

PENGARUH KEPRIBADIAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA TUGAS GURU SD SWASTA KECAMATAN KELAPA GADING JAKARTA UTARA

¹⁾Yulia Hidayati, ²⁾I Made Putrawan, dan ³⁾Mukhneri Mukhtar

Program Studi Manajemen Pendidikan, Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

Email: yuliahidayati@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki efek dari (1) kepribadian, (2) motivasi, (3) tugas kinerja guru pribadi SD Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif-kausal dengan teknik analisis jalur. Survei melibatkan 84 guru sebagai sampel yang menggunakan teknik sampel acak sederhana dengan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan: pertama, terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap kinerja tugas guru di sekolah. Kedua, terdapat pengaruh langsung positif motivasi terhadap kinerja tugas guru di sekolah. Ketiga, terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap motivasi guru di sekolah.

Kata Kunci : *Kepribadian, Motivasi, Kinerja Tugas*

Abstract

This research aimed to investigate the effect of (1) personality, (2) motivation, (3) task performance of teachers in private elementary school subdistrict Kelapa Gading North Jakarta. Survey method with a quantitative-causal approach using Path Analysis Technique was used to in this research. This survey involving 84 teachers as a sample using simple random sampling technique by Slovin formula. The findings of this study indicated: first, there is a positive direct effect of personality toward task performance teachers in school. Second, there is a positive direct effect of motivation toward task performance teachers in school. Third, there is a positive direct effect of personality toward motivation teachers in school.

Keywords: *Personality, Motivation, Task Performance*

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan sebuah organisasi. Organisasi dapat dikatakan baik apabila memiliki tujuan dan tujuan yang ditetapkan tersebut dapat dicapai. Sekolah dasar sebagai satuan pendidikan akan bermutu baik jika dilakukan upaya-upaya peningkatan mutu pendidikannya. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Peran guru amatlah penting dalam dunia pendidikan.

Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Pasal 8) dijelaskan bahwa dalam menjalankan tugasnya, seorang guru harus memiliki standar kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, social, dan profesional. Disampaikan oleh Yunus (2017), bahwa Kompetensi guru menjadi syarat utama tercapainya kualitas belajar yang baik. Kompetensi guru harus berpijak pada kemampuan dalam mengajarkan materi pelajaran secara menarik, inovatif,

dan kreatif yang mampu membangkitkan gairah siswa dalam belajar.

Dalam artikelnya, Sari (2014) menyampaikan, bahwa guru juga dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pelanggan sekolah seperti siswa, orang tua, dan masyarakat. Dalam pelaksanaan pembelajaran dan berinteraksi dengan siswa akan banyak ditentukan oleh karakteristik kepribadian guru yang bersangkutan. Guru yang menguasai kompetensi kepribadian akan sangat membantu upaya pengembangan karakter siswa. Berbeda dengan di sekolah, berbeda pula dengan di lingkungan masyarakat. Di masyarakat, kepribadian guru masih dianggap hal sensitif. Apabila ada seorang guru melakukan tindakan tidak terpuji atau melanggar aturan yang berlaku di masyarakat, maka hal ini dapat mengakibatkan merosotnya wibawa guru yang bersangkutan juga hilangnya rasa kepercayaan masyarakat terhadap lembaga sekolah dimana dia mengajar.

Di sekolah, guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa. Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karenanya, faktor motivasi yang menunjang guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sangatlah penting. Artinya jika guru memiliki motivasi dalam melakukan

pekerjaannya maka mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab.

Motivasi guru masih pada level administratif yang ingin memperoleh gelar PNS, seperti dikatakan oleh konselor pendidikan Chodijah (2017). Motivasi merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat merusak kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya motivasi kerja guru dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, kualitas pengajaran, indiscipliner guru dan gejala negatif lainnya. Sebaliknya motivasi yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum, mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Menurut Menteri Keuangan Mulyani (2017), pendidikan di Indonesia berada di peringkat 53 dunia dan masih lebih unggul Vietnam meski memiliki fokus yang hampir sama yaitu di bidang pendidikan. Dari datanya, ada sekitar 4 juta guru yang setiap tahunnya dibayar pemerintah tapi kinerjanya tidak kompeten.

Peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian, adanya motivasi yang kuat dan kompetensi kepribadian yang tinggi, diharapkan guru dapat menghasilkan kinerja tugas yang optimal guna tercapainya tujuan pendidikan di Indonesia.

Berdasarkan fakta dan data yang diperoleh, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kepribadian, motivasi, dan kinerja tugas guru SD Swasta. Judul dari penelitian yang akan dikaji yaitu "Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Terhadap Kinerja Tugas Guru SD Swasta Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara."

