



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DALAM PEMBELAJARAN DI SD SE-KECAMATAN KETAHUN

¹Siti Salbiyah (SD Negeri se-Kecamatan Ketahun)

¹e-mail : sitalbiyah78@yahoo.co.id

Abstrak- Tujuan penelitian menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ketahun. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dalam pembelajaran (2) apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dalam pembelajaran (3) apakah ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. Populasi penelitian ini adalah 167 guru SD di Kecamatan Ketahun, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik *Proporsional Random Sampling* yang mana diperoleh sampelnya berjumlah 63 orang guru. Teknik Pengumpulan data menggunakan angket dan survey. Teknik pengolahan data menggunakan SPSS versi 16.0. Hasil penelitian ini adalah : (1) Motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru dalam pembelajaran sebesar 0,597 (2) Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru dalam pembelajaran sebesar 0,306 (3) Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran sebesar 0,595. Kesimpulan bahwa kedua variabel secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama merupakan faktor determinan meningkatkan kinerja guru.

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

PENDAHULUAN

Proses penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas sudah menjadi suatu keniscayaan di negara kita ini. Karena kualitas pendidikan di suatu negara akan menentukan kualitas sumber daya manusia yang ada di negara itu. Kualitas pendidikan itu sendiri banyak ditentukan oleh kualitas kinerja guru. Guru adalah kunci dalam keberhasilan pendidikan. Guru merupakan faktor yang sangat penting dan besar pengaruhnya terhadap keberhasilan peserta didik dalam mengembangkan pribadinya secara utuh. Karena itu tugas guru untuk menunjukkan kinerja yang terbaik senantiasa diharapkan dalam proses pembelajaran di sekolah.

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting

dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru yang profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan YME, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. Tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa masa depan masyarakat, bangsa, dan negara, sebagian besar ditentukan oleh guru. Oleh sebab itu, profesi guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru. Selain itu, agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan penilaian kinerja guru yang



menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, kinerja guru perlu mendapatkan perhatian dan dukungan yang serius dari berbagai pihak, khususnya komponen sumberdaya sekolah/madrasah. Apalagi kehidupan pada era global ditandai dengan persaingan kualitas, di mana untuk dapat mengikuti globalisasi memerlukan kualitas kinerja guru baik secara kuantitatif maupun kualitatif Mulyana dalam Marni (2016:6).

Selanjutnya, di dalam undang-undang No. 14 tahun 2003 tentang guru dan dosen, dinyatakan guru pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan yang menjunjung tinggi kualitas, inisiatif, kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

Salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Gurulah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Guru berhadapan langsung dengan para peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar. Di tangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, *skill* (keahlian), kematangan emosional, dan moral serta spiritual. Dengan demikian, akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan jamannya. Oleh karena itu, diperlukan sosok guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya

Sukmalana dalam Marni (2016:4) Motivasi kerja adalah sebagai faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Abilitas seseorang dapat ditentukan oleh skill dan pengetahuan, sedangkan skill dapat dipengaruhi oleh

kecakapan. Motivasi pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang atau sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau di sebut juga motivasi eksternal. Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan (Mc.Donald, 2001: 71). Energi yang dimaksud adalah keinginan seseorang untuk beraktifitas guna mencapai tujuannya.

Perilaku yang timbul pada diri seseorang atau bawahan dalam kerangka motivasi sebagai konsep manajemen, didorong adanya kebutuhan. Dengan demikian maka kebutuhan merupakan daya dorong (motivasi) seseorang untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan. Beberapa hal yang dapat membangkitkan motivasi kerja guru diantaranya adalah upah yang layak, suasana kerja yang menyenangkan, kesempatan untuk berkembang, kebutuhan akan pengakuan, dan kebutuhan berprestasi.

Di samping itu, di dalam bekerja guru juga memerlukan lingkungan kerja yang kondusif karena itu pimpinan sekolah harus memperhatikan faktor lingkungan kerja. Kepala sekolah sebagai pimpinan organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para guru untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada guru terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Strek (2005) dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan Badri (2006: 207), menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Chao, Schwartz, Milton dan Burge (Badri, 2006: 207), menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan memengaruhi tujuan organisasi.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres,



tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan pemenuhan segenap kebutuhan guru diharapkan mereka betul-betul dapat menunjukkan kinerja terbaiknya di dalam menjalankan profesi, terutama di dalam melaksanakan PBM di sekolah.

