

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 10 MUARO JAMBI

Oleh : Pratiwi Indah Sari
FKIP Universitas Batanghari Jambi
E-mail : ilcapitanojuventus@rocketmail.com

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. Jenis penelitian dalam penulisan ini digolongkan penelitian Kuantitatif deskriptif, asosiatif, dan *ex-post facto*. Adapun populasi dalam penelitian berjumlah 35 orang guru. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja tidak semata-mata diukur melalui bagaimana seorang guru mampu bertanggungjawab terhadap siswanya, melainkan bagaimana guru tersebut mampu untuk mendedikasikan diri mereka terhadap perkembangan pendidikan di sekolah tersebut (lingkungan kerja).

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

Abstract

The purpose of this research is to know the effect of work environment and work motivation on teacher performance in SMK Negeri 10 Sungai Gelam District Muaro Jambi Regency. The population in the study amounted to 35 teachers. Based on the results of the study, it can be concluded that performance is not solely measured through how a teacher is able to be responsible for the students, but how the teacher is able to dedicate themselves to the development of education in the school. Therefore, factors such as the working environment should receive the attention of all parties involved in advancing the existing education so that the work motivation of teachers can be appreciated in the form of better learning achievement.

Keyword : Work Environment, Work Motivation, Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan SDM yang terlibat dalam proses pendidikan. Kualitas pendidikan dipengaruhi oleh penyempurnaan sistemik terhadap seluruh komponen pendidikan, seperti peningkatan kualitas dan pemerataan penyebaran guru, kurikulum yang disempurnakan, sumber belajar, sarana dan prasarana yang memadai, iklim pembelajaran yang kondusif, serta didukung oleh kebijakan pemerintah, baik di pusat maupun di daerah.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi baik formal maupun non formal merupakan unsur yang sangat penting dan dominan dalam melaksanakan kegiatan. Baik atau buruknya kualitas sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari kualitas pendidikan. Hal ini dikarenakan kualitas pendidikan merupakan faktor penentu dari terciptanya sumber daya manusia yang baik. Kualitas pendidikan itu sendiri dapat tercermin dari pelaksanaan pendidikan yang berjalan, tentu saja tidak terlepas dari peran dari peran serta guru yang ada. Dengan adanya guru yang baik dan berkualitas, dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Kualitas suatu pendidikan dapat terlihat dari tingkat profesional guru dalam mengajar. Profesional guru tidak dapat terjadi secara langsung tetapi melalui proses. Dalam menciptakan guru yang profesional,

pemerintah telah membuat aturan persyaratan untuk menjadi guru. Dalam pasal 8 Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses pembelajaran. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu guru. Salah satunya dengan membuat kebijakan tentang sertifikasi guru, baik program sertifikasi melalui jalur portofolio maupun PLPG. Pada hakikatnya, sertifikasi guru merupakan proses pemberian sertifikat

kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Melalui program sertifikasi guru ini diharapkan kinerja guru akan meningkat, sehingga mutu pendidikan akan meningkat pula.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, maka seorang guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina peserta didik. Kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Dengan kata lain, mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan oleh guru. Dimana, salah satu contoh keberhasilan kinerja seorang guru tercermin dari hasil belajar yang diperoleh siswa.

Lebih jauh, dari informasi yang ada di sekolah dapat diduga bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi, maupun sekolah dapat memperlancar pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Dengan lancarnya pelaksanaan kegiatan pembelajaran, maka secara tidak langsung kinerja guru akan terlaksana dengan baik. Untuk mengetahui kinerja seorang guru dapat dilakukan dengan pengevaluasian kinerja. Dengan adanya evaluasi, maka guru merasa hasil yang mereka kerjakan dihargai, dapat memacu kinerja para guru. Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan faktor

utama dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Pembelajaran yang berkualitas merupakan cerminan dari kinerja guru tersebut. Dengan kata lain semakin baik kinerja guru maka semakin baik juga pembelajaran di dalam kelas.

Lingkungan kerja bagi para guru merupakan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja. Pada akhirnya, akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi yang ada. Dengan kata lain, semakin kebutuhan guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran yang dilakukan terpenuhi maka akan semakin tinggi pula keinginan guru tersebut dalam meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan guru dalam melakukan tugasnya.