Kinerja Tugas

Menurut Colquit, Lepine, dan Wesson (2015:33) kinerja tugas adalah *"task performance includes employee behaviors that are directly involved in the transformation of organizational resources into the goods or services that the organization produces."* Kinerja tugas meliputi perilaku karyawan yang secara

langsung terlibat dalam pembentukan sumber daya organisasi ke dalam barang atau jasa yang dihasilkan organisasi.

Kinerja tugas menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien (2011:14), *"task performance is the quantity and quality of work produced or the services provided by an individual, team, or work unit, or organization as a whole."* Kinerja tugas adalah kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan atau memberikan pelayanan dari seorang individu, tim, unit kerja, atau organisasi secara keseluruhan.

Robbins dan Judge (2013:26) sependapat, *"task performance is the combination of effectiveness and efficiency at doing your core job tasks."* Kinerja tugas adalah kombinasi efektifitas dan efisiensi dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan inti. Selanjutnya, *"the task performance of a teacher would be the level of education that students obtain. All the types of performance relate to the core duties and responsibilities of a job and are often directly related to the function listed on a formal job description. Task performance is the most important human output contributing to organizational effectiveness."* Kinerja tugas dari seorang guru adalah tingkat pendidikan yang berhasil dicapai oleh siswa. Semua jenis kinerja tugas berkaitan dengan inti pekerjaan dan tanggung jawab juga secara langsung berkaitan dengan fungsi yang

terdaftar dalam deskripsi tugas formal. Kinerja tugas adalah hasil pekerjaan yang paling penting terhadap kontribusi efektifitas organisasi.

Kinerja tugas menurut McShane dan Von Glinow (2015:35) mengacu pada “... *goal directed behaviors under the individual's control that support organizational objectives*. Kinerja tugas mengacu pada perilaku yang diarahkan pada sasaran di bawah kendali individu yang mendukung tujuan organisasi.

Pendapat Rae Andre (2009:126), “*task performance is the behaviors, both mental and physical, that individual exhibit in pursuit of organizational goals*”. Kinerja tugas adalah perilaku baik, baik pikiran maupun tenaga yang ditunjukkan oleh individu dalam mengejar tujuan organisasi.

Dari beberapa konsep tentang kinerja tugas yang dikemukakan di atas maka dapat disintesis bahwa kinerja tugas adalah perilaku yang secara langsung terlibat dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan inti yang mendukung tujuan organisasi yang meliputi kinerja tugas rutin, kinerja tugas adaptif, dan kinerja tugas kreatif.

Kepribadian

Colquitt, LePine, and Wesson (2015:278) mendefinisikan “*personality refers to the structures and propensities inside a person that explain his or her characteristics patterns of thought, emotion,*

and behavior. Personality reflects what people are like and creates their social reputation.” Kepribadian mengacu pada struktur dan kecenderungan di dalam diri seseorang yang menjelaskan pola karakteristik dari pikiran, emosi, serta perilaku. Kepribadian mencerminkan apa yang disukai seseorang dan membentuk reputasi sosialnya.

Menurut McShane dan Von Glinow (2015:39), kepribadian mengacu pada, “... *the relatively enduring pattern of thoughts, emotions, and behaviors that characterize a person, along with the psychological processes behind those characteristics.*” Yaitu pola pemikian, emosi, dan perilaku yang relatif abadi dari seseorang yang berasal dari proses psikologis dari karakter tersebut.

Pendapat tentang kepribadian menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien (2011:31), “*personality is overall combination of characteristics that capture the unique nature of a person as that person reacts to and interacts with others.*” Kepribadian adalah kombinasi karakteristik dari sifat unik seseorang saat bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

Robbins dan Judge (2013:133) sependapat tentang kepribadian yakni “*as the sum total of ways in which an individual reacts to and interacts with others.*” Kepribadian diartikan dengan keseluruhan cara dari bagaiman seseorang

bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Selanjutnya dikatakan, *“we most often describe it in terms of the measurable traits a person exhibits.”* Seringkali dideskripsikan dengan hal-hal yang terlihat dan tampak dari sikap seseorang.

Menurut Rae Andre (2009:37), *“personality is the unique pattern of enduring thoughts, feelings, and actions that characterize an individual.”* Kepribadian adalah pola pikir, perasaan, dan sikap yang unik dan menetap yang menjadi ciri dari seseorang.

Definisi menurut Greenberg (2011:141), *“the unique and relatively stable pattern of behavior, thoughts, and emotions, shown by individuals.”* Kepribadian adalah pola pikir, sikap, dan emosi yang unik juga relatif stabil dari seseorang.

