



Performance Evaluation of State Junior High School Teachers through Work Environment, Intrinsic Motivation, and Commitment in Tapian Nauli, Central Tapanuli Regency

Evaluasi Kinerja Guru SMP Negeri melalui Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Komitmen di Tapian Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah

Johannes Simanjuntak

Universitas Terbuka

Jalan Cabe Raya, Tangerang Selatan 15437

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the work environment, intrinsic motivation, and commitment of the teaching profession on the performance of teachers of State Junior High Schools in Tapian Nauli District, Central Tapanuli Regency. Hypothesis testing using the F test (simultaneous) and t-test (partial). The level of confidence used is 95%, then the significant level (α) = 0.05. The research method used is a survey method by taking a census of 68 respondents as a sample. The research sample used is to use a population study, where the entire study population becomes the research sample. The data analysis technique in this study used a linear regression equation model. The results of this study indicate that the work environment variable does not have a significant effect on teacher performance, while the intrinsic motivation and teacher commitment variables have a significant effect on teacher performance. The work environment, intrinsic motivation, and teacher commitment have a significant effect on teacher performance.

Keywords: work environment, intrinsic motivation, teacher's commitment, teacher's performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi intrinsik dan komitmen profesi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tapian Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah. Uji hipotesis dengan menggunakan uji F (Simultan) dan uji t (parsial). Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, maka taraf signifikan (α) = 0,05. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey* dengan mengambil sensus 68 responden sebagai sampel. Sampel penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan studi populasi, di mana seluruh populasi penelitian menjadi sampel penelitian. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan model persamaan regresi linier. Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan variabel motivasi intrinsik dan komitmen guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja, motivasi intrinsik dan komitmen guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi intrinsik, komitmen guru, kinerja guru

*) Corresponding Author: johannessimanjuntak316@gmail.com (081211268400)

PENDAHULUAN

Salah satu yang menentukan keberhasilan suatu pendidikan adalah guru, karena guru merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan siswa sebagai subjek dan objek belajar. Guru memiliki peran penting dalam pendidikan nasional. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Oleh karena itu, guru merupakan salah satu unsur bidang pendidikan yang harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Menurut Mulyasa (2011: 34) menyatakan bahwa profesionalisme tenaga kependidikan juga secara konsisten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru menurut Supardi (2014: 19) adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Menurut Barnawi dan Arifin (2012: 14) kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pendidikan berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya. Sedangkan

menurut Yamin dan Maisah (2010: 87), kinerja pengajar adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas.

Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) yang kreatif dan unggul sangat dibutuhkan dalam melahirkan suatu inovasi dan ide-ide yang baru.

Keberhasilan proses belajar mengajar sangat ditentukan oleh faktor guru karena guru menghasilkan kualitas pribadi dan memiliki sikap yang kreatif, sumber daya manusia yang kompeten melalui sektor pendidikan seperti yang dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyebutkan bahwa Sistem Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tapian Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah masih kurang memuaskan bahkan cenderung mengalami penurunan terutama dalam beberapa tahun terakhir. Penurunan kinerja guru ini dapat dilihat pada tabel 1. berikut:

Tabel 1. Perkembangan Kinerja Guru SMP Negeri 1, 2, dan 3 Kecamatan Tapian Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah

No	Indikator Kinerja Guru	Target	Kinerja Guru		
			2016	2017	2018
1	Kualitas kerja	100%	79.28%	75.32%	70.44%
2	Kuantitas kerja	100%	83.53%	81.21%	78.32%
3	Akurasi kerja	100%	81.42%	83.58%	79.21%
4	Tanggungjawab	100%	84.72%	81.73%	77.35%
5	Ketepatan waktu bekerja	100%	83.54%	84.64%	80.37%

Sumber: SMP Negeri 1, 2, dan 3 Tapian Nauli-Tapanuli Tengah (2019)

Tabel 1. memperlihatkan bahwa penurunan kinerja guru mencakup seluruh indikator kinerja, dan penurunan yang paling signifikan adalah dalam indikator kualitas kerja di mana capaian kualitas kerja tahun 2016 adalah 79.28% menurun menjadi 75.32% pada tahun 2017 dan kembali menurun menjadi 70.44% pada tahun 2018. Hanya akurasi kerja yang mengalami fluktuasi sebesar 81.42% tahun 2016 meningkat menjadi 83.58% pada tahun 2017 dan kembali menurun menjadi 79.21% pada tahun 2018.