Hasil survey awal peneliti melihat bahwa kinerja guru SD di Kecamatan Ketahun masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari kehadiran guru di dalam kelas yang masih kurang dan sering terlambat, penyelesaian perangkat pembelajaran yang tidak tepat waktu, dan media pembelajaran yang masih kurang, evaluasi dan tindak lanjut hasil evaluasi jarang dilakukan sehingga guru tidak dapat melihat kekurangannya sendiri terutama kinerjanya sebagai guru masih rendah.

Menurut Tabrani (2000: 17) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya motivasi kerja, etos kinerja, lingkungan kerja, tugas dan tanggung jawab. *Pertama*, Motivasi kinerja guru maksudnya dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat juga memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru. *Kedua*, Etos kinerja guru, maksudnya guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos kinerja, dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena: Pergeseran waktu yang

mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang, Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas, dan Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi. *Ketiga*, Lingkungan kinerja guru, maksud lingkungan kerja di sini lingkungan yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi: lingkungan sosial-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya kinerja guru, lingkungan fisik, ruang kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: ruangan harus bersih, ada ruangan khusus untuk kerja, peralatan dan perabotan tertata baik, mempunyai penerangan yang baik, tersedia meja kerja yang cukup, sirkulasi udara yang baik, dan jauh dari kebisingan. *Keempat*, tugas dan tanggung jawab guru; tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila, tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik, tanggung jawab guru di bidang kemasayarakatan, yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat, Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan, optimalisasi kelompok kerja guru.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SD se-Kecamatan Ketahun. Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan baik untuk pengembangan ilmu pengetahuan tentang dunia keguruan, maupun untuk kebutuhan perbaikan praktek pembelajaran di sekolah. Masalah dalam penelitian ini adalah : 1)Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SD se Kecamatan Ketahun?; 2)Apakah lingkungan kerja



berpengaruh terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SD se Kecamatan Ketahun?; 3) Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SD se Kecamatan Ketahun?

Adapun Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis secara mendalam hal-hal sebagai berikut: 1)Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SD se Kecamatan Ketahun; 2)Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SD se Kecamatan Ketahun ; 3)Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SD se Kecamatan Ketahun.

METODE

Penelitian ini memakai jenis penelitian kuantitatif, dengan teknik regresi karena penelitian ini berusaha menyelidiki pengaruh antara beberapa variabel penelitian yaitu tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel prediktor dengan kinerja guru sebagai variabel kriteria. Variabel penelitian berupa dua variabel bebas yaitu X1 adalah motivasi kerja, X2 adalah lingkungan kerja, serta satu variabel terikat yaitu Y adalah kinerja guru SD di Kecamatan Ketahun.

Sugiyono (2010:117) mengartikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Suharsimi mendefinisikan populasi adalah keseluruhan obyek penelitian (2006:108). Populasi dalam penelitian ini adalah 167 orang.

Sampel adalah bagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Suharsimi, 2006: 104). Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Artinya sampel harus mencerminkan populasi dan berfungsi sebagai duplikat yang cermat terhadap populasi (Sugiyono. 2010 : 118). Rumus yang digunakan untuk menetapkan jumlah sampel adalah rumus Slovin. Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel yang diteliti berjumlah 63 guru.

Metode pengumpulan data untuk masing-masing jenis data adalah sebagai berikut : 1) Data primer, diperoleh melalui penyebaran angket kuesioner; 2). Data sekunder, diperoleh melalui survei data arsip di SD se Kecamatan Ketahun. Instrumen penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu kuisisioner atau angket. Ada 3 angket yang digunakan dalam penelitian ini. Angket pertama digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru, angket yang kedua untuk mengukur lingkungan kerja dan angket yang ketiga untuk mengukur kinerja guru. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup dengan skala *Likert* yang dimodifikasi.

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliable, perlu digunakan instrument yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, sehingga data dan hasil penelitian tersebut dapat diperoleh dengan melakukan 1) Uji validitas dan reliabilitas 2) Uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji linieritas, uji multikolonieritas dan uji aotokorelasi 3) Uji analisis regresi sederhana dan uji analisis regresi ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Pertama, berdasarkan hasil olah data diperoleh persamaannya $\hat{Y} = 28,477 + 0,665X_1$ ini berarti bahwa apabila variabel motivasi kerja meningkat, maka kinerja guru meningkat sebesar 0,665. Berdasarkan analisis Uji t menunjukkan nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 9,630. Nilai t hitung ini kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel pada taraf signifikansi 95% dengan df 60, yaitu 2,000, berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($9,630 > 2,000$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil F hitung sebesar 92,731. dan tingkat signifikansinya 0,000. karena tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SD se-Kecamatan Ketahun. Dengan demikian hipotesis pertama (H_a) dalam penelitian ini diterima.