Pemberian motivasi pada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menyebabkan tensi, menimbulkan tindakan, menghasilkan keputusan. Pada

awalnya dari rantai motivasi memulai dengan kebutuhan yang dipenuhi, mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan, perilaku yang berorientasi pada tujuan, pembangkit kinerja, menimbulkan imbalan dan hukuman. Kebutuhan yang tidak terpenuhi dinilai dari keputusan, tegangan, dorongan, perilaku pencarian, kebutuhan dipuaskan, dan pengurangan tegangan.

Dengan demikian, kualitas kinerja guru banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja. Hal ini dikarenakan guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan berusaha untuk menguasai bahan, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media/sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi peserta didik, mengenal fungsi dan program layanan bimbingan serta penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk menuangkan hasil pemikiran dalam bentuk penelitian, dan pembuktian secara empiris tentang **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di**

SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penulisan ini digolongkan penelitian deskriptif, asosiatif, dan *ex-post facto*. Dimana, bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan suatu hal apa adanya, untuk melihat adanya hubungan antara variabel bebas, dan mencari tahu apa yang menyebabkan suatu hal terjadi dan mengurutkan ke belakang sehingga diketahui faktor-faktor penyebabnya. Sugiyono(2013:11), mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode untuk melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan variabel dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Sementara, teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan observasi. Adapun jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner langsung dan tertutup dengan menggunakan *skala likert*. Untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini sendiri, yakni Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y). Sementara, untuk mengukur hasil perolehan data yang didapat dari kuesioner sendiri,

digunakan alat analisis, yakni SPSS. Dan, pengolahan tersebut akan digunakan melalui penerapan analisis regresi linier berganda

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan masing-masing variabel ke dalam tabel distribusi frekuensi, kemudian dilakukan analisis persentase serta memberikan interpretasi terhadap analisis tersebut. Dimana, dalam analisis deskriptif ini variabel yang digunakan adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. Adapun uji analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

Indikator	No. Item	Rata-rata	TCR (%)	Kategori
Kepemimpinan Kepala Sekolah	1-2	3,70	74,10	Cukup Baik
Iklim Organisasi	3-4	3,80	75,00	Cukup Baik
Pendekatan Ilmiah	5-6	3,83	76,57	Cukup Baik
Sirkulasi Udara	7-8	3,75	75,05	Cukup Baik
Model Ruang	9-10	3,79	75,86	Cukup Baik
Posisi Pintu	11-12	3,74	74,86	Cukup Baik
Penempatan Fasilitas	13-14	3,75	75,00	Cukup Baik
Penempatan Media	15-16	3,78	75,62	Cukup Baik
Rata-rata Variabel		3,77	75,26	Cukup Baik

Sumber: data Diolah

Dari tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata skor pada variabel lingkungan kerja di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro

Jambi adalah sebesar 3,77 dengan TCR sebesar 75,26% dengan kategori “Cukup Baik”.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dalam sebuah organisasi terutama lingkungan kerja guru harus benar-benar diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana nyaman dan menyenangkan yang akan mendorong semangat dalam melaksanakan belajar mengajar dengan lebih giat.

Dengan demikian, diperlukan adanya perbaikan dan perhatian dari pihak sekolah maupun dinas pendidikan Muaro Jambi dalam memperbaiki sarana dan prasarana, serta pengadaan evaluasi sekolah-sekolah yang dinaungi sehingga terciptanya lingkungan sekolah yang lebih baik tidak hanya bagi para guru, tetapi juga bagi para siswanya untuk di masa yang akan datang.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Indikator	No. Item	Rata-rata	TCR (%)	Kategori
Tanggungjawab Target yang Jelas	1-2	3,16	78,94	Cukup Baik
Tujuan yang Jelas dan Menantang	3-4	3,20	79,95	Cukup Baik
Umpan Balik	5-6	3,17	79,14	Cukup Baik
Perasaan Senang	7-8	3,65	68,60	Cukup Baik
Berusaha Untuk Mengungguli Prestasi	9-10	3,06	61,28	Cukup Baik
Memenuhi Kebutuhan Hidup	11-12	3,08	61,54	Cukup Baik
Mengutamakan Prestasi	13-14	3,26	65,17	Cukup Baik
Memenuhi Kebutuhan Hidup	15-16	3,16	63,22	Cukup Baik
Memperoleh Pujian	17-18	3,27	65,30	Cukup Baik
Insentif	19-20	3,05	61,07	Cukup Baik
Perhatian Dari Teman dan Atasan	21-22	3,17	79,14	Cukup Baik
Rata-rata Variabel		3,15	62,53	Cukup Baik