Berdasarkan hasil observasi pertama yang dilakukan, diketahui bahwa menurunnya kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tapian Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah adalah akibat lingkungan fisik yang kurang mendukung seperti fasilitas mengajar yang belum didukung dengan peralatan komputer, belum adanya ruangan komputer khusus untuk pelatihan siswa. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2014: 134). Menurut Nitisemito (2013: 183) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Melihat kondisi tersebut, membuat guru kesulitan dalam menyampaikan pengajaran ketika menggunakan metode pembelajaran yang variatif, akan tetapi siswa cenderung pasif dalam pembelajaran ketika guru yang masih sentral karena sistem kurikulum yang digunakan di sekolah masih berpusat pada guru. Hal tersebut sesuai dengan penelitian oleh Hardiyana dan Hlwiyan (2011), lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, menurut Budiwati (2012), kreativitas peserta didik terhambat atau tidak berkembang secara maksimal.

Faktor lainnya yang menyebabkan penurunan kinerja guru adalah kurangnya motivasi intrinsik guru, sebagian besar guru kurang memiliki motivasi berprestasi dan keinginan untuk



bekerja dengan penuh tanggung jawab. Sutrisno (2013:109) motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:61) motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Banyak guru yang hanya mengajar sebagai rutinitas biasa tanpa ada rencana untuk lebih berprestasi. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Rizal (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh kinerja guru SMP di Kecamatan Bantarbolang Kabupaten Pemalang.

Berdasarkan hasil observasi pertama yang dilakukan penulis secara *interview* ke beberapa guru, Komitmen guru juga masih lemah, hal ini terlihat dari waktu kehadiran di sekolah, masih banyak guru yang belum hadir tepat waktu dan banyak guru yang tidak memperlihatkan komitmennya untuk mengajar secara lebih giat. Berdasarkan kondisi di atas, sangat bertentangan dengan Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 yang menjelaskan bahwa Sistem Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Coladarci (dalam Fresko dkk.,1997) mendefinisikan komitmen guru sebagai derajat keterikatan psikologis bagi profesi mengajar.

Crosswell (2006) menyebutkan dimensi penting dari komitmen guru di antaranya adalah komitmen terhadap sekolah atau organisasi, siswa, kelanjutan karier, pengetahuan dasar profesional, dan profesi mengajar. Mart (2013a) mengungkapkan bahwa guru yang memiliki komitmen pada sekolah menunjukkan sikap seperti: bangga dengan sekolah tempatnya bekerja, membangkitkan keinginan untuk bekerja lebih keras, tertarik pada masa depan sekolah. Komitmen guru terhadap siswa, menurut Park (2005) meliputi kesediaan guru untuk membantu siswa dan bertanggung jawab atas pembelajaran siswa dan kehidupan sekolah. Dalam hal ini, Mart (2013b) mengungkapkan sebagai berikut: *A committed teacher always makes every effort to advance students professional competence by providing them a quality learning environment. A committed teacher, through making effective contribution to the achievement of students, endeavors their students to be well-educated in their community.*

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik, lingkungan kerja, komitmen profesi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tapian Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah. Serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi intrinsik, komitmen guru secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tapian Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah.

Sehingga dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan perumusan kebijakan mengenai penilaian kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tapian Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Tapian Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah sebanyak 76 orang. Hal ini dikarenakan guru merupakan praktisi dan pakar dalam menjawab pertanyaan dari setiap kuesioner dari setiap variabel yang diberikan, selain itu, penulis pun berdomisili dan bekerja di kantor kecamatan Tapian Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah. Sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan *totally sampling* yaitu seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda yaitu uji normalitas, uji linieritas, kemudian menguji hipotesis penelitian dengan analisis korelasi dan regresi, serta uji signifikansi.

