

Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat

Juarna Syafitri¹, Salim Aktar², Sri Nurabdiah Pratiwi³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

e-mail: juarnasyafitri@gmail.com¹ satar_ok@yahoo.co.id² srinurabdiah@umsu.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini mengenai Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Guru. Adapun tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru, (2) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, (3) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, (4) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja guru. Penelitian ini bertempat SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat dan dilaksanakan dari bulan nopember-april 2021. Populasi pada penelitian ini adalah guru-guru yang ada di SMP Negeri di Kecamatan Gebang yang berjumlah 73 orang dan berdasarkan tabel Krecjie Morgan kesalahan 5% maka sampel yang digunakan sebanyak 59 orang dari total guru yang berada SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat. Dalam penelitian ini instrument yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi tentang obyek penelitian menggunakan angket dengan pendekatan skala likert. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan teknik analisis regresi linear. Berdasarkan dari hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi (R Square) adalah: (1) Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,729 yang berkategori tinggi, (2) Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,688 yang berkategori tinggi, (3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,800 yang berkategori tinggi, (4) Pengaruh variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,840 yang berkategori tinggi.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Guru.

Abstract

This research is about Organizational Commitment, Work Environment, Motivation on Teacher Performance. The objectives of this study are: (1) to determine the effect of organizational commitment on teacher performance, (2) to determine the effect of the work environment on teacher performance, (3) to determine the effect of motivation on teacher performance, (4) to determine the effect of organizational commitment, work environment, motivation on teacher performance. This study took place at a State Junior High School in Gebang District, Langkat Regency and was carried out from November-April 2021. The population in this study were teachers at a State Junior High School in Gebang District, totaling 73 people and based on the Krecjie Morgan table an error of 5%, the sample used was used as many as 59 people from the total teachers who are in SMP Negeri in Gebang District, Langkat Regency. In this study, the instrument used to obtain data and information about the object of research used a questionnaire with a Likert scale approach. The data analysis techniques in this study used descriptive statistics and linear regression analysis techniques. Based on the results of the analysis of research data shows that the results of the correlation coefficient (R Square) are: (1) The effect of the organizational commitment variable on the teacher's performance is 0.729 which is in the high category, (2) The effect of the work environment variable on the teacher's performance is 0.688 which is in the high category, (3) The effect of motivation on teacher performance is 0.800 which is in the high

category, (4) The influence of the variable organizational commitment, work environment, and motivation on teacher performance is 0.840 which is in the high category.

Keywords: Organizational Commitment, Work Environment, Motivation, Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan di kehidupan manusia tentunya pada era globalisasi saat ini, pendidikan sebagai kebutuhan dikarenakan pendidikan ini menjadi peran yang dapat mencerdaskan generasi penerus guna memajukan masa depan bangsa. Untuk meningkatkan taraf memperoleh pengetahuan generasi anak bangsa maka tanpa adanya pendidikan yang baik, maka suatu bangsa tidak akan berkembang maju, karena dari pendidikan akan memperoleh ilmu dan pengetahuan serta keterampilan seorang anak dalam mengembangkan potensi yang berguna untuk masa depan bangsa.

Membangun suatu kehidupan bangsa dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan, diperlukan tenaga pendidik dan kependidikan yang dapat bertanggung jawab dalam mengemban tugas nya di suatu sekolah, sehingga tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus ditingkatkan. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang baik akan terwujudnya suatu pendidikan, dalam hal ini dalam rangka mencapai tujuan pendidikan tersebut tentu gurulah yang berperan aktif, karena guru akan menjadi tolak ukur maju mundurnya pendidikan untuk generasi anak bangsa.

Guru berperan aktif untuk mewujudkan pendidikan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional oleh karena itu diperlukan pula kinerja guru didalamnya. Disetiap pendidikan atau naungan sekolah kinerja merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan mencapai mutu pendidikan, guru yang memiliki kinerja yang baik akan mencapai tujuan pendidikan, maka tanda adanya kinerja guru yang baik keberhasilan guru tidak dapat terlihat ataupun terukur. Dengan adanya kinerja guru ini akan melihat dan dapat meningkatkan bagaimana guru dapat mengaktualisasikan diri dalam keprofesionalannya mengajar.