Pendapat Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2012:107), *“personality is a stable set of characteristics and tendencies that determine commonalities and differences in people’s behavior”*. Kepribadian adalah serangkaian karakter dan kecenderungan yang menunjukkan kesamaan dan perbedaan pada perilaku seseorang.

Menurut Shani, Chandler, Francois, dan Lau (2009:80), *“personality is defined as a relatively stable set of characteristics, tendencies, and temperaments that have been significantly formed by inheritance*

and by social, cultural, and environmental factors”. Kepribadian adalah serangkaian karakter, kecenderungan, dan temperamen yang relatif stabil terbentuk dari keturunan dan sosial, budaya, serta faktor lingkungan.

Berdasarkan definisi dari berbagai pengertian tentang kepribadian dapat disintesis, bahwa kepribadian adalah karakteristik mental seseorang untuk beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungannya dengan indikator: kesungguhan, mudah beradaptasi, stabilitas emosi, keterbukaan, dan kenyamanan.

Motivasi

Menurut Schemerhorn (2011:130), *“motivation was defined as forces that account for the level and persistence of an individual’s effort expended at work”*. Motivasi didefinisikan sebagai kekuatan yang menimbulkan tingkat dan ketekunan dari suatu usaha individu yang dihasilkan di tempat kerja.

Definisi menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2012:126), *“forces acting on an employee that initiate and direct behavior”*. Motivasi adalah kekuatan yang bekerja pada karyawan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Colquitt, LePine, dan Wesson (2015:168) mendefinisikan, *“motivation is defined as a set of energetic forces that originates both within and outside an employee, initiates work-related effort, and*

determines its direction, intensity, and persistence". Motivasi didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energik yang berasal baik di dalam dan di luar karyawan yang menunjukkan usaha yang berhubungan dengan pekerjaan, dan menentukan arah, intensitas, dan ketekunannya.

Robbins dan Judge (2013:202) berpendapat, *"as the processes that account for the individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal"*. Motivasi adalah proses yang berkaitan dengan menentukan arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya.

Menurut Daft (2010:506), *"motivation refers to the forces either within or external to a person that arouse enthusiasm and persistence to pursue a certain course of action"*. Motivasi mengacu pada kekuatan baik di dalam atau di luar seseorang yang membangkitkan antusiasme dan ketekunan untuk mengejar suatu tindakan tertentu.

Menurut McShane dan Von Glinow (2015:33), *"motivation refers to the forces within a person that affect the direction, intensity, and persistence of voluntary behavior"*. Motivasi mengacu pada kekuatan di dalam seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku sukarela.

Definisi motivasi dari Shani, Chandler, Francois, dan Lau (2009:103), *"Motivation*

can be defined as a set of energetic forces that originates both within as well as beyond an individual's being, to initiate work related behavior, and to determine its form, direction, intensity, and duration. Motivasi didefinisikan dengan seperangkat kekuatan energik yang berasal dari individunya, berkaitan dengan pekerjaan, serta menentukan arah, intensitas, dan waktu.

Motivasi menurut pendapat Rae Andre (2009:96), *"motivation is an individual's direction, intensity, and persistence of effort in attaining a goal"*. Motivasi adalah arah, intensitas, dan usaha ketekunan seseorang dalam meraih tujuannya. Definisi lainnya dikemukakan oleh Greenberg (2011:244), *"motivation is the set of processes that arouse, direct, and maintain human behavior toward attaining some goal"*. Motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam maupun dari luar diri seseorang, terdiri dari komponen arah, intensitas, dan ketekunan dari perilaku individu dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara memilih sampel dalam populasi. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Swasta Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara. Dan perhitungan dengan menggunakan slovin, maka diperoleh sampel sebanyak 84 guru untuk diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini berbentuk kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji coba instrumen kepada 20 guru untuk menentukan butir-butir instrumen yang valid dan reliabel. Teknik analisis data dilakukan dengan statistika deskriptif dan statistika inferensial dengan terlebih dahulu melakukan uji prasyarat analisis yaitu normalitas populasi dan analisis regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Tugas

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap kinerja tugas dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,462 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,280. Ini memberikan makna kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap kinerja tugas.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Robbins dan Judge (2013:138) mengungkapkan hubungan 5 ciri besar kepribadian dan kinerja tugas. bahwa dari 5 ciri kepribadian, terdapat 3 ciri yang memiliki pengaruh terhadap kinerja tugas yaitu ekstraversi, mudah beradaptasi, dan kesungguhan. Secara garis besar, ciri kepribadian dari ketiganya adalah kemampuan dalam berinteraksi dengan individu lain, banyak disukai karena mudah beradaptasi, dan memiliki usaha besar dan tekun sehingga dapat menghasilkan kinerja tugas yang tinggi.