J. Simanjuntak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) signifikan karena berada di atas 0,05. Artinya data variabel lingkungan kerja (X1) dinyatakan valid. Dari hasil analisis juga diketahui variabel motivasi intrinsik (X2) signifikan karena berada di atas 0,05. Artinya data variabel motivasi intrinsik (X2) dinyatakan valid. Variabel komitmen guru (X3) signifikan karena berada di atas 0,05. Artinya data variabel komitmen guru (X3) dinyatakan valid. Variabel Kinerja Guru (Y) signifikan karena berada di atas 0,05. Artinya data variabel Kinerja Guru (Y) dinyatakan valid. Berdasarkan penghitungan diperoleh bahwa secara keseluruhan item pertanyaan dari kuesioner pada instrumen dinyatakan valid, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha (Nunnally)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,687	0,60	Reliabel
Motivasi Intrinsik (X2)	0,750	0,60	Reliabel
Komitmen Profesi Guru (X3)	0,734	0,60	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,752	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, hasil data diperoleh bahwa secara keseluruhan variabel mempunyai konsistensi terhadap item pertanyaan dari kuesioner pada instrumen dinyatakan reliabel, dimana nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka instrumen pengamatan dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,92490375
Most Extreme Differences	Absolute	,162
	Positive	,162
	Negative	-,123
Kolmogorov-Smirnov Z		1,339
Asymp. Sig. (2-tailed)		,055

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 3. menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, dimana Kolmogorov Smirnov 1,339 $> 0,05$.

LITERATUS is a journal published by Neolectura, issued two times in one year. Literatus is a scientific publication media in the form of conceptual paper and field research related to social impact and cultural studies. It is hoped that LITERATUS can become a media for academics and researchers to publish their scientific work and become a reference source for the development of science and knowledge.

Our focus:
Social and Culture

Our Scope:
Humanities, Education, Management, History, Economics, Linguistics, Literature, Religion, Politics, Sociology, Anthropology, and others.



Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

			Correlations			Unstandardized Residual
			X1	X2	X3	
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	-,395**	-,312**	-,126
		Sig. (2-tailed)	.	,001	,010	,306
		N	68	68	68	68
	X2	Correlation Coefficient	-,395**	1,000	,596**	,054
		Sig. (2-tailed)	,001	.	,000	,663
		N	68	68	68	68
	X3	Correlation Coefficient	-,312**	,596**	1,000	-,038
		Sig. (2-tailed)	,010	,000	.	,758
		N	68	68	68	68
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-	,126	,054	-,038	1,000
	Sig. (2-tailed)	.	,306	,663	,758	.
	N		68	68	68	68

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil data di atas menunjukkan bahwa data tersebut bebas dari heterokedastisitas di mana $Sig\ X1 = 0,306$, $Sig\ X2 = 0,663$ dan $Sig\ X3 = 0,758$ di mana signifikan $> 0,05$.

Pengujian ada tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai dari *tolerance*, dan *variance inflation factors* (VIF). Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi atau sebaliknya. Hasil Uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,066	3,737		1,891	,063		
X1	-,142	,078	-,162	-1,820	,073	,827	1,210
X2	,545	,124	,533	4,383	,000	,441	2,267
X3	,283	,175	,189	1,618	,111	,479	2,089

a. Dependent Variable: Y1

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas terbebas dari asumsi multikolinieritas, karena memiliki nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 .

Pembahasan

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 ^a	,582	,563	1,970

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan hasil regresi yang ditunjukkan pada Tabel 10, maka diperoleh hasil persamaan regresi linier, yaitu:

$$Y = 4,232 - 0,113X_1 - 0,238X_2 - 0,357X_3 + e$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji statistik t dalam persamaan linier, variabel lingkungan kerja, motivasi intrinsik dan komitmen guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana t-hitung $<$ t-tabel, maka nilai konstanta (b_0) sebesar 4,232 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Komitmen Guru dianggap konstan pada

tingkat variabel Kinerja Guru. Apabila nilai variabel independen bernilai 0 atau konstan maka Kinerja Guru (Y) memiliki nilai sebesar 4,232 satuan.

Nilai koefisien regresi dari Lingkungan Kerja (b_1) sebesar -0,113, yakni bernilai negatif. Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Guru, artinya walaupun lingkungan kerjanya kurang baik tetapi kinerja guru tetap berjalan dengan baik, demikian sebaliknya.