Koefisien determinasi (Adjuster R^2) variabel motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,597 artinya bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ketahun adalah sebesar 0,597.

Kedua, Dari hasil olah data tersebut dapat dijabarkan uji persamaannya $\hat{Y} = 51,576 + 0,461X_2$ ini berarti bahwa apabila variabel lingkungan kerja guru meningkat, maka kinerja guru meningkat sebesar 0,461. Berdasarkan analisis Uji t menunjukkan nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 5,329. Nilai t hitung ini kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel pada taraf signifikansi 95% dengan df 60, yaitu 2,000, berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,329 > 2,000$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SD se-Kecamatan Ketahun. Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil F hitung sebesar 28,396 dengan tingkat signifikansinya 0,000. karena tingkat signifikansinya signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SD se-Kecamatan Ketahun. Dengan demikian hipotesis kedua (H_a) dalam penelitian ini diterima. Koefisien determinasi (Adjuster R^2) variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,306 artinya bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja guru terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SD se-Kecamatan Ketahun adalah sebesar 0,306%.

Ketiga, Berdasarkan hasil Uji F diperoleh F hitung sebesar 46,609 lebih besar dari F tabel pada taraf signifikan 95% dengan df (60;2) yaitu sebesar 3,130, berarti F hitung lebih besar dari F tabel ($46,609 > 3,130$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SD se-Kecamatan Ketahun. Dengan menggunakan program SPSS, diperoleh untuk Adjuster R^2 sebesar 0,595 artinya bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara variabel independen

yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru sebesar 0,595, sedangkan yang 0,405 dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini. Dengan demikian persamaan regresinya adalah : $\hat{Y} = 21,005 + 0,653X_1 + 0,230X_2$

Pembahasan

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan faktor motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Dengan demikian, motivasi yang diharapkan dari guru adalah bahwa fungsi dari motivasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Para guru mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi tersebut akan dilepaskan atau digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi, maka seseorang akan termotivasi dalam melakukan serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya termasuk profesi sebagai guru.

Lingkungan kerja pada dasarnya memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Karena berawal dari kenyamanan karyawan dalam bekerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta tersedianya fasilitas kerja maka dapat meningkatkan semangat kerja. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang lama, jika lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak pula.

Kesimpulan dan Saran
Kesimpulan



Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Pertama, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SD se-Kecamatan Ketahun. Hal ini menunjukkan bahwa makin tinggi motivasi kerja guru maka kinerja guru akan semakin tinggi, sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka kinerja guru juga rendah. Oleh karena itu, untuk menghasilkan kinerja guru yang maksimal sebaiknya dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Kedua, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SD se-Kecamatan Ketahun. Hal ini menunjukkan bahwa makin baik lingkungan kerja maka kinerja guru akan semakin meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka kinerja guru juga rendah. Oleh karena itu, untuk menghasilkan kinerja guru yang maksimal sebaiknya dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan lingkungan kerja. Ketiga, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SD se-Kecamatan Ketahun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik lingkungan kerja maka kinerja guru akan semakin meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja rendah dan lingkungan kerja buruk maka kinerja guru juga rendah. Oleh karena itu, untuk menghasilkan kinerja guru yang maksimal sebaiknya dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan lingkungan kerja.

Saran

Pertama, Disarankan kepada kepala sekolah agar lebih memperhatikan kesejahteraan guru dan dapat memberikan haknya tepat waktu agar guru lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah juga diharapkan lebih memperhatikan lingkungan kerja terutama kebersihan lingkungan sekolah dan meningkatkan keamanan lingkungan sekolah dengan cara menugaskan petugas khusus/satpam agar guru lebih fokus dalam melaksanakan tugas mengajar. Kedua, kepada guru agar lebih menguasai materi pelajaran, menerapkan metode

yang tepat, menggunakan alat peraga yang sesuai, menggunakan teknologi informasi dalam proses kegiatan pembelajaran. Guru lebih disiplin waktu dan dalam berkomunikasi sesuai dengan karakteristik peserta didik agar materi yang disampaikan dapat diterima peserta didik.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- A Tabrani R, (2000), *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV Dinamika Karya.
- Badri Munir Sukoco. (2006). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Juwita Marni.(2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 03 Mukomuko*. Tesis. Universitas Terbuka.
- Mc. Donald. (2001). *Motivation*. New York. American Psychologis.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.