Sumber: data Diolah

Dari tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata skor pada variabel motivasi kerja di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi adalah sebesar 3,15 dengan TCR sebesar 62,53% dengan kategori “Cukup Baik”.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dalam sebuah sekolah sangat dibutuhkan baik bagi pengembangan sekolah maupun guru yang bersangkutan. Hal ini disebabkan, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi tentu para guru telah membantu pelaksanaan capaian program pendidikan yang ada di sekolah tersebut.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pihak manajemen sekolah terutama para kepala dan wakil kepala sekolah, serta waka sekolah setidaknya mampu memberikan perhatian dan proses bimbingan lebih lanjut kepada masing-masing guru secara berkala apabila diperlukan. Dimana, hal ini bertujuan agar motivasi kerja para guru dapat diapresiasi dan dievaluasi lebih lanjut untuk perkembangan proses pembelajaran itu sendiri.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

Indikator	No. Item	Rata-rata	TCR (%)	Kategori
Pengelolaan Kelas	1 - 5	3,98	79,6	Cukup Baik
Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	6 - 10	4,01	80,2	Baik
Pengelolaan Interaksi Kelas	11 - 15	4,07	81,4	Baik

Bersikap Terbuka dan Luwes	16 - 20	4.16	83,2	Baik
Rata-rata Variabel		4.05	81.1	Baik

Sumber: data Diolah

Dari tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata skor pada variabel kinerja guru di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi adalah sebesar 4,05 dengan TCR sebesar 81,10% dengan kategori “Baik”.

Dapat disimpulkan bahwa selama para guru berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka dalam bertanggungjawab akan tugas yang diemban, maka proses dan kegiatan pembelajaran akan terus mengalami perbaikan demi pertumbuhan kemampuan dan pengetahuan para siswa.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru diharapkan dapat dipertahankan dengan adanya perubahan kurikulum sehingga proses pembelajaran di masa yang akan datang dapat berjalan lebih baik.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Adapun hasil analisis data pada pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi, dapat diinterpretasikan bahwa data lingkungan kerja terhadap kinerja guru dinyatakan varian homogen karena $F_{hitung} < F_{tabel}$. Selanjutnya, data yang telah dihitung dengan menggunakan bantuan SPSS for windows versi 19 telah diperoleh

hasil pada *variable entered* menggunakan metode enter. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dimasukkan ke dalam metode regresi dengan mengabaikan besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan hasil *model summary* $R = 0,837$ dan $R\ Square = 0,701$.

Pada ANOVA, nilai $F = 77,487$ dengan α (sig) = 0,000. Oleh karena α (Sig) < 0,05, maka regresi dapat digunakan untuk memprediksi lingkungan kerja pada taraf kepercayaan 95%. Pada *coefficient* nilai *B constant* = 14,062, menyatakan bahwa jika variabel lingkungan kerja diabaikan, maka kinerja guru = 14,062. Sedangkan, nilai variabel untuk lingkungan kerja (X) adalah 0,853 menyatakan bahwa jika tingkat lingkungan kerja seperti dilibatkan, maka kinerja guru meningkat sekitar 0,853.

Dengan demikian, meningkat atau menurunnya kinerja guru sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal, salah satu faktor eksternal yang ikut mempengaruhi kinerja guru yakni lingkungan kerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka secara langsung atau tidak akan meningkatkan kinerja guru (Sofyan, 2013:45).

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Adapun hasil analisis data pada pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap

kinerja guru (Y) di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi, dapat diinterpretasikan bahwa data motivasi kerja terhadap kinerja guru dinyatakan varian homogen karena F hitung < F tabel. Selanjutnya, data yang telah dihitung dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* versi 19 telah diperoleh hasil pada *variable entered* menggunakan metode enter. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dimasukkan ke dalam metode regresi dengan mengabaikan besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan hasil *model summary* $R = 0,127$ dan $R\ Square = 0,116$.

