

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU SMP NEGERI DI KOTA TANGERANG

Mulyono Sobar

mulyonosobar65@gmail.com

Suherman, Suparno

Program Studi Teknologi Pendidikan Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Abstract

This study aims to determine the direction of the relationship and the level of strength of the relationship between the work environment and work motivation with the performance of teachers of the Junior High School in the City of Tangerang. In achieving these goals and objectives, the method used in this study is correlation research with a quantitative approach. The population of this study is the teachers of state junior high school teachers in the city of Tangerang with a total sample of teachers of 163 people. The analysis used is multiple regression analysis. The results showed; From the ANOVA calculation results and linear regression it was found that the regression equation $\hat{Y} = 58.835 + 0.213X_1 + 0.525X_2$ with a regression coefficient of the teacher's work environment of 0.213 indicates that each addition of the teacher's work environment value of 1 will increase the teacher's performance value by 0.213. While the work motivation regression coefficient of 0.525 indicates that each increase in work motivation value of 1 will increase the value of teacher performance by 0.525. Hypothesis test results show $Sig = 0.000 < 0.05$ and $F_{count} = 100.441 > F_{table} = 3.90$, then H_0 is rejected, which means that the multiple regression coefficient is very significant. In other words that there is a very significant relationship between the independent variables of the teacher's work environment (X_1) and work motivation (X_2) together with the dependent variable of the teacher's performance (Y). Based on the description above it can be concluded that there is a positive relationship between environmental variables teacher work and work motivation together with teacher performance.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Teacher Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan maupun tingkat kekuatan hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kota Tangerang. Dalam mencapai tujuan dan sasaran tersebut, metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian korelasi dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah guru guru SMP Negeri di Kota Tangerang dengan jumlah sampel guru sebanyak 163 orang. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan; Dari hasil perhitungan ANOVA dan regresi linear diperoleh bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 58,835 + 0,213X_1 + 0,525X_2$ dengan koefisien regresi lingkungan kerja guru sebesar 0,213 menunjukkan bahwa setiap penambahan nilai lingkungan kerja guru sebesar 1 akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,213. Sedangkan koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,525 menunjukkan bahwa setiap penambahan nilai motivasi kerja sebesar 1 akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,525. Hasil uji hipotesis menunjukkan $Sig = 0.000 < 0.05$ dan $F_{hitung} = 100.441 > F_{tabel} = 3,90$, maka H_0 ditolak yang berarti bahwa koefisien regresi ganda tersebut sangat signifikan. Dengan kata lain bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan variabel bebas lingkungan kerja guru (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan variabel terikat kinerja guru (Y). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel lingkungan kerja guru dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.

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

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Proses pendidikan ideal tak hanya mempersiapkan generasi bangsa mampu untuk hidup hari ini tapi mereka juga dibekali di masa depan. Sebab tantangan di era global semakin kompleks. Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, kini masyarakat terus melakukan percepatan dalam berbagai aspek kehidupan. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan SDM yang terlibat dalam proses pendidikan.

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 studi pendahuluan melalui pengamatan di SMP Negeri Kota Tangerang maka data yang dapat peneliti sebagai berikut :

- a. Adanya hasil kinerja guru sekolah menengah pertama yang belum optimal melaksanakan tugasnya sesuai dengan tuntutan guru sebagaimana mestinya di Kota Tangerang,
- b. Kurang baiknya lingkungan kerja di beberapa SMP Negeri di Kota Tangerang
- c. Masih adanya faktor motivasi guru yang masih rendah sehingga menyebabkan kegiatan pembelajaran menjadi terganggu disamping itu masih ada guru yang

tidak mempersiapkan administrasi guru sebagai perencanaan pembelajaran di kelas yang berdampak pada tidak mempunya guru mengorganisasikan pembelajaran di kelas dengan baik,.

Kemandirian guru akan tercermin dalam perwujudan kinerja guru sebagai pribadi, sebagai warga masyarakat, sebagai pegawai dan sebagai jabatan pemangku jabatan profesional guru. Menurut Nurhadi (2003:71) kualitas kehidupan bangsa sangat ditentukan oleh faktor pendidikan. Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kualitas, kemajuan, dan perkembangan suatu negara pada umumnya dan generasi muda pada khususnya. Tugas guru memang berat tetapi juga mulia, karena guru memiliki dua fungsi yaitu sebagai pengajar sekaligus juga sebagai pendidik. Sehingga tugasnya tidak hanya memberikan dan mentransfer ilmu yang dimilikinya kepada anak didiknya tetapi juga positif dan dapat dipertanggungjawabkan di lingkungan masyarakat. Di sini diperlukan adanya interaksi antara guru dan peserta didik, baik dikelas maupun di luar kelas.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti perlu melakukan pengkajin secara mendalam tentang **Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru SMP Negeri Kota Tangerang.**

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Adakah hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja guru guru SMP Negeri Kota Tangerang?
- b. Adakah hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru guru SMP Negeri Kota Tangerang?
- c. Adakah hubungan Lingkungan dan Motivasi Kerja secara bersama sama dengan Kinerja guru-guru SMP Negeri Kota Tangerang?

3. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data empirik, fakta dan informasi yang sah (*valid*) dan benar serta dapat dipercaya (*reliable*) tentang hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru-guru.

Di samping itu penelitian ini secara lebih spesifik bertujuan :

a. Untuk mengetahui adakah hubungan lingkungan kerja dengan kinerja guru.

b. Untuk mengetahui adakah hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru.

c. Untuk mengetahui adakah hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.

B. KAJIAN TEORITIK

1. Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2015:67) istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Hal ini sebagaimana pendapat Keith Davis dalam

Mangkunegara (2015: 67) bahwa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) atau dengan kata lain, “*performance = ability + motivation*”.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berkaitan dengan keberadaan sarana dan prasarana ^{dan prasarana} _{mendukung} serta aspek sosial yang pekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Para anggota organisasi atau guru yang terlibat dalam pekerjaan yang sama, berbagi tugas bersama, atau menghadapi pekerjaan yang sama memerlukan faktor lingkungan yang dapat mendukung kebersamaan mereka. Sebagaimana dinyatakan oleh Evans (2005: 367) bahwa lingkungan kerja adalah semua kesempatan yang memungkinkan guru memberikan kontribusi untuk berkarya lebih produktif, aman, dan

menyenangkan (*all of these opportunities contribute to creating a more productive, safer, and more enjoyable in work environment*).

Menurut Ivancevich (2010: 162), lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja, lokasi kerja, dan karakteristik lain yang relevan dengan tempat kerja seperti bahaya dan tingkat kebisingan (*work environment describes the working condition of the job, the location of the job, and other relevant characteristics of the immediate work environment such as hazards and noise levels*). Hal ini menunjukkan bahwa ada tiga unsur lingkungan kerja, yaitu: 1) gambaran tentang kondisi tempat kerja; 2) lokasi tempat kerja; dan 3) karakteristik yang relevan dengan tempat kerja, seperti tingkat bahaya/risiko dan tingkat kebisingan.

3. Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yakni *movere*, yang berarti "menggerakkan" (*to move*). McDonald dikutip Hamalik (2011: 158) mengungkapkan "*motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction*" Motivasi adalah perubahan energi dalam diri

(pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Menurut Hilgard yang dikutip oleh Sanjaya (2006: 29) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keadaan yang mampu mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah sebuah dorongan yang terdapat pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang ingin dicapainya.

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 pembelajaran, mengelola kelas, menggunakan media/sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi pembelajaran, 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 pembelajaran.

Berdasarkan pada pendapat para pakar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan dan motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja

C. METODE PENELITIAN

Metode merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan teknik korelasional.

Penelitian survei melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang pendapat orang pada beberapa topik atau masalah. Survei adalah instrumen untuk mengumpulkan data yang menjelaskan satu atau lebih karakteristik populasi tertentu.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei dengan teknik korelasional.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi, di mana untuk menguji hipotesis pertama

guru. Memahami dan memiliki motivasi sangatlah penting bagi guru. Semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Demikian pula dengan lingkungan kerja guru, semakin baik kondisi lingkungan kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja gurunya.

digunakan teknik korelasi dan regresi linear ganda. Sedangkan untuk menguji hipotesis kedua dan ketiga digunakan teknik analisis korelasi dan regresi linear sederhana. Uji keberartian menggunakan uji F pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Analisis data menggunakan analisis statistik korelasi *Pearson product moment*. Teknik korelasi *Pearson product moment* digunakan untuk menguji hubungan antar variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Teknik korelasi *Pearson product moment* juga digunakan untuk menguji hubungan motivasi kerja guru terhadap variabel kinerja guru. Analisis berikutnya adalah analisis statistik uji prediksi regresi dengan statistik uji F. Analisis statistik *multiple regression* atau regresi berganda dan statistik uji F digunakan untuk menguji pengaruh

variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja siswa secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang sangat penting untuk mendapatkan data-data yang relevan

dengan permasalahan yang sedang diteliti, sehingga permasalahan dapat dipecahkan. Dalam pengumpulan data perlu teknik-teknik relevan dengan permasalahan yang hendak dipecahkan.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hubungan Positif antara Lingkungan Kerja Guru dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru.

