

PENGARUH SUASANA LINGKUNGAN KERJA DAN GAJI TERHADAP KINERJA GURU DALAM PEMBELAJARAN IPS DI SD NEGERI SE-KECAMATAN BONTOMARANNU KABUPATEN GOWA

Muh. Nasrun*¹, Basri², Andi Jam'an³

¹Mahasiswa, Universitas Muhammadiyah Makassar

^{2,3}Dosen, Universitas Muhammadiyah Makassar

e-mail: nasrun050879@gmail.com¹, basri.ppkhb@yahoo.com²,
andijaman2014@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh suasana lingkungan kerja terhadap kinerja guru dalam pembelajaran IPS di SD negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa, (2) pengaruh gaji terhadap kinerja guru dalam pembelajaran IPS di SD negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa, dan (3) pengaruh suasana lingkungan kerja dan gaji secara bersama-sama terhadap kinerja guru dalam pembelajaran IPS di SD negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD yang mengajar di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa dengan total jumlah guru PNS sebanyak 111 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *cluster sampling*, dan terpilih 48 guru sebagai sampel. Pengumpulan data menggunakan metode angket dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Suasana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran IPS di SD Negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa, (2) Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran IPS di SD Negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa, dan (3) Suasana lingkungan kerja dan gaji secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran IPS di SD Negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. Temuan ini menunjukkan bahwa suasana lingkungan kerja dan gaji guru hendaknya diperbaiki dan ditingkatkan karena berkontribusi positif terhadap kinerja guru dalam pembelajaran.

Kata kunci: suasana lingkungan kerja, gaji, kinerja guru.

Abstract

This study aims to determine: (1) the effect of the work environment on teacher performance in social studies learning in public elementary schools in Bontomarannu District, Gowa Regency, (2) the effect of salary on teacher performance in social studies learning in public elementary schools in Bontomarannu District, Gowa Regency, and (3) the influence of the work environment and salary together on teacher performance in social studies learning in public elementary schools in the Bontomarannu District, Gowa Regency. The population in this study were all elementary school teachers who taught at public elementary schools in the Bontomarannu District, Gowa Regency, with a total of 111 PNS teachers. Sampling used a cluster sampling technique, and 48 teachers were selected as samples. Data collection used a questionnaire and documentation method, then analyzed descriptively and inferentially. The results of the study show that: (1) The atmosphere of the work environment has a positive and significant effect on teacher performance in social studies learning in public elementary schools in Bontomarannu District, Gowa Regency, (2) Salary has a positive and significant effect on teacher performance in social studies learning in public elementary schools throughout Bontomarannu District, Gowa Regency, and (3) Work environment and salary together have a positive and significant effect on teacher performance in social studies learning in public elementary schools in Bontomarannu District, Gowa Regency. These findings indicate that the work environment and teacher salaries should be improved and increased because contribute positively to teacher performance in learning.

Keywords: work environment, salary, teacher performance.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sarana utama dalam upaya meningkatkan kualitas generasi penerus bangsa. Hal tersebut ditegaskan dalam pasal 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk pengembangan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹ Tujuan pendidikan nasional tersebut mengandung makna bahwa peserta didik yang kelak menjadi generasi penerus bangsa setelah mengenyam pendidikan diharapkan memiliki keilmuan yang memadai di bidangnya sekaligus menyandang akhlak yang mulia atau berkarakter positif.²

Tantangan yang dihadapi dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan nasional sebagaimana dikemukakan di atas, menjadi semakin besar pada era perkembangan teknologi digital dan media sosial di masa sekarang ini. Terlebih lagi saat ini dunia sedang dilanda Pandemi Covid-19 yang menimbulkan adanya pembatasan-pembatasan sosial, sehingga penyelenggaraan pendidikan berubah drastis dari yang awalnya bertemu secara langsung menjadi bertemu secara virtual melalui jaringan internet.³ Keadaan semacam ini tentunya menyulitkan proses pendidikan terutama bagi proses pembelajaran yang merupakan kegiatan utama dalam pendidikan.