Nilai koefisien regresi dari Motivasi Intrinsik (b_2) sebesar -0,238 yakni bernilai negatif. Hal ini menunjukkan variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh negatif terhadap Kinerja Guru, artinya motivasi tersebut berasal dari diri seorang guru tersebut. Walaupun seorang guru mempunyai motivasi yang tinggi terhadap proses belajar mengajar kepada anak didik , akan tetapi kinerjanya belum bisa maksimal dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas, demikian sebaliknya.

Nilai koefisien regresi dari Komitmen Guru (b_3) sebesar 0,357 yakni bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel Komitmen Guru berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru, artinya guru mempunyai komitmen yang tinggi terhadap profesinya untuk mencerdaskan anak bangsa dan menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Fasilitas lingkungan kerja SMP Negeri di Kecamatan Tapian Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah tidak mendukung sehingga proses belajar mengajar tidak akan berjalan dengan efektif, membuat guru bingung dalam menyampaikan aspirasinya dengan apa yang seharusnya dilakukan misalnya ketika guru akan menggunakan metode pembelajaran yang variatif akan tetapi guru yang masih sentral maupun sumber belajar siswa karena sistem kurikulum yang digunakan di sekolah masih berpusat pada guru, sehingga siswa cenderung pasif dalam pembelajaran karena siswa hanya mendengarkan penjelasan dari guru saja. Dengan demikian, kreativitas peserta didik tidak berkembang secara maksimal atau terhambat (Neti Budiwati, 2012).

Motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan teori dari Gunarsa (2013:50), Djamarah (2013:48) dan Hamzah (2013:22) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik tersebut merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu tersebut untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya.

Komitmen guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Komitmen merupakan janji yang tinggi bahwa seseorang akan mengabdi diri dalam dunia pendidikan dengan sungguh-sungguh dalam keadaan yang bagaimana pun sehingga dengan seseorang memiliki komitmen maka seseorang tersebut dapat merasa aman dan nyaman dan menyenangkan dalam mengembangkan tugas dan fungsinya (Mulyasa, 2013:45).

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan pada penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Komitmen Profesi Guru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Tapian Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tapian Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah, Variabel motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tapian Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah, Variabel komitmen profesi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tapian Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah., Variabel lingkungan kerja, motivasi intrinsik dan komitmen guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tapian Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah.

Sebagai bentuk tindak lanjut dalam penelitian ini terdapat saran dalam upaya meningkatkan hasil penelitian ini, yaitu fasilitas komputer dapat diberikan oleh Dinas Pendidikan agar guru dapat mengembangkan kreativitas metode pembelajaran kepada siswa, para guru berkomitmen pada profesinya untuk mencerdaskan anak bangsa bukan sekedar hanya menunaikan tugas kewajibannya saja, pemerintah menambah fasilitas-fasilitas pendidikan yang lain seperti buku pelajaran, bahan-bahan praktik sekolah dan sebagainya yang dapat menunjang dunia pendidikan khususnya di daerah.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, A., dan Uhbiyati, N. (2001). *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Andamadewi, S. (2013). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1(1), 210-461
- Anggraeni, N. (2013). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, ISSN 1412- 565X.
- Ardiani, A.(2015). *Analisis Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi pada BRI Kantor Cabang Pattimura)*. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis: Universitas Diponegoro Semarang.
- Arep, I. dan Tanjung, H.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, S., Suhardjono, & Supardi.(2012). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Barnawi dan Arifin, M.(2012). *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Jogjakarta: Ar ruzz Media.
- Crosswell, L. (2006). Understanding teacher commitment in times of change.(Thesis). Faculty of Education Queensland University of Technology.
- Dement, (2018). Factors That Affect The Performance Of Teachers Working In Secondary-Level Education and the study revealed that teacher performance was affected mostly by management factors, followed by working environment and wages. *Academy of Educational Leadership Journal; Arden Vol. 22, Iss. 1.* 1-19.
- Djamarah. (2014). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- Eliyanto, E. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA muhammadiyah Di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 173
- Fajar. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah. *Skripsi*. Universitas Widyatama
- Fresco, B., Kfir, D., & Nasser, F. (2007).Predicting teacher commitment. *Teaching and Teacher Education*, 13 (4), hlm.429-438.
- Gibson. (2013).*Penilaian Kinerja*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gunarsa. (2013).*Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Hamzah, U. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isyandi, B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru, Unri Press.
- Jasmani & Mustofa, S. (2013). *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pe ngawas Sekolah dan Guru*. Jogjakarta: ArRuzz Media.
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0)*. Bandung: Alfabeta
- Kurniawan, A. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Bandung.
- Kusmianto. (1997). *Panduan Penilaian Kinerja Guru oleh Pengawas*. Jakarta: Erlangga
- Kusumaputri. (2015). *Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan*. Yogyakarta.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia. Indonesia
- Mart, C.T. (2013). A passionate teacher: Teacher commitment and dedication to student learning. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 2 (1), hlm.437-442.
- Mart, C.T. (2013). Commitment to school and student. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3 (1), hlm.336-340.
- Mulyana, D.(2014). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke-18. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Vol. 3, No. 1,
April 2021,
pp. 95-102

