

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTs MADANI PAO-PAO

HAMSAH DJAFAR, HASMIATI EKA PUTRI, PUTRI NURBAITI, ZULFIKAR
HAMZAH

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

Email: djafar.cia@gmail.com, hasmiatiekaptr@gmail.com, baitiput@gmail.com,
zulfikar.hamzah.73@gmail.com

Abstract: The Effect of the Work Environment on Teacher Performance at MTs Madani Pao-Pao

This research aims to know how work environment on teacher performance at MTs Madani Pao-Pao as well as to know the influence between work environment to learn performance in MTs Madani Pao-Pao. This research use Quantitative Approach with Ex-post Facto type. Population of this research is 23 teacher at MTs Madani Pao-Pao and taken sample for the research is 12 teacher which teaching in MTs Madani Pao-Pao. Data collecting method of this research are documentation and questionnaire. Then, technique of data analysis used by researcher are descriptive analysis and inferensial analysis technique. From the calculation obtained $t_{count} = 26,146$ whereas $t_{table} = 1,812$ for the level of significant 5%. So, it can be concluded that there are signifikan influence between work environment on teacher performance at MTs Madani Pao-Pao.

Keywords: Performance, Teacher Performance, Work Environment

Abstrak: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Madani Pao-Pao

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan kinerja guru di MTS Madani Pao-Pao serta untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja belajar di MTs Madani Pao-Pao. Penelitian ini menggunakan Pendekatan Kuantitatif tipe Ex-post Facto. Populasi dari penelitian ini adalah 23 guru di Mts Madani Pao-Pao dan diambil sampel untuk penelitian ini adalah 12 guru yang mengajar di MTS Madani Pao-Pao. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan angket. Kemudian, teknik analisis data yang digunakan peneliti yaitu teknik analisis deskriptif dan analisis inferensial. Dari perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 26,146$ sedangkan $t_{tabel} = 1,812$ untuk taraf signifikansi 5%, Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Mts Madani Pao-Pao.

Kata Kunci: Kinerja, Kinerja Guru, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap manusia. Dengan pendidikan, manusia akan terangkat derajat dan martabatnya. Pendidikan itu sendiri menjadi dasar penilaian bagi kemajuan bangsa dan negara karena hal yang paling mendasar yang harus dihadapi negara adalah menyiapkan generasi penerus yang berpendidikan agar dapat membantu memahami kondisi dunia saat ini serta membantu memahami negara untuk menghadapi tantangan globalisasi dan perubahan dunia.

Kualitas pendidikan yang ada di Indonesia dewasa ini masih tertinggal dan masih kurang dibandingkan dengan negara-negara ASEAN apalagi dengan negara-negara Eropa. Ironisnya lagi, menurut Syarifudin Yunus (dosen Universitas Indraprasta PGRI), data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report 2016 memperlihatkan pendidikan di Indonesia hanya mendapat peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang. Demikian pula dengan kompetensi dari guru, dari 3,9 juta guru yang ada saat ini, masih terdapat 25% yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik dan 52% guru belum memiliki sertifikat profesi.

Kinerja guru merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai seorang guru baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang telah dipertanggungjawabkan kepadanya. Kinerja guru merupakan elemen penting dalam suatu lembaga pendidikan, dan juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan itu sendiri. Kualitas dari kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi dengan peserta didik pada saat proses pembelajaran.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Surya (2004), antara lain: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri".