Pembelajaran merupakan kegiatan membelajarkan murid berdasarkan asas pendidikan dan teori belajar.⁴ Hal ini berarti bahwa murid merupakan orientasi pembelajaran, sementara guru berperan utama dalam menciptakan suasana belajar yang baik bagi murid, sehingga keberhasilan pembelajaransangat bergantung pada kinerja guru dalam menyajikan pembelajaran.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penulis pada tanggal 5-9 Januari tahun 2021 di sepuluh SD Negeri di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa, diketahui bahwa terdapat beberapa kendala terkait pembelajaran khususnya pada pembelajaran IPS. Kendala yang terungkap yaitu: (1) rendahnya hasil belajar IPS murid terindikasi dari persentase ketuntasan hasil belajar di bawah 60%, (2) beberapa murid mengalami hambatan belajar meskipun telah mengikuti pembelajaran dengan sungguh-sungguh, (3) pembelajaran IPS yang disajikan guru cenderung terpaku pada buku paket. Penulis menggaris bawahi kendala terkait adanya murid yang mengalami hambatan belajar. Penyebab hambatan belajar bagi murid dapat berasal dari dua sumber, pertama berasal dari dalam diri murid itu sendiri dan yang kedua berasal dari luar murid. Faktor yang berasal dari luar murid antara lain adalah penyajian model, metode, maupun

¹ Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru* (Jakarta: Raja Grafindo, 2013).

² Sapriya dkk., *Pembelajaran dan Hasil Belajar IPS* (Bandung: UPI Press, 2015).

³ Nur Jumriatunnisah dan Muhammad Hidayatullah, "Pengaruh Budaya, Kompensasi Dan Motivasi Internal Terhadap Kinerja Guru Honorer Pada Sekolah Menengah Atas Di Kabupaten Bima," *Jurnal Tambora* 2, no. 3 (2019).

⁴ Syaiful Sagala, *Konsep dan Makna Pembelajaran untuk Membantu Memecahkan Problematika Belajar dan Mengajar* (Bandung: Alfabeta, 2014).

pendekatan pembelajaran yang diterapkan guru. Menyajikan pembelajaran yang berkualitas merupakan tanggung jawab seorang guru dan hal ini merupakan bagian utama dalam kinerja guru.

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik dengan peserta usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁵ Dengan diberlakukannya Undang-undang guru dan dosen, menunjang sikap profesionalitas dan peningkatan kompetensi guru dalam mengajar sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang nomor 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 4 tentang guru dan dosen, yang menyebutkan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi.⁶ Dari pendapat tersebut mengandung makna bahwa kinerja guru dapat dilihat dari kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi pembelajaran.

Kinerja guru memegang peran penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Semakin optimal kinerja guru dalam menjalankan tugasnya maka tujuan pendidikan yang diharapkan dapat semakin terealisasikan.⁷ Olehnya itu, kinerja guru perlu senantiasa dinilai agar hal-hal yang belum optimal terlaksana dapat diperbaiki. Hal ini relevan dengan apa yang dikemukakan dalam Al-Qur'an Surah Al-Hasyr Ayat 18 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانْتَقِظُوا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍّ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ١٨

Terjemahan: Hai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah dikedepankannya (yakni amal saleh yang telah diperbuatnya) untuk hari esok dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan (Terjemahan makna dari Shihab, 2013).

Perintah memperhatikan apa yang telah diperbuat untuk hari esok dari ayat tersebut, dapat dipahami sebagai perintah untuk melakukan evaluasi terhadap amal-amal yang telah dilakukan. Ini seperti seorang tukang yang telah menyelesaikan pekerjaannya kemudian dituntut untuk memperhatikankembali hasil pekerjaannya untuk disempurnakan. Demikian pula dengan kinerja guru yang perlu senantiasa dievaluasi agar diperoleh hasil yang sempurna.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru yaitu antara lain: dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas, penghargaan terhadap tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, dan hubungan interpersonal dengan

⁵ S. Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006).

