ditetapkan serta agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan sekolah.

Dalam Keputusan Menteri Pendayaaan Aparatur Negara nomor : 16 / 2009 Pasal 5 ayat 1 disebutkan bahwa Tugas utama Guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

Selanjutnya dalam BAB III Pasal 6 dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara tersebut disebutkan bahwa Kewajiban Guru dalam melaksanakan tugas adalah :

- a. merencanakan pembelajaran/bimbingan, melaksanakan pembelajaran/ bimbingan yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran /bimbingan, serta melaksanakan pembelajaran /perbaikan dan pengayaan
- b. meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- c. bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- d. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik Guru, serta nilai agama dan etika; dan
- e. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa

Pasal 8 disebutkan Guru berwenang memilih dan menentukan materi, strategi, metode, media pembelajaran/bimbingan dan alat penilaian/evaluasi dalam melaksanakan proses pembelajaran/bimbingan untuk mencapai hasil pendidikan yang bermutu sesuai dengan kode etik profesi Guru.

Berdasar tugas pokok dan tanggung jawab guru itulah maka sudah selayaknya penilaian kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya perlu dilakukan. Menurut Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No.16 / 2009 Bab VI pasal 11, unsur kegiatan guru yang dinilai meliputi :

1. Pendidikan, meliputi :
 - a. pendidikan formal dan memperoleh gelar/ijazah; dan

- b. pendidikan dan pelatihan (diklat) prajabatan dan memperoleh surat tanda tamat pendidikan dan pelatihan (STTPP) prajabatan atau sertifikat termasuk program induksi.
2. Pembelajaran/bimbingan dan tugas tertentu, meliputi:
 - a. melaksanakan proses pembelajaran, bagi Guru Kelas dan Guru Mata Pelajaran;
 - b. melaksanakan proses bimbingan, bagi Guru Bimbingan dan Konseling;
 - c. melaksanakan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.
 3. Pengembangan keprofesian berkelanjutan, meliputi :
 - a. Pengembangan diri;
 - 1) diklat fungsional
 - 2) kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesian guru
 - b. Publikasi Ilmiah
 - 1) publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal
 - 2) publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan pedoman guru.
 - c. Karya inovatif
 - 1) menemukan teknologi tepat guna
 - 2) menemukan/menciptakan karya seni
 - 3) membuat/modifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum
 - 4) mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya

5) Penunjang tugas guru, meliputi :

- a) memperoleh gelar/ijazah yang tidak sesuai dengan bidang yang diampunya;
- b) memperoleh penghargaan/tanda jasa; dan
- c) melaksanakan kegiatan yang mendukung tugas Guru,
- d) membimbing siswa dalam praktik kerja nyata/praktik industri/ ekstrakurikuler dan sejenisnya;
- e) menjadi organisasi profesi/kepramukaan;
- f) menjadi tim penilai angka kredit; dan/atau
- g) menjadi tutor/pelatih/instruktur.

Dalam hal kinerja guru sebagai salah satu tenaga profesional ada beberapa pendapat para ahli yang tertuang dalam buku karyanya. Menurut Jalal (2001 : 263) Kinerja guru menunjuk pada kemampuan guru untuk meningkatkan efektifitas mengajarnya, mengatasi persoalan – persoalan praktis dalam proses pembelajaran.

Penilaian kinerja guru pada penelitian ini difokuskan pada usaha untuk meningkatkan kinerja mereka. Karena itu tiap guru hendaknya mempunyai uraian tugas yang jelas. Hal penting yang harus diperhatikan dalam penilaian adalah :

- b. Pengetahuan dan pemahaman tentang bidang studi (mata pelajaran) yang diajarkan.
- c. Ketrampilan menyampaikan pelajaran.
- d. Pengaturan pembelajaran di kelas termasuk disiplin.
- e. Hubungan dengan siswa , orang tua dan masyarakat.

- f. Ketepatan waktu.
- g. Perilaku umum.
- h. Kesiapan memberikan kontribusi untuk aspek-aspek kehidupan sekolah yang lebih besar.
- i. Mutu Kepemimpinan.
- j. Potensi kenaikan pangkat / promosi.