Pada ANOVA, nilai $F = 11,743$ dengan α (sig) = 0,000. Oleh karena α (Sig) < 0,05, maka regresi dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja pada taraf kepercayaan 95%. Pada *coefficient* nilai *B constant* = 84,621, menyatakan bahwa jika variabel motivasi kerja diabaikan, maka kinerja guru = 11,743. Sedangkan, nilai variabel untuk motivasi kerja (X2) adalah 0,203, menyatakan bahwa jika tingkat motivasi kerja seperti dilibatkan, maka kinerja guru meningkat sekitar 0,203.

Hal ini didukung dengan pendapat Uno (2012:71) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa

banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Adapun hasil analisis data pada pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi, dapat diinterpretasikan bahwa varian homogen karena $F_{hitung} < F_{tabel}$. Selanjutnya data yang telah dihitung dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* versi 19 telah diperoleh hasil pada *variable entered* menggunakan metode enter. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dimasukkan ke dalam metode regresi dengan mengabaikan besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan hasil *model summary* $R = 0,138$ dan $R_{Square} = 0,119$.

Pada ANOVA, nilai $F = 11,035$ dengan α (sig) = 0,003. Oleh karena α (Sig) $< 0,05$, maka regresi dapat digunakan untuk memprediksi lingkungan kerja dan motivasi kerja pada taraf kepercayaan 95%. Pada *coefficent* nilai *B constant* = 82,440, menyatakan bahwa jika variabel X1 dan X2 diabaikan, maka kinerja guru = 82,440. Sedangkan, nilai variabel untuk lingkungan kerja (X1) adalah 0,177, menyatakan bahwa

jika tingkat lingkungan kerja seperti dilibatkan, maka kinerja guru meningkat sekitar 0,177. Sedangkan, untuk nilai motivasi kerja (X2) adalah sebesar 0,280, menyatakan bahwa jika tingkat motivasi kerja dilibatkan maka kinerja guru meningkat 0,280.

Berdasarkan nilai *B constant* dan X, dapat dibuat suatu persamaan regresi yaitu $Y = a + X1 + X2 = 82,440 + 0,177 + 0,280$. Dan, untuk t hitung $X1 = 4,002$, dan t hitung $X2 = 11,378$ maka t hitung $> t_{tabel}$. Hal ini berarti, bahwa t hitung $> t_{tabel}$. Artinya, hasil uji t ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Adapun hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja tidak semata-mata diukur melalui bagaimana seorang guru mampu bertanggungjawab terhadap siswanya, melainkan bagaimana guru tersebut mampu untuk mendedikasikan diri mereka terhadap perkembangan pendidikan

di sekolah tersebut. Oleh karena itu, faktor seperti lingkungan kerja seharusnya mendapat perhatian semua pihak yang terlibat dalam memajukan pendidikan yang ada sehingga motivasi kerja para guru dapat diapresiasi dalam bentuk capaian pembelajaran yang lebih baik.

Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Pihak sekolah setidaknya mampu menciptakan lingkungan kerja bagi para guru yang kondusif sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan beban kerja yang diberikan dengan lebih baik dari sebelumnya.
2. Pihak sekolah setidaknya mampu melaksanakan evaluasi terhadap para guru mengenai tingkat kinerja mereka yang dapat dilihat dari sejauhmana kontribusi maupun motivasi kerja selama melaksanakan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.

Buhler, Patricia. 2004. *Alpha Teach Yourself Management Skills*, Edisi Pertama. Diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko. Jakarta : Prenada.

Fudyartanto. 2002. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Yogyakarta : Global Pustaka Utama.

George, J.M. & Jones, G.R. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior* (4th ed.). New Jersey : Upper Saddle River.

Gusti, Messa Media. 2012. "Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK N 1 Purworejo Pasca Sertifikasi". *Jurnal Penelitian, Fakultas Teknik, Universitas Yogyakarta*. Hal : 1-15.

Mangkunegara, A.A. Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mulyasa. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Rabiyah, Herculanus B.S, & M. Syukri. 2012. "Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru SMP". *Jurnal Administrasi Pendidikan, FKIP, Universitas Tanjungpura Pontianak*. Hal : 1-15.

Rachmawati. T, Daryanto, & Sandy. A. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta : Gava Media.

Sofyan, Khairani Diana. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai BAPEDA”. *MIEJ*.

Universitas Malikusaleh Aceh.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sunarso & Sumadi. 2007. “Analisis Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan”. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 2, No. 1, Desember 2007. Hal : 59-70.

Uno, B. Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Edisi Kesembilan. Jakarta : Bumi Aksara.