⁶ Imam Wahyuni, *Mengajar Profesionalisme Guru* (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2012).

⁷ MB Wahyu Rejeki Handayani, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru IPA (Sains) SMP Negeri Se-Kecamatan Ngaglik Kabupaten Sleman," *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan* 7, no. 2 (2014).

sesama guru.⁸ Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru antara lain imbalan jasa, rasa aman, hubungan antar pribadi, kondisi lingkungan kerja, kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.⁹ Dari kedua pendapat tersebut yang dikaji dalam penelitian ini yaitu suasana lingkungan kerja dan imbalan atau gajiguru.

Suasana lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan dalam lingkungan kerja, baik dalam arti fisik maupun psikis yang memengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup fasilitas kerja tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan teman sejawat dan kebebasan berkreasi.¹⁰ Lingkungan kerja secara tidak langsung berperan dalam pencapaian kinerja guru, karena lingkungan kerja memengaruhi guru dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan bagi siapapun yang berada di lingkungan tersebut. Hal ini dapat dikaitkan dengan perintah Allah swt. dalam Al-Qur'an Surah Ali Imran ayat 159 sebagai berikut:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ١٥٩

Terjemahan: Maka, disebabkan rahmat dari Allah-lah engkau (Nabi Muhammad saw.) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Jika seandainya engkau berlaku keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang bertawakkal.

Ayat Al-qur'an di atas mengindikasikan bahwa Nabi Muhammad saw. dibimbing oleh Allah swt. untuk menciptakan suasana lingkungan yang memberikan rahmat atau kasih sayang bagi para pengikutnya yang kemudian menjadikan para pengikutnya tetap setia mendampinginya. Hal ini dapat dijadikan sebagai prinsip bahwa untuk memperoleh kinerja yang maksimal dari para pekerja atau pegawai diperlukan suasana lingkungan kerja yang baik.

Imbalan jasa merupakan balas jasa kepada seorang pegawai karena yang bersangkutan telah memberi bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi.¹¹ Pemberian imbalan harus memenuhi kriteria: memberikan rasa nyaman (*secure*) sehingga memenuhi kebutuhan dasar karyawan, seimbang (*balanced*) dalam arti pemberian imbalan merupakan bagian dari penghargaan total termasuk di dalamnya tunjangan dan promosi.¹² Dasar adanya pemberian imbalan dapat dilihat dari Al-Qur'an Surah At-Thalaq ayat 6 sebagai berikut:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تَضَارُّوهُنَّ لِيُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولِي حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْزُقُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسَرِّضْ لَهُ الْآخَرَى ٦

Terjemahan: Tempatkanlah mereka (istri-istri yang dicerai) di mana kamu (yang menceraikannya) bertempat tinggal menurut kemampuan kamu; dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati dan keadaan mereka). Dan jika mereka sedang hamil, maka berikanlah mereka nafkah mereka hingga mereka bersalin; jika mereka menyusukan untuk kamu, maka berikanlah kepada mereka imbalan mereka; dan musyawarahkanlah (segala sesuatu) di antara kamu dengan

⁸ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2008).

⁹ Mohammad Surya, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran* (Bandung: Pustaka Banyu Quraisy, 2004).

¹⁰ Sobirin, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar," *Jurnal Administrasi Pendidikan* 14, no. 1 (2012).

¹¹ Ahmadi, *Ilmu Sosial Dasar* (Jakarta: Asadi Mahasatya, 2013).

¹² Ridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2017).

baik; dan jika kamu saling menemui kesulitan (dalam hal penyusuan), maka perempuan lain akan (dan boleh) menyusui (anak itu) untuknya, (karena itu jangan memaksakan ibunya untuk menyusui bayinya, kecuali bayi itu enggan menyusu selain kepada ibunya).