e-ISSN:
2686-5009

Performance Evaluation of State Junior High School Teachers through Work Environment, Intrinsic Motivation, and Commitment in Tapian Nauli, Central Tapanuli Regency

J. Simanjuntak



- Mulyasa. E. (2013). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Munyua, K. M. (2017). Influence of intrinsic motivation on job performance and organisational commitment among the employees: case of k-unity, kiambu country, kenya. *Thesis*. University of Nairobi in Nairobi, Kenya.
- Nitisemito, A. S.(2013), *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini
- Park, I. (2005). Teacher commitment and its effects on student achievement in American high schools. *Educational Research and Evaluation: An International Journal on Theory and Practice*, 11 (5), hlm. 461-485.
- Prawirosentono. (2015). *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Edisi Pertama. Yogyakarta;BPFE.
- Robbins, Stephen. (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta :Penerbit Salemba Empat.,
- Robbins, Stephen. (2014). *Manajemen edisi kesepuluh, jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Samsidar. (2012).*Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMPN 6 Tolitoli*
- Sardiman A.M. (2014). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Schunk. H.D, Pintrich, P. R, dan Mecce. L.J. (2008). *Motivational In Education: theory, research, and application* . Ohio : Pearson Press.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Simanjuntak, P.J.(2013). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Slameto. (2014). *Belajar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Edisi revisi. Jakarta. Rineka Cipta.
- Soekidjan.(2015). *Manjaemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal*, Vol 2, No 1.
- Sudjana, N. (2013).*PenelitianHasilProsesBelajarMengajar*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Surya, M.(2014). *Psikologi Pembelajaran*, Bandung: Pustaka Bani Quraisy
- Sutrisno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwardi dan Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati), *Analisis Manajemen Vol. 5 No. 1*.
- Syah, M. (2013). *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*. Jakarta: Rosdakarya.
- Taufik, M. (2014). Pengaruh Pendekatan Open Ended Terhadap Motivasi Belajar dan Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis Siswa SMA N 5 Mataram. *Jurnal Agrisains, Volume 5*, No 1.
- Tehseen, S., & Hadi, N. U. (2015). Factors influencing teachers' performance and retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 233-244. <https://www.doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n1p233>
- Wulan, A. L. (2013). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Yamin, Martinis dkk. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Yenni. (2017). Pengaruh Lingkungan Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda Lampung Selatan. *Tesis*. Program Pascasarjana IAIN Metro-Lampung
- Yousaf, A., dkk. (2014), Effects of intrinsic and extrinsic motivation on task and contextual performance of Pakistani professionals The mediating role of commitment foci.*Journal of Managerial Psychology*: Emerald Insight

LITERATUS is a journal published by Neolecutra, issued two times in one year. Literatus is a scientific publication media in the form of conceptual paper and field research related to social impact and cultural studies. It is hoped that LITERATUS can become a media for academics and researchers to publish their scientific work and become a reference source for the development of science and knowledge.

Our focus:
Social and Culture

Our Scope:
Humanities, Education, Management, History, Economics, Linguistics, Literature, Religion, Politics, Sociology, Anthropology, and others.