Keberhasilan seorang guru dapat terlihat bagaimana guru meningkatkan kinerjanya, seberapa besar kinerjanya yang dilakukan atas tanggung jawabnya sebagai guru. Sebagaimana Kinerja dalam bahasa inggris yang disebut performance yang mana dapat diartikan dan dikaitkan dengan pekerjaan, perbuatan, pelaksanaan, prestasi, penampilan. Berdasarkan arti dari performance tersebut maka kinerja ini mempunyai makna yang sangat luas bukan hanya hasil kerja seorang guru namun dapat diartikan bagaimana cara guru berproses pada kerjanya secara langsung, maksud dari proses ini adalah bagaimana guru melaksanakan, menampilkan, menjalankan kerjanya sebagai seorang guru apakah sudah berjalan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah bagaimana guru melakukan pekerjaannya tersebut dan hasil yang dicapainya dari apa yang ia kerjakan.

Robbins (2008:214) menemukan bahwa kinerja adalah ukuran kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama. Dilihat dari karakteristik personil kerja merupakan kemampuan, keterampilan, kepribadian dan motivasi untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja dapat dilihat dari karakteristik personil kerja yang mana itu kemampuan, keterampilan, kepribadian dan motivasi dalam melaksanakan tugas, dalam hal ini kinerja dapat diartikan kegiatan seorang guru bagaimana guru menunjukkan kegiatan atau perbuatannya dalam melaksanakan tugas tersebut. Kinerja ini merupakan kemampuan seorang guru, keterampilan seorang guru, kepribadian yang dimiliki serta motivasi seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran dan bagaimana guru bertanggung jawab pada peserta didik untuk dapat membimbing serta meningkatkan prestasi belajar peserta didik tersebut. Kinerja guru dapat diukur dari bagaimana guru dapat bertanggung jawab pada tugas yang diembannya, tanggung jawab dapat terlihat bagaimana guru patuh dan loyal

dalam menajalan kan tugas nya, sehingga guru yang memiliki niat suci dalam mendidik akan terlihat dari bagaimana guru mengajar.

Permasalahan pendidikan di Indonesia saat ini, mulai dari rendahnya kualitas pendidikan yang sudah tidak asing lagi kita dengar, baik itu dari kualitas tenaga pendidik dan kependidikan, kurikulum, sarana prasarana, lingkungan pendidikan, atau sistem lainnya. Maka dalam hal ini rendahnya kualitas tenaga pendidik dan kependidikan dapat dilihat dari kinerja seorang guru, dalam hal ini guru yang berperan dan berkontribusi pada pendidikan di lingkungan sekolahnya masing-masing sehingga dengan adanya kinerja guru yang baik maka dapat meningkatkan kualitas yang pendidikan yang baik pula. Sudarmawan Danim dalam penelitian Sitti Marwah Larisu juga mengungkapkan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (work performance) yang memadai. Berdasarkan hal tersebut bahwa kinerja guru seharusnya guru perlu meningkatkan kemampuan, keterampilan dan kompetensi, dalam hal ini meningkatkan mutu hasil pendidikan yang berpengaruh oleh kemampuan profesional guru dan pada mutu kinerjanya.