Ayat al-qur'an di atas mengandung kalimat yang mengungkapkan bahwa berikanlah kepada mereka imbalan mereka. Hal ini berarti bahwa pemberian imbalan merupakan hal mutlak kepada yang telah melakukan pekerjaannya. Demikian pula dalam menjalankan tugas sebagai guru diperlukan gaji yang sesuai dengan kinerja guru. Melalui gaji kinerja guru dapat dioptimalkan sehingga tujuan yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan dapat tercapai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan tipe penelitian *ex-post facto* yang bersifat kausalitas. Penelitian *ex-post factodigunakan* untuk menerangkan hubungan sebab akibat antar variabel tanpa adanya manipulasi atau perlakuan terhadap variabel.¹³

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif bertujuan memberikan deskripsi data variabel-variabel penelitian yang terdiri dari: suasana lingkungan kerja (X_1), gaji (X_2), dan kinerja guru (Y). Dalam analisis ini digunakan statistik deskriptif yang meliputi: skor maksimum, skor minimum, rentang (*range*), modus, median, rata-rata (*mean*), standar deviasi, dan variansi serta digunakan pula tabel distribusi dan diagram batang. Hasil analisis tersebut dipaparkan pada bagian berikut ini.

Deskripsi Data Suasana Lingkungan Kerja (X_1)

Suasana lingkungan kerja dideskripsikan berdasarkan data hasil angket yang mengukur variabel suasana lingkungan kerja.

Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Data Suasana Lingkungan Kerja

Statistik	Nilai
Skor Ideal	75
Skor Maksimum	74
Skor Minimum	38
Rentang	36
Modus	60
Median	59,50
Rata-rata	57,81
Standar Deviasi	9,31
Variansi	86,62

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa data suasana lingkungan kerja tersebar dari skor tertinggi 74 sampai skor terendah 38 dengan rentang 36. Rata-rata skor yang diperoleh adalah sebesar 57,81 dengan standar deviasi 9,31. Nilai standar deviasi tersebut jauh lebih kecil dari nilai rata-rata skor. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai rata-rata dapat digunakan sebagai representasi keseluruhan data. Nilai median 59,50 dan modus 60 lebih besar dari nilai rata-rata yang menunjukkan bahwa kurva distribusi data miring ke kiri dan sebagian besar data berada disebelah kanan kurva.

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2014).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kategori Suasana Lingkungan Kerja

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
64 - 75	Sangat Baik	13	27,08%
52 - 63	Baik	23	47,92%
40 - 51	Kurang Baik	10	20,83%
28 - 39	Tidak Baik	2	4,17%
15 - 27	Sangat Tidak Baik	0	0,00%
Jumlah		48	100,00%

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa data suasana lingkungan kerja tersebar dalam empat kategori yaitu kategori sangat baik sebanyak 13 orang (27,08%), kategori baik sebanyak 23 orang (47,92%), kategori kurang baik sebanyak 10 orang (20,83%), dan kategori tidak baik sebanyak 2 orang (4,17%).