Ditambahkan juga oleh Colquitt (2017:288), bahwa kesungguhan memiliki dampak positif terhadap kinerja. Dan individu dengan kesungguhan yang tinggi akan menghasilkan kinerja tugas yang tinggi.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tugas

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif motivasi terhadap kinerja tugas dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,513 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,378. Ini memberikan makna motivasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja tugas.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah

Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2012:127) yang menyatakan: *“one reason our understanding of motivation is important is that high levels of motivation are significant contributors to exceptional performance. Managers prefer highly motivated employees because they strive to find the best way to perform their jobs. They want to come to work and be part of a team; they’re interested in helping, supporting, and encouraging coworkers. Self confident and decisive employees display these and other desirable actions.”*

Satu alasan dari pemahaman kita tentang motivasi itu penting adalah bahwa tingkat motivasi yang tinggi signifikan berkontribusi terhadap kinerja tugas yang luar biasa. Manajer lebih menyukai karyawan dengan motivasi yang tinggi karena mereka berusaha menemukan cara terbaik untuk melakukan pekerjaan mereka. Mereka ingin bekerja dan menjadi bagian dari tim; mereka tertarik untuk membantu, mendukung, dan mendorong rekan kerja. Karyawan yang percaya diri dan tegas akan menampilkan ini dan tindakan lain yang diinginkan.

Daft (2010:507) berpendapat, setiap orang memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi seperti halnya makanan, pertemanan, pengakuan, ataupun prestasi. Dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah muncul sikap agar mendapatkan

kepuasan berupa penghargaan intrinsik maupun ekstrinsik.

The important of motivation is that it can lead to behaviors that reflect high performance within organizations. Studies have found that high employee motivation goes hand in hand with high organizational performance and profits.

Pentingnya motivasi adalah bahwa hal itu dapat menyebabkan perilaku yang mencerminkan kinerja tinggi dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi karyawan yang tinggi sejalan dengan kinerja dan laba organisasi yang tinggi.

Pengaruh Kepribadian terhadap Motivasi

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap motivasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,481 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,481. Ini memberikan makna kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap motivasi.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Robbins dan Judge (2013:104), *“a worker’s emotional state influences customer service, which influences levels of repeat business and of customer satisfaction. Providing high-quality customer service makes demands on employees because it often puts*

them in a state of emotional dissonance. Over time, this state can lead to job burnout, declines in job performance, and lower job satisfaction of repeat business and of customer satisfaction.”

Kondisi emosional pekerja akan mempengaruhi pelayanan pelanggan yang mempengaruhi level bisnis dan kepuasan pelanggan. Menyediakan pelayanan pelanggan dengan kualitas yang tinggi menuntut pekerja akan mengalami disonansi emosi. Seiring waktu, hal ini akan menyebabkan kelelahan dalam bekerja, menurunkan kinerja, dan kepuasan kerja yang rendah.

Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2012:107) menyatakan bahwa, *“personality is so interrelated with perception, attitudes, learning, and motivation that any attempt to understand behavior is grossly incomplete unless personality is considered”*. Kepribadian sangat terkait dengan persepsi, sikap, pembelajaran, dan motivasi bahwa usaha untuk memahami perilaku sangat tidak lengkap kecuali jika mempertimbangkan kepribadian. Selanjutnya ditambahkan juga, *“motivation is related to behavior and performance”*. Motivasi berkaitan dengan perilaku dan kinerja.

Sedangkan menurut Daft (2010:463), *“the principles of organizational behavior describe how people as individuals and groups behave and affect the performance*

of the organization as a whole. Employees and managers attitudes can strongly influences employee motivation, performance, and productivity. Three components of attitudes are cognitions, emotions, and behavior.” Prinsip perilaku organisasi menggambarkan bagaimana orang sebagai individu dan kelompok berperilaku dan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Sikap karyawan dan manajer dapat sangat mempengaruhi motivasi, kinerja, dan produktivitas karyawan. Tiga komponen sikap adalah cara berpikir, emosi, dan perilaku.