Tercapainya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara lembaga pendidikan atau organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Menurut Mangkunegara (2004), kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Para pegawai atau guru-guru di lembaga pendidikan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung oleh lingkungan kerja yang sesuai.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti tentang lingkungan kerja yang ada di MTs Madani Alauddin Pao-Pao kecamatan Somba Opu kabupaten Gowa masih terbilang kurang baik. Dilihat dari ruang gurunya, dimana guru dan staf masih termuat dalam satu ruangan. Laboratorium yang dimiliki juga digunakan bersama dengan siswa Madrasah Aliyah. Tidak ada laboratorium khusus untuk MTs, begitupun halnya dengan perpustakaan yang ada di MTs Madani Pao-Pao juga digunakan bersama dengan MI, MTs dan MA karena memang di Madani Pao-Pao ini terdiri dari empat jenjang

pendidikan di dalamnya yaitu RA, MI, MTs dan MA. Sarana dan prasarananya juga masih kurang, kelas-kelas untuk MTs masih teracak tidak berurutan antara kelas VII, VIII dan IX. Jika dilihat dari kinerja guru di MTs Madani Pao-Pao masih tergolong rendah karena ruang kelas yang tidak begitu mendukung dan juga teracak, ditambah lagi ada pembangunan infrastruktur di lingkungan MTs Madani Pao-Pao yang otomatis mengurangi kinerja guru-guru yang ada di MTs Madani Alauddin Pao-Pao kecamatan Somba Opu kabupaten Gowa.

Penelitian ini juga didukung oleh 5 jurnal yang berkaitan diantaranya yaitu: pada penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto (2013), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa kabupaten Demak kurang memadai dan kurang mendukung proses belajar mengajar. Hal ini disebabkan oleh ruang kelas yang sempit, lahan parkir terbatas dan halaman serta lapangan yang tidak memadai untuk kegiatan upacara maupun pramuka sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Siti Imroatun dan Sukirman (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi sebesar 16,65%. Ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggun Retha Armani dan Margunani (2017) dengan hasil penelitian ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi dengan hasil kebersihan, pencahayaan, pewarnaan, udara dan keamanan di sekolah mereka tidak baik sehingga sebagian besar kinerja guru di sekolah mereka menjadi tidak optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudirman Manik dan Nova Syafrina (2018) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Pangkalan Kerinci dengan hasil regresi linear, bahwa R^2 sebesar 37,9% sedangkan 62,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Afinda Mufidah Fitria, Woro Utari dan Sri Hartati (2019) dengan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Teknologi Bojonegoro dengan indikator lingkungan kerja meliputi bangunan tempat kerja, ruang kerja, dan tersedianya tempat ibadah.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Guru

Bernardin dan Russel (2010) memberikan defenisi tentang performance sebagai berikut: “performance is defined as the record of autcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period” (“ kinerja adalah catatan tentang hasil-

hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”). Kemudian menurut Sardiman (2006), kinerja dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diperoleh dari perbuatannya.

Simanjuntak (2005) berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Menurut Mangkunegara (2004), yang dimaksud kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Ahmad Susanto, kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi dengan menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik maupun non fisik sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah didefinisikan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja atau kemampuan dan prestasi yang dicapai seorang guru baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang telah dipertanggungjawabkan kepadanya. Kinerja guru dapat dikatakan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Aspek-Aspek Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru Menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada bab IV tentang Guru menyatakan bahwa ada 4 kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik, diantaranya kompetensi pedagogik, pribadi, sosial dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Menurut Djamarah yang dikutip oleh Martiyah (2004: 9) menyatakan bahwa kompetensi guru adalah pemilikan dasar ilmu pengetahuan, pemilikan pengetahuan keguruan, pemilikan keterampilan serta kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi guru juga dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan. Sama halnya dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 tahun 2007, kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

a. Kompetensi Pedagogik.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan, pelaksanaan pembelajaran evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengklasifikasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi Pribadi

Kemampuan pribadi merupakan kemampuan seorang guru yang mencakup kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik serta berakhlak mulia.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi lisan, tulisan, dan isyarat dengan menggunakan informasi secara fungsional serta bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga keprofesional, orang tua siswa dan masyarakat sekitar.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional merupakan kemampuan seorang guru dalam menguasai materi pembelajaran yang akan diajarkan kepada peserta didik termasuk kemampuan akademik lainnya sebagai pendukung profesionalisme guru yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan Permendiknas No. 16 tahun 2007.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Surya (2004) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. "faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilatarbelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antarpribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri".