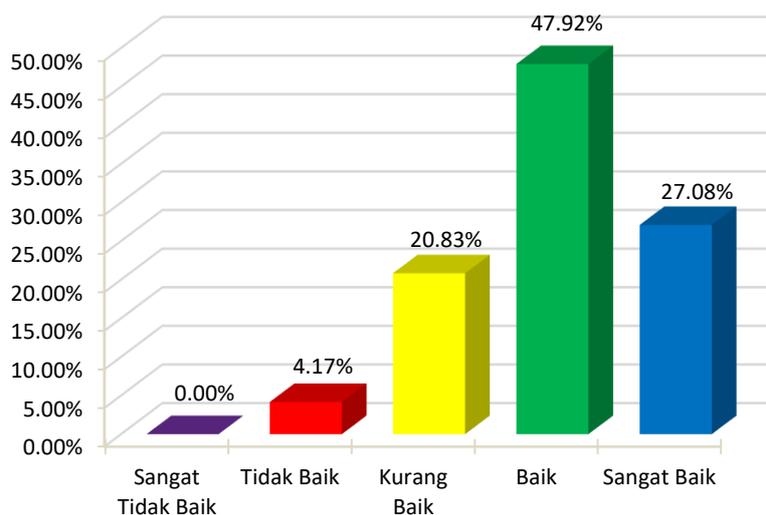


Diagram 1. Batang Kategori Suasana Lingkungan Kerja

Suasana lingkungan kerja yang dominan berada pada kategori baik mengindikasikan bahwa suasana lingkungan kerja guru dalam pembelajaran IPS di SD negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa berada dalam kategori baik.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Data Gaji

Statistik	Nilai
Skor Ideal	75
Skor Maksimum	75
Skor Minimum	55
Rentang	20

Modus	62
Median	63,00
Rata-rata	63,96
Standar Deviasi	5,57
Variansi	30,98

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa data gaji tersebar dari skor tertinggi 75 sampai skor terendah 55 dengan rentang 20. Rata-rata skor yang diperoleh adalah sebesar 63,96 dengan standar deviasi 5,57. Nilai standar deviasi tersebut jauh lebih kecil dari nilai rata-rata skor. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai rata-rata dapat digunakan sebagai representasi keseluruhan data. Nilai median 63,00 dan modus 62 lebih kecil dari nilai rata-rata yang menunjukkan bahwa kurva distribusi data miring ke kanan dan sebagian besar data berada disebelah kiri kurva

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Kategori Gaji

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
64 - 75	Sangat Tinggi	23	47,92%
52 - 63	Tinggi	25	52,08%
40 - 51	Sedang	0	0,00%
28 - 39	Rendah	0	0,00%
15 - 27	Sangat Rendah	0	0,00%
Jumlah		48	100,00%

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa data gaji tersebar dalam dua kategori saja yaitu kategori sangat tinggi sebanyak 23 orang (47,92%), dan kategoritinggi sebanyak 25 orang (52,08%).

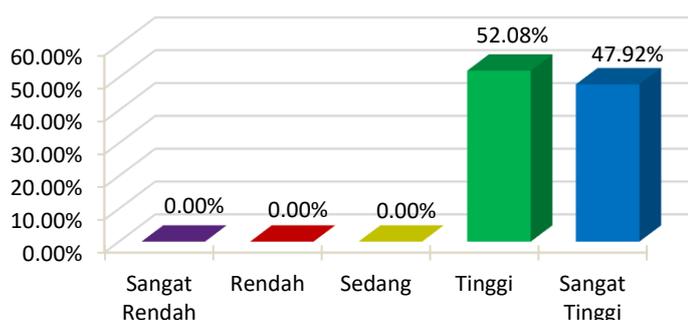


Diagram2. Batang Kategori Gaji

Gaji yang dominan berada pada kategori tinggi mengindikasikan bahwa gaji guru di SD negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa berada dalam kategori tinggi.

Tabel 5. Statistik Deskriptif Data Kinerja Guru

Statistik	Nilai
-----------	-------

Skor Ideal	75
Skor Maksimum	75
Skor Minimum	50
Rentang	25
Modus	63
Median	62,00
Rata-rata	62,00
Standar Deviasi	6,24
Variansi	38,89

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa data kinerja guru tersebar dari skor tertinggi 75 sampai skor terendah 50 dengan rentang 25. Rata-rata skor yang diperoleh adalah sebesar 62,00 dengan standar deviasi 6,24. Nilai standar deviasi tersebut jauh lebih kecil dari nilai rata-rata skor. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai rata-rata dapat digunakan sebagai representasi keseluruhan data. Nilai median 62,00 sama dengan nilai rata-rata dan nilai modus 63 lebih besar dari nilai rata-rata yang menunjukkan bahwa kurva distribusi data miring ke kiri dan sebagian besar data berada disebelah kanan kurva.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Kategori Kinerja Guru