Semua ini akan dapat diamati dan diukur dari : (1) merencanakan rancangan pembelajaran, (2) melakukan pengelolaan pembelajaran, (3) membina hubungan dengan siswa dan (4) melakukan evaluasi pembelajaran. Penilaian kinerja guru beberapa bidang yang dapat digunakan untuk pertimbangan dalam menilai kinerjanya, antara lain : kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang tugasnya.

Penilaian kinerja guru ini berkaitan dengan usaha untuk menilai secara menyeluruh dari keberhasilan guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan penilaian akan membantu guru mengenal tugasnya dengan baik sehingga guru dapat menjalankan proses belajar mengajar se efektif mungkin untuk kemajuan siswa dan pendidikan. Disamping itu penilaian dapat memberi masukan yang berharga dalam membantu memenuhi kebutuhan guru akan pengembangan profesi dan kariernya , melalui latihan dalam tugasnya (*in service training*).

Selain itu, penilaian kinerja guru dapat memberikan sumbangan yang berharga bagi sekolah apabila dilakukan dengan sikap yang positif dan semangat kerjasama antara petugas penilai dengan guru yang dinilai. Dari hasil penilaian

yang baik, pimpinan akan merasa dapat dukungan dalam tugasnya yang sulit dan penuh tantangan.

Penilaian ini tidak dimaksudkan untuk mengkritik atau mencari kesalahan, melainkan untuk mendorong guru dalam pengertian yang konstruktif untuk mengembangkan diri menjadi lebih profesional, sehingga akan meningkatkan kualitas pendidikan siswa. Kritik dalam penilaian hendaknya diberikan dengan pengertian guru yang bersangkutan membutuhkan bimbingan. Oleh karena itu, kritik harus bersifat konstruktif dan diberikan dengan cara yang baik, walaupun yang bersangkutan tidak mau menerimanya atau tidak dapat mengubah sikapnya yang salah. Kepala Sekolah harus memberikan penilaian demi penegakan disiplin dan kepentingan para siswa.

Effendi (1997 : 19) menyatakan bahwa pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja proses pembelajaran di sekolah adalah faktor pengetahuan, Oleh karena itu guru harus selalu belajar untuk meningkatkan pengetahuannya agar mempunyai wawasan yang luas. Untuk meningkatkan pengetahuan diperlukan kemampuan dan ketrampilan (*ability and skills*) serta kecakapan (*capability*). Pada umumnya kemampuan seseorang tergantung pada pendidikan dan pelatihan yang dialaminya. Pendidikan dan pelatihan merupakan sarana bagi peningkatan pengetahuan dan ketrampilan, memberikan perubahan sikap dan motivasi untuk berprestasi sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik. Dengan demikian faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pengetahuan, ketrampilan dan sikap guru itu sendiri .

Jabatan guru adalah jabatan fungsional, yaitu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam suatu organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan keahlian atau ketrampilan tertentu serta bersifat mandiri.

Indikator kinerja guru menurut Tollah (1993:27) seperti dirumuskan dalam Lokakarya Pendidikan Nasional yang meliputi: (1) menguasai bahan, (2) mengelola proses belajar mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media atau sumber belajar, (5) menguasai landasan pendidikan, (6) merencanakan program pengajaran, (7) memimpin kelas, (8) mengelola interaksi belajar mengajar, (9) melakukan penilaian hasil belajar siswa, (10) menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, (11) memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, (12) memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (13) memahami dan menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

F. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hipotesis alternative (Ha):

- a. Ada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Golongan IV/a di Kecamatan Gantiwarno
- b. Ada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Golongan IV/a di Kecamatan Gantiwarno

c. Ada hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD golongan IV/a di Kecamatan Gantiwarno.

2. Hipotesis nol (Ho):

a. Tidak ada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Golongan IV/a di Kecamatan Gantiwarno

b. Tidak ada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Golongan IV/a di Kecamatan Gantiwarno

c. Tidak ada hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD golongan IV/a di Kecamatan gantiwarno.