Perlu kita sadari bahwa guru berprofesional akan memiliki berkinerja yang tinggi, dimana guru yang memiliki niat yang tulus yang sadar untuk mengetahui, memahami dan menerapkan bagaimana berkinerja yang tinggi tentu proses pendidikan sekolah akan tercapai. Dalam hal ini menurut Supardi dalam penelitian Sitti Marwah Larisu guru kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar siswa. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik. Kinerja guru yang rendah terkait dengan profesionalismenya yang tentu saja disebabkan oleh SDM yang rendah, sarana prasarana pembelajaran yang kurang, kesempatan dan kemauan untuk mngembangkan diri yang masih belum ditingkatkan, kurangnya kecerdasan intelektual dan motivasi yang rendah yang turut serta mempengaruhi tingkat atau skala kinerjanya. Dalam hal ini seorang guru yang memiliki keprofesionalitasnya yang tinggi maka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan maksimal sehingga dapat memberi oengaruh terhadap peningkatan kinerja guru tersebut.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor agar dapat berjalan dengan optimal, dan kinerja guru dapat dipengaruhi oleh komitmen kerja, lingkungan kerja dan motivasi. Jika seorang guru memiliki loyalitas pada komitmen di organisasinya, semakin nyaman didalam lingkungan kerjanya dan memiliki motivasi yang tinggi maka semakin meningkat dan baik pula kinerjanya. Dalam hal ini tentu komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Komitmen menurut Lunhans dalam Kaswan (2012:283) adalah sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sehubungan dengan hal tersebut kinerja personil perlu mendapat perhatian dalam hubungannya dengan pengelolaan organisasi.

Komitmen organisasi yang baik akan menjadi pengaruh terhadap kinerja guru, seberapa besar loyalitasnya, seberapa besar mengekspresikan perhatiannya terhadap keberhasilan serta kemajuan untuk sekolah. Komitmen organisasi akan memberikan hubungan positif terhadap kinerja seorang guru, bisa dilihat dari tingkat ketidakhadiran seorang guru yang rendah dan rasa komitmen guru yang kurang. Sebagaimana komitmen menurut Lunhans dalam Kaswan adalah sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shodiqin (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Yang Dimoderasi Oleh Iklim Organisasi Pada MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, sebagaimana komitmen organisasi dalam penelitian ini menjelaskan komitmen seseorang terhadap nilai-

nilai dan tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi dengan artian lain bahwa komitmen organisasi merupakan loyalitasnya guru pada organisasinya.

Menurut Lawler dan Leadpord dalam Sonny (2004:22) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Semangat atau kegairahan kerja para bawahan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Antara lain besarnya kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman, motivasi, promosi, dan salah satu faktor lain yang dapat memberikan motivasi dalam pelaksanaan tugas, yaitu lingkungan kerja. Maka, setiap lembaga atau organisasi haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif.

Lingkungan kerja ini merupakan lingkupnya seorang guru atau kawasan bagi guru dalam mengembangkan potensi kompetensi dan pengetahuan seorang guru, serta wawasan yang dimiliki seorang guru yang akan membantu pelaksanaan aktivitas pekerjaan sebagai seorang guru dan bagaimana guru meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi yang ada disekolah. Dengan kata lain, semakin kebutuhan guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran yang dilakukan terpenuhi maka akan semakin tinggi pula keinginan guru tersebut dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan guru dalam melakukan tugasnya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Dimana motivasi ini dapat mempengaruhi kinerja guru menjadi baik atau sebaliknya, motivasi juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Sebagaimana Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu "Movere" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Jadi Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan/tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan/keadaan.

Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Herzberg menyatakan bahwa "Motivasi kerja bukanlah dimensi tunggal, tetapi tersusun dalam dua faktor, yaitu: faktor motivator (satisfier) dan faktor hygiene". Sebagaimana faktor motivator yaitu faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor hygiene yaitu faktor yang bersifat ekstrinsik, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat potivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian ini adalah survei sedangkan metodenya yaitu deskriptif analisis. Menurut Effendi (2003:) dalam buku Riduwan (2010:217) Metode survei deskriptif ini adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini data dan informasi diperoleh dan kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini.