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
64 - 75	Sangat Baik	18	37,50%
52 - 63	Baik	28	58,33%
40 - 51	Kurang Baik	2	4,17%
28 - 39	Tidak Baik	0	0,00%
15 - 27	Sangat Tidak Baik	0	0,00%
Jumlah		48	100,00%

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa data kinerja guru tersebar dalam tiga kategori yaitu kategori sangat baik sebanyak 18 orang (37,50%), kategori baik sebanyak 28 orang (58,33%), dan kategori kurang baik sebanyak 2 orang (4,17%). Apabila rata-rata skor yang sebesar 62,00 dari tabel 4.5 dikategorikan berdasarkan pengategorian tersebut maka rata-rata kinerja guru berada pada kategori baik. Hal ini sejalan dengan tabel 4.6 dimana tampak bahwa kategori kinerja guru dominan berada pada kategori baik dengan persentase sebesar 58,33%.

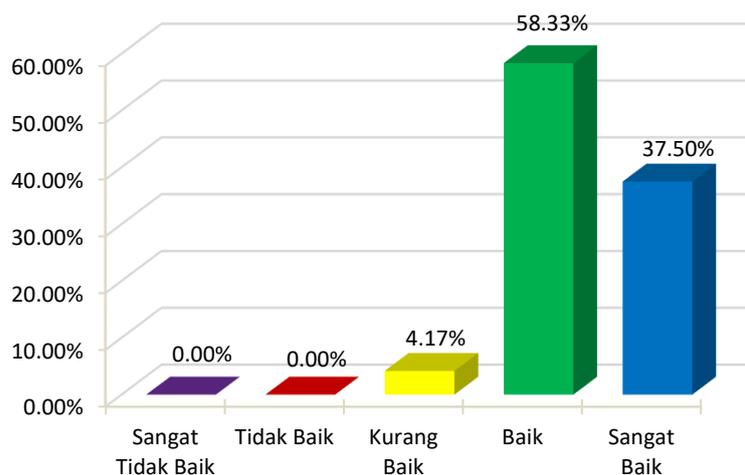


Diagram 3. Batang Kategori Kinerja Guru

Gaji yang dominan berada pada kategori tinggi mengindikasikan bahwa kinerja guru dalam pembelajaran IPS di SD negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa berada dalam kategori baik.

Pembahasan

Pengaruh Suasana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran IPS di SD Negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa

Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa suasana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran IPS di SD Negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. Hal ini dibuktikan dari nilai $p = 0,000$ dan nilai $r = 0,742$. Nilai koefisien korelasi (r) tersebut berada pada kategori kuat, yang berarti bahwa suasana lingkungan kerja memberikan pengaruh yang “kuat” terhadap kinerja guru dalam pembelajaran IPS di SD Negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.

Besarnya pengaruh suasana lingkungan kerja terhadap kinerja guru dalam pembelajaran IPS di SD Negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa yang diperoleh sebesar 55,1%. Hal ini berarti bahwa suasana lingkungan kerja berkontribusi sebesar 55,1% terhadap kinerja guru sisanya yang sebesar 44,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Suasana lingkungan kerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa dapat dikategorikan dalam kondisi baik. Hal ini terindikasi dari distribusi frekuensi kategori suasana lingkungan kerja yang dominan berada pada kategori baik. Situasi lingkungan kerja dalam hal ini merupakan situasi lingkungan sekolah tempat guru mengajar. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik yang merupakan keadaan bentuk fisik di tempat kerja dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja antar pekerja.¹⁴

¹⁴ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: Refika Aditama, 2019).