Hasil analisis korelasi dan regresi ganda variabel lingkungan kerja guru dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.22
Correlations X₁-Y dan X₂-Y

		Kinerja	Lingkungan	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	0.593	0.714
	Lingkungan	0.593	1.000	0.584
	Motivasi	0.714	0.584	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	0.000	0.000
	Lingkungan	0.000	.	0.000
	Motivasi	0.000	0.000	.
N	Kinerja	163	163	163
	Lingkungan	163	163	163
	Motivasi	163	163	163

Berdasarkan tabel nilai hubungan antara variabel lingkungan kerja guru dan variabel kinerja guru dihitung dengan Pearson Correlation, dan diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel tersebut sebesar 0,593. Besarnya hubungan antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja guru dihitung dengan Pearson Correlation, dan diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel tersebut sebesar 0,714.

Hal ini menunjukkan hubungan yang erat antara variabel lingkungan kerja guru dan variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja guru. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin besar nilai variabel lingkungan kerja guru dan variabel motivasi kerja maka variabel kinerja guru akan semakin meningkat. Dan sebaliknya, makin kecil nilai variabel lingkungan kerja guru dan variabel

motivasi kerja, maka variabel kinerja guru semakin menurun. Tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi dari output yang diukur dari nilai Sig. menunjukkan angka 0,000. Karena nilai Sig. $\leq 0,05$ maka korelasi antara lingkungan kerja guru dan kinerja guru tersebut signifikan, dan korelasi antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja guru tersebut signifikan.

Besarnya koefisien korelasi ganda antara variabel lingkungan kerja guru dan motivasi kerja secara bersamaan dengan variabel terikat kinerja guru diperoleh hasil sebagai berikut: diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi ganda adalah 0,745, sehingga diperoleh nilai atau angka R square sebesar 0,557 yang merupakan hasil kuadrat dari koefisien korelasi atau $0,746 \times 0,746$. R square merupakan koefisien determinasi yang dalam analisis ini diperoleh 0,557 yang berarti 55,7% variabel kinerja guru bisa dijelaskan dari variabel lingkungan kerja guru dan variabel motivasi kerja. Sisanya 44,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda

Uji signifikansi koefisien korelasi ganda dihitung dengan uji F dan berdasarkan tabel berikut:

Diperoleh hasil bahwa F hitung 100,441 dan nilai signifikansi 0,000. nilai Sig = 0.000 < 0.05 dan Fhitung = 100,441 > Ftabel = 3,90, maka H_0 ditolak yang berarti bahwa koefisien korelasi ganda tersebut signifikan. Dengan kata lain bahwa terdapat hubungan yang signifikan antar variabel bebas lingkungan kerja guru (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama dengan variabel terikat kinerja guru (Y).

Pembahasan Hasil Analisis Hubungan Positif Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama dengan Kinerja guru

Hasil analisis data untuk uji hipotesis ketiga yaitu terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja guru. Hubungan antara variabel lingkungan kerja guru dan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru tersebut dianalisis lebih lanjut untuk mengetahui arah hubungan dan

pengaruh antara lingkungan kerja guru dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Berdasarkan analisis deskripsi diperoleh bahwa rata-rata nilai skor total variabel lingkungan kerja guru (X1) adalah 148,44 dengan standar deviasi sebesar 19,090, variabel motivasi kerja (X2) adalah 123,10 dengan standar deviasi sebesar 16,145, sedangkan rata-rata skor variabel kinerja guru (Y) adalah 155,04 dengan standar deviasi sebesar 15,193.

Berdasarkan hasil analisis korelasi diperoleh hasil bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru dihitung dengan Pearson Correlation, dan diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel tersebut sebesar 0,746. Hal ini menunjukkan hubungan yang tinggi di antara variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin besar nilai variabel lingkungan kerja guru dan variabel motivasi kerja maka

variabel kinerja guru akan semakin meningkat. Dan sebaliknya, makin kecil nilai variabel lingkungan kerja guru dan variabel motivasi kerja, maka variabel kinerja guru semakin menurun. Dari hasil analisis korelasi antara kedua variabel penelitian dapat dijelaskan secara sederhana hasil penelitian yang menjadi jawaban dari konstelasi masalah. Secara bersama-sama variabel lingkungan kerja guru dan kinerja guru memberikan nilai koefisien determinasi sebesar 0,557, yang berarti 55,7% variabel kinerja guru bisa dijelaskan dari variabel variabel lingkungan kerja guru dan variabel motivasi kerja. Sisanya 44,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Dari hasil perhitungan ANOVA dan regresi linear diperoleh bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 58,835 + 0,213X_1 + 0,525X_2$ dengan koefisien regresi lingkungan kerja guru sebesar 0,213 menunjukkan bahwa setiap penambahan nilai lingkungan kerja guru sebesar 1 akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,213. Sedangkan koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,525 menunjukkan bahwa setiap penambahan nilai motivasi kerja sebesar 1 akan meningkatkan nilai

kinerja guru sebesar 0,525. Hasil uji hipotesis menunjukkan $\text{Sig} = 0.000 < 0.05$ dan $F_{\text{hitung}} = 100.441 > F_{\text{tabel}} = 3,90$, maka H_0 ditolak yang berarti bahwa koefisien regresi ganda tersebut sangat signifikan. Dengan kata lain bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan variabel bebas lingkungan kerja guru (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan variabel terikat kinerja guru (Y).