Berdasarkan dari teori diatas maka peneliti menarik kesimpulan bahwa penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan metode survei deskriptif karena metode ini cocok digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh gambaran Pengaruh Komitmen

Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMP N Kecamatan Gebang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini untuk memperoleh gambaran pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang. Dibuktikan dengan analisa data menggunakan metode penelitian yang telah ditentukan. Dari hasil pengujian diperoleh pembahasan sebagai berikut:

Terdapat Pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang

Berdasarkan hasil dekripsi statistik pada komitmen organisasi dapat dijelaskan butir angket yang sudah divaliditas dan direliabel sebanyak 14 butir pertanyaan. Butir yang sudah valid dan reliabel diberikan pada 59 responden guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang. Berdasarkan hasil data angket yang peneliti temukan dari 59 responden terdapat 8 orang yang berkategori tinggi sedangkan 51 responden lainnya berkategori cukup tinggi, cukup rendah dan rendah. Maka dapat disimpulkan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan gebang belum maksimal sehingga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti juga membuktikan dan dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang menghasilkan uji t sebesar $14,728 > t_{tabel} 2,000$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan data diatas hasil data menggunakan SPSS versi 20, bahwa variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang.

Komitmen organisasi (X1) merupakan variabel bebas yang pertama dari salah satu penentu kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat. Komitmen yang dimiliki seorang guru akan berpengaruh terhadap kinerjanya seorang guru sebagaimana Menurut Lunhans dalam Kaswan (2012:283) komitmen ini sebagai sikap yang loyalitas karyawan pada organisasi dan proses kelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Dalam hal ini berarti komitmen organisasi adalah seberapa besar loyalitas nya guru terhadap sekolah, seseorang dalam memperhatikan organisasinya, semakin besar sikap loyal guru tersebut pada organisasinya maka akan berpengaruh dengan kinerjanya. Kinerja yang baik akan didukung dengan komitmen nya seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Komitmen organisasi ini merupakan keberhasilan serta kemajuan organisasi terlihat dari bagaimana seseorang mengekspresikan sikap loyalnya pada organisasi tersebut. Maka jika seseorang memiliki loyal, merasa senang, merasa ingin sekolah nya berhasil dan maju sesuai dengan tercapainya visi, misi dan tujuan sekolah serta memiliki kemauan kerja dan tanggung jawab maka dapat dikatakan kinerja seorang guru baik. Hal ini didukung dengan indikator komitmen organisasi menurut Mayer dan Allen dalam Luthan (2011).

Penelitian ini juga disesuaikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rita Hayati dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru" dengan nomor Volume 5, No. 2, Juli-Desember 2020, P-ISSN 2548-7094 dan E-ISSN 2614-8021. Secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Adapun penelitian yang dilakukan Marisyia Putriana, dkk dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Hang Tuah 1 Surabaya" dengan nomor Volume 1 nomor 1 mei tahun 2021. <http://journal.febubhara-sby.org/umj>. Secara parsial Komitmen Organisasi ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Guru, karena mempunyai koefisien determinasi yang paling besar yang yaitu 68,4%.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asep Mulyana, dkk dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru, dengan nomor volume 20 nomor 1 tahun 2021. ISSN Online 2579-8189 dalam hal ini hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa hasil koefisien korelasi komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada SMK Widya Dirgantara sebesar 0,531 maka dapat disimpulkan dari penelitian tersebut bahwa terdapat hubungan yang kuat komitmen organisasi terhadap kinerja guru.

Penelitian sebelumnya juga yang dilakukan oleh Selamat Yahya Sri Abdullah, dkk dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru MTs Swasta di Kabupaten Jepara" dengan nomor volume 11 nomor 1 juni 2020 dengan E-ISSN 2502-6860. Dalam hal ini hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja. Besarnya pengaruh ditunjukkan dengan hasil koefisien korelasi yaitu 0,276.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang peneliti paparkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Dapat terlihat dari hasil penelitian dalam penelitian ini dan beberapa penelitian-penelitian sebelumnya yang mendukung pada penelitian ini bahwa komitmen organisasi pada penelitian berpengaruh terhadap kinerja yang memiliki koefisien korelasi sebesar 0,792 yang berkategori tinggi.