Adanya pengaruh positif dan signifikan suasana lingkungan kerja terhadap kinerja guru dalam pembelajaran IPS di SD Negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa semakin baik suasana lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Elfita, dkk. yang menemukan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru.¹⁵

Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran IPS di SD Negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa

Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran IPS di SD Negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. Hal ini dibuktikan dari nilai $p = 0,026$ dan nilai $r = 0,322$. Nilai koefisien korelasi (r) tersebut berada pada kategori lemah, yang berarti bahwa gaji memberikan pengaruh yang “lemah” terhadap kinerja guru dalam pembelajaran IPS di SD Negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.

Besarnya pengaruh suasana lingkungan kerja terhadap kinerja guru dalam pembelajaran IPS di SD Negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa yang diperoleh sebesar 10,4%. Hal ini berarti bahwa suasana lingkungan kerja berkontribusi sebesar 10,4% terhadap kinerja guru sisanya yang sebesar 89,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Gaji guru di SD Negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terindikasi dari distribusi frekuensi kategori gaji yang dominan berada pada kategori tinggi. Kondisi ini disebabkan karena responden yang dipilih merupakan guru yang sudah terangkat menjadi PNS dan kebanyakan telah memperoleh tunjangan sertifikasi guru. Gaji merupakan bagian dari kompensasi yang berbentuk materiil yang diberikan kepada pegawai sebagai cerminan atau ukuran nilai dari pekerjaannya. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para pegawai dapat memperoleh kepuasan kerja yang mendorongnya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.¹⁶ Demikian halnya yang terjadi pada guru, gaji yang cukup dapat menjadi pendorong untuk memperbaiki kinerjanya dalam memberikan pembelajaran.

Adanya pengaruh positif dan signifikan gaji terhadap kinerja guru dalam pembelajaran IPS di SD Negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa semakin tinggi gaji yang diberikan maka semakin baik pula kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Chajatur yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan pendapatan dan gaji dengan kinerja guru.¹⁷

¹⁵ Rifa Elfita, Zulhaini Zulhaini, dan Ikrima Mailani, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi,” *AL-HIKMAH (Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Agama Islam)* 1, no. 1 (2019).

¹⁶ S. Chajatur, *Hubungan Antara Motivasi, Pendapatan dan Gaji, dan Pengawasan dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Unit Pelaksana Teknis Daerah Pendidikan Kecamatan Jati Kudus*, Tesis (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2008).

¹⁷ Chajatur.

Pengaruh Suasana Lingkungan Kerja dan Gaji Secara Bersama-Sama terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran IPS di SD Negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa

Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa suasana lingkungan kerjadan gajisecara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran IPS di SD Negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. Hal ini dibuktikan dari nilai $p = 0,000$ dan nilai $r = 0,752$. Nilai koefisien korelasi (r) tersebut berada pada kategori kuat, yang berarti bahwa suasana lingkungan kerjadan gajisecara bersama-sama memberikan pengaruh yang “kuat” terhadap kinerja guru dalam pembelajaran IPS di SD Negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.

Besarnya pengaruh suasana lingkungan kerjadan gajisecara bersama-sama terhadap kinerja guru dalam pembelajaran IPS di SD Negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa yang diperoleh sebesar 56,6%. Hal ini berarti bahwa suasana lingkungan kerja dan gajisecara bersama-sama berkontribusi sebesar 56,6% terhadap kinerja guru, sisanya yang sebesar 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Suasana lingkungan kerja yang baik dan gaji yang tinggi bagi guru semakin memaksimalkan kinerja guru dalam mengajar. Suasana lingkungan kerja yang nyaman menghindarkan guru dari stres sehingga bisa fokus dalam mengajar apalagi jika didukung dengan gaji tinggi maka dapat menambah kepuasan guru dalam bekerja yang tentunya memberikan dampak positif terhadap kinerja guru.