Sedangkan pendapat lain dari Tabrani dkk (2007) menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan kinerja guru maka perlu berbagai faktor yang mendukung, diantaranya:

a. Motivasi Kinerja Guru

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan guru dengan baik seharusnya muncul dari dalam diri guru itu sendiri, tetapi dorongan dari luar juga sangat berpengaruh terhadap kinerja dan semangat kerja guru itu sendiri, misalnya dorongan dari kepala sekolah, kerabat dan guru-guru lainnya yang ada di sekolah.

b. Etos Kinerja Guru

Guru yang tidak memiliki etos kerja yang besar untuk berhasil dalam menjalankan dan mengelola proses belajar mengajar akan berbeda dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos kerja.

c. Lingkungan Kerja Guru

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, yaitu:

- 1) Lingkungan sosial-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antarguru, guru dengan kepala sekolah, dan guru dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya kinerja guru.
- 2) Lingkungan fisik, yaitu ruang kerja guru hendaknya memenuhi syarat sebagai berikut: ruangan harus bersih, ada ruangan khusus untuk kerja, peralatan dan perabotan tertata baik, mempunyai penerangan yang baik, mempunyai meja kerja yang cukup, sirkulasi udara yang baik dan jauh dari kebisingan.

d. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Tugas dan tanggung jawab guru yang dimaksud ialah tanggung jawab moral guru, tanggung jawab guru dan proses pembelajaran di sekolah, tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan dan tanggung jawab guru di bidang keilmuan.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain: (1) motivasi semangat untuk bekerja (2) lingkungan atau iklim kerja guru; (3) desain karir, jabatan guru; (4) kesempatan untuk berkembang meningkatkan diri; (5) motivasi atau semangat kerja; (6) pengetahuan; (7) keterampilan dan (8) karakter pribadi guru.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dan Nuraini (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya *air conditioner* (AC). Sedarmayati (2011) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana (2001), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa definisi lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya baik perorangan maupun kelompok.

Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003):

1) Pelayanan Kerja

Pelayanan pegawai merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya. Kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3) Hubungan Pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2011), secara umum faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

a. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi: (1) rencana ruang kerja, (2) rancangan pekerjaan, (3) kondisi lingkungan kerja dan, (4) Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*.

b. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah: (1) pekerjaan yang berlebihan (2) sistem pengawasan yang buruk, (3) frustrasi, (4) perubahan-perubahan dalam segala bentuk dan, (5) perselisihan antara pribadi dan kelompok.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif jenis Ex-post Facto. Penelitian ini berlokasi di MTs Madani Pao-Pao Kabupaten Gowa. Populasi dalam penelitian ini yaitu guru MTs Madani Pao-Pao yang berjumlah 23 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Akhirnya terpilihlah sampel sebanyak 12 orang. Untuk pengumpulan data, peneliti menggunakan metode angket dan dokumentasi, kemudian data yang diperoleh dari instrumen tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial (analisis regresi).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai lingkungan kerja di MTs Madani Pao-Pao berada pada kategori sedang yakni 58%. Sementara ada juga yang menilai masih rendah dengan persentase sebesar 25%. Meskipun demikian, ada juga responden menilai lingkungan kerja di MTs Madani Pao-Pao berada pada kategori tinggi dengan jumlah persentase 17%.

Selanjutnya hasil pengkategorisasian kinerja guru menunjukkan bahwa terdapat 9% responden yang menilai kinerja guru di MTs Madani Pao-Pao masih tergolong rendah,

sementara sebanyak 66% responden menilai kinerja guru di MTs Madani Pao-Pao pada kategori sedang dan 25% responden menilai kinerja guru pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi sederhana ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Uji Hipotesis

<i>Model Summary^b</i>		
<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Sig. F Change</i>
0,850 ^a	0,723	0,000

*Sumber: Data diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan hasil *output* uji hipotesis menggunakan SPSS di atas, maka diperoleh hasil $(R/rxy) = 0,850$ dan t hitung = 26,146 dengan nilai sig. = $0.000 < 0,05$, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya koefisien korelasi X dan Y adalah signifikan atau lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Kemudian hasil perhitungan statistik inferensial pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa uji signifikansi yaitu, jika t hitung < t tabel maka dapat disimpulkan H_0 diterima artinya konstanta persamaan regresi tidak signifikan. Sedangkan jika t hitung > t tabel dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien regresi bersifat signifikan.

Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung = 26,146, sementara t tabel = 1,812 untuk taraf signifikansi 5%. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs Madani Pao-Pao.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surya (2004) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah lingkungan kerja. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Rifa Elfita dkk (2019) bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam di MTs Negeri Sentajo, karena faktor yang mempengaruhi kinerja guru tidak lain yaitu lingkungan kerja itu sendiri. Selain itu, penelitian yang dilakukan Eliyanto (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di kabupaten Kebumen.

PENUTUP/SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan, yang menarik yaitu ternyata masih ada 25% guru yang menilai lingkungan kerja di MTs Madani Pao-Pao berada pada kategori rendah, dan akhirnya penelitian ini menghasilkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs Madani Pao-Pao. Hal ini dapat dilihat dari t hitung = 26, 146 sementara t tabel (10) = 1,812 untuk taraf signifikansi 5%. Karena t hitung = 26, 146 lebih besar dari t tabel = 1,812,

maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs Madani Pao-Pao.

Kepala sekolah yang mementingkan pemberdayaan yang ada di sekolah hendaknya mampu meningkatkan lingkungan kerja yang ada di sekolah agar seluruh warga sekolah dapat menjalankan tugasnya dengan baik secara optimal sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Kemudian untuk guru hendaknya selalu membenahi dan meningkatkan lagi kompetensinya dalam proses belajar mengajar baik itu kompetensi pedagogik, pribadi, sosial dan profesional sehingga siswa dalam menjalani proses belajar mengajar merasa nyaman dalam belajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2). <https://doi.org/10.21831/economia.v9i2.1809>
- Armani, A. R., & Margunani (2017). Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen. *Economic Education Analysis Journal*, 6(1), 70-82.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Depdiknas (2005). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Depdiknas.
- Elfita, R., Zuhaini, & Mailani, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingin Kab. Kuantan Singingin. *Jurnal Al-Hikmah*, 1(1), 37-55.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169-181. <https://doi.org/10.14421/jpm.2018.31-14>
- Fitria, A. M., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMK Teknologi Bojonegoro. *Jurnal Mitra Pendidikan*, 3(5), 657-669.
- Handayani, D. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Banyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 140-150.
- Imroatun, S., & Sukirman (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analisis Journal*, 5(1), 181-194.

- Jumadi, dkk, (2013). Pemetaan Kompetensi Pedagogik, Profesional, Kepribadian dan Sosial Guru Fisika SMA/MA di Daerah Istimewa Yogyakarta. Laporan Penelitian, Yogyakarta: Lembaga Penelitian.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(3), 158-176. <https://doi.org/10.36975/jeb.v9i3.29>
- Mangkunegara, A. P. (2004). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mujahidin. (2016). Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru di SMPN 8 Sekayu Musi Banyuasin. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 167-188. <http://dx.doi.org/10.29240/bjpi.v1i2.109>
- Nitisemito & Nuraini. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Rahmawati, N. P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1-9.
- Sardiman. (2011). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Perss.
- Sedarmayanti. (2011). Sumber Daya Manusia dan Efektifitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, P. J. (2003). Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya. Jakarta: Prisma.
- Simanjuntak, B. (2003). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Surya, M. (2004). Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Susanto, A. (2016). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. Depok: Penada Media Group.
- Suwatno & Priansa, D. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Tabrani, Rustan dkk, (2007). Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Yunus, S. (2017). Mengkritisi Kompetensi Guru. (Online). <https://m.detik.com/news/kolom/d-3741162>. Diakses pada 1 Januari 2020.