Terdapat Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang

Berdasarkan hasil dekripsi statistik pada lingkungan kerja dapat dijelaskan butir angket yang sudah divaliditas dan direliabel sebanyak 20 butir pertanyaan. Butir yang sudah valid dan reliabel diberikan pada 59 responden guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang. Berdasarkan hasil data angket yang peneliti temukan dari 59 responden terdapat 18 orang yang berkategori tinggi sedangkan 41 responden lainnya berkategori cukup tinggi, cukup rendah dan rendah. Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan gebang belum optimal sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang menghasilkan uji t sebesar $7,152 > t_{tabel} 2,000$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang.

Dari gambaran hasil penelitian diatas variabel lingkungan kerja merupakan variabel bebas yang kedua dari salah satu penentu kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat. Lingkungan kerja seorang guru akan berpengaruh terhadap kinerjanya sebagaimana dapat dijelaskan lingkungan kerja adalah tempat seseorang dimana ia bekerja dalam menjalankan tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang baik akan membantu tercapainya tujuan sekolah yang diinginkan berdasarkan visi, misi dan tujuan yang ada disekolah. Hal ini lingkungan yang baik akan membuat seseorang yang bekerja didalamnya nyaman dan akan memberikan kontribusi meningkatkan kinerjanya.

Menurut Lawler dan Leadpord dalam Sonny (2004:22) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Begitu juga dengan Menurut Sedarmayanti (2011:26) bahwa terdapat indikator dalam lingkungan kerja yaitu, Sarana Prasarana, Penerangan, Kebersihan, Udara, Kebisingan, Pewarnaan, Keamanan, dan Hubungan Kerja.

Berdasarkan menurut para ahli diatas dapat peneliti simpulkan bahwa lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja nya seorang guru sebagaimana dengan indikator-indikator tersebut bahwa dengan adanya sarana prasarana yang baik, keamanan serta hubungan yang baik antar sesama guru maupun kepala sekolah maka akan meningkatkan kinerja yang baik.

Penelitian ini disesuaikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abd. Rahman, dkk dalam penelitiannya berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai" dengan nomor volume 07, Nomor 02, Agustus 2020 E-ISSN 2598-398X dan P-ISSN 2337-8743 (Online). Menunjukkan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan pegawai memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai. Dengan demikian lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerjanya seorang guru.

Penelitian ini disesuaikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eka Susanti, dkk dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Supervisor terhadap Kinerja Guru" dengan nomor volume 5 nomor 1 tahun 2021, ISSN 2614-3097. Dalam hal ini penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Prambumulih.

Penelitian ini disesuaikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noviana Notty dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru dan Staff Sekolah Advent DKI Jakarta" dengan nomor volume 4 nomor 1 tahun 2021. Dalam hal ini penelitian ini membuktikan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja guru dan staff memiliki 34% berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian ini disesuaikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akbar Putra, dkk dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar" dengan nomor volume 7 nomor 1 tahun 2019, ISSN 2338-5278. Dalam hal ini penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, walaupun tingkat pengaruhnya sedang dan besar hubungannya 21,2% dengan tafsiran rendah, namun lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang peneliti paparkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Dapat terlihat dari hasil penelitian dalam penelitian ini dan beberapa penelitian-penelitian sebelumnya yang mendukung pada penelitian ini bahwa lingkungan kerja pada penelitian berpengaruh terhadap kinerja yang memiliki koefisien korelasi sebesar 0,688 yang berkategori tinggi.

Terdapat Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang

Berdasarkan hasil deskripsi statistik pada motivasi dapat dijelaskan butir angket yang sudah divaliditas dan direliabel sebanyak 23 butir pertanyaan. Butir yang sudah valid dan reliabel diberikan pada 59 responden guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang. Maka berdasarkan hasil data angket peneliti menemukan 59 responden terdapat 5 orang yang berkategori tinggi sedangkan 54 responden lainnya berkategori cukup tinggi, cukup rendah, dan rendah. Maka dapat disimpulkan motivasi guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang masih belum maksimal sehingga motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang menghasilkan uji t sebesar $2,180 > t_{tabel} 2,000$ dan nilai sig sebesar $0,034 < 0,05$. Maka berdasarkan data diatas, bahwa variabel motivasi dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat.