Apabila dibandingkan besarnya pengaruh suasana lingkungan kerja dengan pengaruh gaji terhadap kinerja guru maka diketahui bahwa pengaruh suasana lingkungan kerja terhadap kinerja guru lebih tinggi dibandingkan pengaruh gaji terhadap kinerja guru. Hal tersebut terlihat dari nilai koefisien determinasi untuk variabel suasana lingkungan kerja sebesar 55,1% lebih tinggi dari nilai koefisien determinasi untuk variabel gaji yang sebesar 10,4%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa suasana lingkungan kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja guru dalam pembelajaran IPS di SD Negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa dibandingkan dengan gaji.

Pengaruh suasana lingkungan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh gaji terhadap kinerja guru terjadi akibat gaji yang diperoleh guru cenderung tetap atau konstan dan tidak bergantung pada besar kecilnya kinerja yang dilaksanakan guru. Guru yang dijadikan populasi dalam penelitian ini memang telah berstatus PNS dengan gaji yang cenderung tetap dan kebanyakan telah memperoleh tunjangan sertifikasi guru. Berbeda halnya dengan suasana lingkungan kerja dimana sekolah-sekolah yang menjadi tempat kerja guru cukup bervariasi mulai dari sekolah yang terpencil sampai sekolah yang berada di kota kecamatan. Hal ini tentunya menjadikan suasana lingkungan kerja guru menjadi lebih bervariasi sehingga lebih memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.

Temuan adanya pengaruh suasana lingkungan kerja dan gajisecara bersama-sama terhadap kinerja guru sejalan dengan hasil penelitian Rahayu, dkk. yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan upah kerja terhadap kinerja.¹⁸

KESIMPULAN

Suasana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran IPS di SD Negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa, terbukti dari hasil analisis korelasi yang menghasilkan nilai $p = 0,000$ dan nilai $r = 0,742$.

Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran IPS di SD Negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa, terbukti dari hasil analisis korelasi yang menghasilkan nilai $p = 0,026$ dan nilai $r = 0,322$.

Suasanalingkungan kerjadan gajisecara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran IPS di SD Negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa, terbukti dari hasil analisis korelasi yang menghasilkan $p = 0,000$ dan nilai $r = 0,752$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. *Ilmu Sosial Dasar*. Jakarta: Asadi Mahasatya, 2013.
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Chajatun, S. *Hubungan Antara Motivasi, Pendapatan dan Gaji, dan Pengawasan dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Unit Pelaksana Teknis Daerah Pendidikan Kecamatan Jati Kudus*. Tesis. Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2008.
- Elfita, Rifa, Zulhaini Zulhaini, dan Ikrima Mailani. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi." *AL-HIKMAH (Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Agama Islam)* 1, no. 1 (2019).
- Handayani, MB Wahyu Rejeki. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru IPA (Sains) SMP Negeri Se-Kecamatan Ngaglik Kabupaten Sleman." *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan* 7, no. 2 (2014).
- Jumriatunnisah, Nur, dan Muhammad Hidayatullah. "Pengaruh Budaya, Kompensasi Dan Motivasi Internal Terhadap Kinerja Guru Honorer Pada Sekolah Menengah Atas Di Kabupaten Bima." *Jurnal Tambora* 2, no. 3 (2019).
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2008.
- Rahayu, Dewi, Muhamad Azis Firdaus, dan Rachmatullaily Tinakartika Rinda. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen* 2, no. 4 (2020).
- Ridwan, dan Sunarto. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2017.

¹⁸ Dewi Rahayu, Muhamad Azis Firdaus, dan Rachmatullaily Tinakartika Rinda, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen* 2, no. 4 (2020).

- Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Raja Grafindo, 2013.
- Sagala, Syaiful. *Konsep dan Makna Pembelajaran untuk Membantu Memecahkan Problematika Belajar dan Mengajar*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sapriya dkk. *Pembelajaran dan Hasil Belajar IPS*. Bandung: UPI Press, 2015.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama, 2019.
- Sobirin. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 14, no. 1 (2012).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Surya, Mohammad. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka Banyu Quraisy, 2004.
- Wahyuni, Imam. *Mengajar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2012.