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja guru memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang. Ini artinya semakin baik lingkungan kerja guru maka akan semakin baik pula kemampuan kinerja guru, demikian juga sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja guru maka semakin rendah pula nilai kinerja guru.
2. Motivasi kerja guru memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel lingkungan kerja guru dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru. Hubungan variabel lingkungan kerja guru dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru pada kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap upaya peningkatan nilai lingkungan kerja guru dan motivasi.

SMP Negeri di Kota Tangerang Artinya semakin baik motivasi kerja guru, maka semakin tinggi pula nilai kinerja guru, dan begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja gururendah maka semakin buruk pula kinerja guru.

3. Lingkungan kerja guru dan motivasi kerja guru secara bersama sama memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang. Ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja guru dan motivasi kerja guru maka akan semakin meningkat kinerja guru, demikian juga sebaliknya

semakin rendah lingkungan kerja guru dan motivasi kerja gurumaka akan rendah pula kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang memperhatikan adanya hubungan antara lingkungan kerja guru dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru maka dengan ini peneliti mempunyai saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, menjadi bahan evaluasi bagi lembaga pendidikan setempat terkait dengan lingkungan kerja guru dan motivasi kerja guru guna meningkatkan kinerja guru yang selanjutnya mampu memetakan kebutuhan sekolah secara integrative baik secara fisik(lingkungan kerja) dan juga non fisik (motivasi kerja).
2. Bagi kepala sekolah, menjadi evaluasi bagaimana melakukan pembenahan dan penataan lingkungan yang menjadi titik lemah dalam penelitian ini menjadi prioritas yang harus diperbaiki dalam meningkatkan kualitas sekolah yang dipimpinnya termasuk di dalamnya membangun motivasi kerja guru dengan membangun iklim sekolah yang aman dan nyaman yang baik terhadap siswa sebagai wujud kepedulian lingkungan sekolah.
3. Bagi peneliti lain, penelitian ini bisa dijadikan gambaran atau rujukan untuk memulai langkah selanjutnya dalam meneliti dengan masalah penelitian yang sama atau dalam situasi lingkungan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Kutipan buku Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asmawi, Sahlan. 2003. *Aplikasi Psikologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Pusgrafin.
- Danim Sudarwan, 2004, *Motivasi Pendidikan dan Efektivitas*

- Kelompok*, Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Evans, James . 2005. *Total Quality: Management, Organization, and Strategy*. Canada: South-Western Thomson.
- Hamalik, Oemar. 2011. *Proses Pembelajaran*. Bandung: Bumi Aksara.
- _____. 2011. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilyas, Y., 2005. *Kinerja. Teori, Penilaian dan Penelitian*, Jakarta: FKM UI.
- Ivancevich, John M. 2010. *Human Resource Management*. NewYork: McGraw Hill.
- Jamaris Martini, 2010, *Orientasi Baru Dalam Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Yayasan Panamas Murni, cet. I
- Kompri, 2015, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kunandar. 2007. *Guru Professional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mullins, Laurie J.2005. *Management and Organization Behavior*. Edinburgh, Harlow, Essex: Prentice Hall.
- Mulyasa, E. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Murwani, Santosa. 2017. *Metode Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Sekolah Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

- Nawawi, Ismail. 2017. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Prenadamedia.
- Nitisemito, Alex. 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurdin, Muhammad, 2008, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, Pengantar Ainurrofiq Dawam, Jogjakarta, Ar-Ruzz Media.
- Nurhadi. 2003. *Pendekatan Kontekstual (Contextual Teaching and Learning)*. Jakarta: Depdiknas.
- Nurkholis. 2005. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT Grasindo.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Priyatno, Duwi. 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Rahman, et all. 2006. *Peran Strategis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jatinangor: Alqa Print.
- Rivai, Veithzal, Sylviana Murni. 2010. *Education Management (Analisis Teori Dan Praktik)*, Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organisasi Behavior*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rucky, Ahmad S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Sahertian
- Piet A. dan Ida Aleida Sahertian, 2000. *Supervisi pendidikan dalam rangka inservice Education*. Jakarta : Rineka Cipta