Dari gambaran hasil penelitian diatas variabel lingkungan kerja merupakan variabel bebas yang kedua dari salah satu penentu kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat. Motivasi adalah dorongan seseorang dalam menggiatkan motif-motifnya menjadi perbuatan atau tingkah lakunya untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan sehingga guru yang memiliki motivasi yang besar maka akan meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya motivasi maka berbagai kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan terpenuhi dengan maksimal tentu tujuan dan harapan sekolah dapat tercapai.

Sebagaimana menurut Engkoswara dalam Mesiono (2012:130) menjelaskan bahwa dorongan (motive) itu berbeda setiap orang. Maka dorongan seseorang dalam diri akan menjadi tingkah laku yang positif. Seseorang perlu memahami apa kegiatan yang dilakukan,

maksudnya seseorang mengetahui kegiatan tersebut dan bagaimana cara-cara melaksanakannya. Lalu seseorang perlu melakukannya sehingga ia perlu memahami pentingnya tujuan yang akan dicapai untuk dirinya maupun dengan lembaga dilingkungkannya.

Dalam hal ini motivasi akan berpengaruh pada kinerja guru, seorang guru yang memiliki motivasi yang tinggi pada lingkungan sekolah, guru yang tidak hanya mengetahui tanggung jawabnya namun ia juga memahami pentingnya ia melakukan suatu tanggung jawab tersebut maka berbagai tanggung jawab yang diberikan dapat memberikan dampak peningkatan kinerjanya seorang guru.

Penelitian ini disesuaikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawati, dkk dalam penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru" dengan nomor volume 7. No. 2, Juni 2019 (210-221) e-ISSN 2580-3743. Menunjukkan motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru memiliki pengaruh positif signifikan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru. Dengan demikian motivasi dapat meningkatkan kinerja guru.

Penelitian ini disesuaikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmah Putri Lubis, dkk dalam penelitiannya dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 15 Medan" dengan nomor volume 2 nomor 2, E-ISSN 2723 665X. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa ditemukan pengaruh Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Guru.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hartini, dkk dalam penelitiannya yang berjudul "Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru" dengan nomor Volume 12 tahun 2021 <http://dx.doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.3950>. Dalam hal ini hasil penelitiannya secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Sebagaimana penjelasan dalam penelitian ini yang didukung oleh Mulyasa (2003) yang mengemukakan bahwa motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang terjadinya tingkah laku kearah tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alan Alfiansyah, dkk dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru" dengan nomor volume 7 nomor 2 oktober 2021, E-ISSN 2502-6879. Dalam hal ini hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Sebagaimana dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa dengan motivasi yang tinggi maka seorang guru berkeinginan kuat dalam bekerja terus menerus sehingga mendapatkan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang peneliti paparkan data maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Dapat terlihat dari hasil penelitian dalam penelitian ini dan beberapa penelitian-penelitian sebelumnya yang mendukung pada penelitian ini bahwa motivasi pada penelitian berpengaruh terhadap kinerja yang memiliki koefisien korelasi sebesar 0,800 yang berkategori tinggi.

Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang.