PENUTUP

Simpulan

Kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap kinerja tugas. Artinya, penguatan kepribadian guru mengakibatkan peningkatan kinerja tugas guru SD Swasta di Kecamatan Kelapa Gading. Sehingga jika sekolah ingin meningkatkan kinerja tugas, maka upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kepribadian guru SD Swasta di Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara. (2) Motivasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja tugas. Artinya, tingginya motivasi yang dimiliki oleh guru mengakibatkan peningkatan kinerja tugas guru SD Swasta di Kecamatan Kelapa Gading. Sehingga jika sekolah ingin meningkatkan kinerja

tugas, maka upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan motivasi guru SD Swasta di Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara. (3) Kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap motivasi. Artinya, penguatan kepribadian guru mengakibatkan peningkatan terhadap motivasi yang dirasakan oleh guru SD Swasta di Kecamatan Kelapa Gading. Sehingga jika sekolah ingin meningkatkan motivasi guru, maka salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan penguatan kepribadian guru SD Swasta di Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara.

Saran

Bagi Kepala Sekolah sebagai pemimpin dapat menjadi contoh utama dalam menerapkan kepribadian yang profesional dalam bekerja dan berinteraksi dengan para guru juga karyawan di lingkungan sekolah, memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti seminar, diklat, dan pelatihan-pelatihan guna mengembangkan diri, tidak segan untuk memuji hasil kerja guru sehingga guru-guru merasa diperhatikan oleh sekolah dan merasa dihargai, melaksanakan supervisi dari dalam maupun luar sekolah secara rutin untuk meningkatkan semangat berkompetisi antar guru dan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi. Adanya penghargaan dapat meningkatkan motivasi bekerja untuk mencapai kinerja

tugas yang maksimal. 2) Bagi Yayasan Penyelenggara agar mengkaji ulang kebijakan-kebijakan terkait upah/gaji guru, apakah upah tersebut sudah bisa dikatakan humanis, memfasilitasi kesejahteraan guru dengan melakukan rekreasi bersama seluruh guru (*staff gathering*) minimal satu tahun sekali, dan mendukung guru secara penuh untuk melanjutkan pendidikan formalnya guna kemajuan sekolah dan yayasan. 3) Bagi Dinas Pendidikan agar menetapkan gaji sesuai UMK, baik untuk guru tetap (GTT) maupun guru tetap yayasan (GTY). 4) Bagi guru dengan penuh kesadaran harus memiliki motivasi internal serta kecintaan terhadap pekerjaan yang dijalani, sehingga dapat muncul keikhlasan dan tanggung jawab yang akan mendorong dirinya untuk melaksanakan tugasnya sebaiknya mungkin serta melebihi tugas formalnya, rajin dan aktif mengikuti pelatihan yang difasilitasi oleh sekolah agar dapat lebih mengembangkan diri guna kemajuan sekolah, juga perlu mengadakan kegiatan-kegiatan yang bersifat tim maupun kelompok agar dapat mempererat tali persaudaraan dengan sesama rekan guru juga terciptanya keharmonisan dan rasa nyaman dalam lingkungan kerja. Interaksi antar guru juga dapat menambah ilmu dan saling memberikan masukan untuk perbaikan kekurangan yang ada pada diri masing-masing guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Andre, Rae. *Organizational Behavior: An Introduction to Your Live in Organizations*. USA: Pearson, 2009.
- Borman and Brush. *More Progress Toward a Taxonomy of Managerial Performance Requirements*. Human Performance, 1993.
- Borman and Motowildo. *Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research*. Human Performance, 1997.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment at the Work Place*. USA: McGraw Hill, 2015.
- Daft, Richard L. *New Era of Management*. South-Western: Cengage Learning, 2010.
- George J. M. and Brief A. P. *Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work organizational spontaneity relationship*. Psychological Bulletin, 1992.
- Greenberg, Jerald. *Behavior in Organizations*. USA: Pearson, 2011.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, and Robert Konopaske. *Organizations: Behavior, Structure, Process*. Singapore: McGraw Hill, 2012.
- Makki, Arooj dan Momina Abid. *Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee's Task Performance*. <http://sass/sciedupress.com> Volume 4, Issue 1.
- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge, Global Reality*. New York: McGraw Hill, 2015.
- Mozaffari, Fatimah dan Zeinab Ghodratinia. *Extroversion and Introversion: the Effect of Teacher's Personality on Elementary EFL Learners Achievement*. IOSR Journal of Humanities And Social Science. Volume 20, Issue 9, 2015.
- Muhsin, Nur. *Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasi Pada Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Winong Kabupaten Pati*.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson, 2013.
- Schermerhorn, John R., James G. Hunt, Richard N. Osborn, and Mary Uhl-Bien. *Organizational Behavior*. USA: John Wiley and Sons, 2011.
- Shani, A.B, Dawn Chandler, Jean Francois Coget, and James B. Lau. *Behavior in Organizations: An Experiential Approach*. USA: McGraw Hill, 2009.
- Sudjiwanati. *Pengaruh Big Five Personality Terhadap Stress Kerja dan Motivasi Kerja Guru SMA Malang*.