Berdasarkan hasil dekripsi statistik pada kinerja dapat dijelaskan butir angket yang sudah divaliditas dan direliabel sebanyak 18 butir pertanyaan. Butir yang sudah valid dan reliabel diberikan pada 59 responden guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang. Berdasarkan hasil data angket yang peneliti temukan dari 59 responden terdapat 12 orang yang berkategori tinggi sedangkan 47 responden lainnya berkategori cukup tinggi, cukup rendah dan rendah. Berdasarkan hasil dekripsi statistik dari komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja guru. Maka dapat disimpulkan dari ketiga variabel bebas yaitu komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi, berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti teliti terdapat pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan pada hasil Fhitung sebesar 96,019 sedangkan Ftabel = 2.76. Karena Fhitung >

Ftabel maka artinya secara bersama-sama variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini juga dibuktikan pada hasil uji Thitung sebesar 8,201 sedangkan Ttabel = 2,000. Karena Thitung > Ttabel maka artinya secara bersama-sama variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini juga dibuktikan pada hasil koefisien korelasi (R²) variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat adalah sebesar 0,840 yang berkategori tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil dari pengaruh simultan pada variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja guru. Maka dapat dikatakan bahwa kinerja guru memiliki 3 variabel bebas yang terikat pada kinerja. Sebagaimana berdasarkan hasil penelitian bahwa masing-masing variabel terdapat ketinggian dengan kategori tinggi. Pada masing-masing variabel uji t dan uji koefisien korelasi bahwa kinerja guru disebabkan 3 variabel bebas yang pertama komitmen organisasi, kedua lingkungan kerja, dan ketiga motivasi.

Adapun keempat variabel yang telah dipaparkan dari hasil data dengan menggunakan SPSS versi 26 maka dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut akan mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan. Dimana komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat.

Setiap guru memiliki komitmennya masing-masing terhadap sekolah berdasarkan tingkat kelayakannya guru terhadap sekolah dalam mengembangkan serta memajukan sekolahnya. Kelayakannya seorang guru tentu memiliki tingkat loyal yang berbeda-beda satu sama lain Maka komitmen ini dapat dilihat seberapa besar tanggung jawabnya guru dalam menjalankan tugasnya. Seberapa peduli sikap guru dalam perkembangan sekolahnya. Sehingga guru yang bersikap loyal akan meningkatkan kinerjanya.

Selain komitmen organisasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja guru, jika guru memiliki tempat lingkungan kerja yang baik dan nyaman, dapat memenuhi kebutuhan guru seperti sarana prasarana untuk belajar mengajar serta hubungan yang baik antar guru ataupun kepala sekolah maka tentu akan dapat meningkatkan kinerjanya. Sehingga lingkungan yang baik dan nyaman akan mempengaruhi bagaimana guru meningkatkan kinerjanya.

Selain komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi juga mempengaruhi kinerja guru, setelah guru memiliki komitmen, guru telah memiliki lingkungan kerja yang baik, jika guru tidak memiliki motivasi atau dorongan-dorongan dalam meningkatkan kinerjanya, maka kinerja guru tidak berjalan dengan optimal. Tentu guru yang memiliki motivasi dalam hal mendorong semua kegiatan-kegiatan yang mendukung proses belajar mengajar sehingga dorongan-dorongan yang muncul dari seorang guru dapat meningkatkan pengetahuan atau aktualisasi diri seorang guru maka guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Atau dorongan yang diberikan dari orang lain seperti dorongan dari kepala sekolah kepada guru atau sesama rekan, maka jika guru memiliki dorongan yang kuat dalam menjalankan tugasnya akan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan dari ketiga variabel bebas yang mana komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi memiliki pengaruh parsial dan simultan terhadap kinerja guru. Maka hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Sri Asmawati, dkk dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Guru dengan volume 3 nomor 2 E-ISSN 2540-9247. Pada penelitian ini terdapat pengaruh lain dari lingkungan kerja adalah budaya organisasi, dimana dalam penelitian ini motivasi kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah di bahas diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian tentang komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang menghasilkan uji t sebesar $14,728 > t_{tabel} 2,000$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Hasil penelitian tentang lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang menghasilkan uji t sebesar $7,152 > t_{tabel} 2,000$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Hasil penelitian tentang motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang menghasilkan uji t sebesar $10,049 > t_{tabel} 2,000$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Dengan diterimanya hipotesis secara parsial maka terdapat pengaruh secara bersama-sama komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat maka menghasilkan Fhitung sebesar 96,019 sedangkan Ftabel = 2,76. Karena Fhitung $> Ftabel$ maka artinya secara bersama-sama variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Dalam hal ini menggambarkan bahwa ada keterkaitan komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi yang dijalankan seorang guru untuk meningkatkan kinerja guru yang berguna mencapai tujuan pendidikan SMP Negeri di Kecamatan Gebang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rahman, dkk. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Pegawai. <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM/article/view/1223> diakses pada tanggal 31 mei 2021
- Akhyadi Kaswan. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Arikunto Suharsimi. 2013. Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara
- Azwar. 2012. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Colquitt, dkk. 2009. Organizational Behavior. New York: Mcgraw-Hill Companies Inc
- Danang Sunyoto. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Danim Sudarmawan. 2008. Kinerja Staf dan Organisasi. Bandung: Pustaka Setia
- Diana Pramesti, dkk. 2018. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA. [file:///C:/Users/hp/Downloads/jurnal%20di%20Bab%201%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/hp/Downloads/jurnal%20di%20Bab%201%20(3).pdf) diakses pada tanggal 5 januari 2021
- Edy Sutrisno, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edivisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Herman Sofyandi. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Irawati, dkk. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/442> diakses pada tanggal 31 mei 2021
- Jaya Indra. 2013. Penerapan Statistik untuk Pendidik. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Jimmy Rumengan. 2013. Metodologi Penelitian. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Mesiono. 2012. Manajemen Organisasi. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Putro Widyoko Eko. 2012. Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Riduwan. 2019. Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula. Bandung: Alfabeta CV.

- Rita Hayati. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/JMKSP/article/view/3753> diakses pada tanggal 31 Mei 2021.
- Robbins Stephen P, dkk. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Shodiqin. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru dimoderasi oleh Iklim Organisasi pada MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati (Studi Kasus pada Guru-guru MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati). <https://media.neliti.com/media/publications/173304-ID-pengaruh-kompetensi-dan-komitmen-organis.pdf>. Diakses pada tanggal 5 Januari 2021.
- Siagian. 2006. <http://repository.uin-suska.ac.id/4062/BAB%20II.pdf> diakses pada tanggal 14 Januari 2021.
- Sitti Marwah Larisu. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Guru SMA dan MA di Kota Raha. <http://digilib.iain.kendari.ac.id/pdf> diakses pada tanggal 7 Desember 2020.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sugiyono. 2017. *Metode Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- , 2016. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supriyadi Edi. 2014. *SPSS + Amos: Statistical Data Analysis*. Jakarta: In Media.
- Suwanto, dkk. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syahrum dan Salim. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Titin Eka Ardiana. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. [File:///C:/Users/hp/Downloads/jurnal%20di20bab%201%201%20\(4\)%20\(2\).pdf](File:///C:/Users/hp/Downloads/jurnal%20di20bab%201%201%20(4)%20(2).pdf). Diakses pada tanggal 5 Januari 2021.
- Wagiran. 2013. *Implementasi Kurikulum 2013 dalam Pembelajaran dan Penilaian*. Temanggung: CV Bahtera Wijaya Perkasa
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Supardi, 2013. *Kinerja Guru*. Depok : Raja Grafindo.
- Syaifii, M. 2017. *Jurnal Tesis Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan*. Palangka Raya : Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN).
- Syarifuddin. 2015. *Jurnal : Kajian Ilmu dan Budaya Islam, Guru Profesional dalam Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi)*. Banten : STIT Al-Amin.
- Undang-undang Republik Indonesia. 2003. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Pemerintah Republik Indonesia.
- _____. 2005. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta : Pemerintah Republik Indonesia.
- Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2019. *Pedoman Penyusunan Proposal dan Tesis Pascasarjana UMSU*. Medan : Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Wahyudi. 2019. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok : Raja Grafindo Persada.