

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Andika Pramana Nugraha¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *This study aims to determine the influence of the work environment and competence on teacher performance at the Hidayatullah Education Institute in Samarinda city. This study uses a quantitative approach. The sample of this study was 60 people taken from each TK, SD, MTs, and MA units using the Saturated Sampling technique. Data collection methods used are the scale of the work environment, and the competencies and instruments for evaluating teacher performance from the Ministry of National Education. The collected data were analyzed using the Analysis of Variance test with the help of the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program 25.0 for windows. The results of the study with a 95% confidence level show that; (1) there is no influence between the work environment on teacher performance, through the Kruskall Wallis difference test the result is sig 0.211 ($p > 0.050$). (2) There is no influence between competence on teacher performance, through the Kruskall Wallis test, the result is sig 0.535 ($p > 0.050$).*

Keywords: *work environment, competence, teacher performance*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru pada Institut Pendidikan Hidayatullah Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 60 orang yang diambil dari masing-masing unit TK, SD, MTs, dan MA dengan menggunakan teknik Sampling Jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala lingkungan kerja, kompetensi dan instrumen penilaian kinerja guru dari Kementerian Pendidikan Nasional. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji Analisis Varians dengan bantuan program Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) 25.0 for windows. Hasil penelitian dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa; (1) Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru, melalui uji beda Kruskall Wallis diperoleh hasil sig 0,211 ($p > 0,050$). (2) Tidak ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja guru, melalui uji Kruskall Wallis diperoleh hasil sig 0,535 ($p > 0,050$).

Kata Kunci: lingkungan kerja, kompeteni, kenerja guru

¹ Email: and.pra dipt@gmail.com

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang unggul. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi merupakan suatu tuntutan era globalisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, membutuhkan peran yang besar dari seorang guru. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses pembelajaran. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas (Khodijah, 2013).

Upaya mencapai tujuan pendidikan tersebut, perlu dilakukan penyempurnaan seluruh komponen pendidikan. Sebagaimana di atur dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 2 bahwa ruang lingkup standar nasional pendidikan terdiri dari 8 ruang lingkup, yakni: (1) standar isi, (2) standar proses, (3) standar kompetensi kelulusan, (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5) standar sarana dan prasarana, (6) standar pengelolaan, (7) standar pembiayaan, dan (8) standar penilaian. Guna mencapai tujuan yang menjadi target dalam meningkatkan mutu pendidikan, disinilah pentingnya guru meningkatkan kualitas kinerjanya dalam pembelajarannya selaku tokoh yang sangat memegang peran penting dalam memajukan dunia pendidikan (Ahmad, 2017).

Lembaga Pendidikan Hidayatullah Samarinda memandang penting kebutuhan akan konsep pendidikan. Lembaga Pendidikan Hidayatullah Samarinda merupakan sebuah lembaga yang bergerak dalam bidang pendidikan yang bertujuan untuk mempersiapkan dan mengembangkan siswanya secara matang dalam bidang akademis, psikologis dan sosial. Konsep bekerja di Hidayatullah yang menjadi titik tekan keunggulan bukan pada kemewahan sarana, namun dari segi pembentukan karakter, spirit, visi, misi, dan perkaderan. Lembaga Pendidikan Hidayatullah Samarinda melakukan serangkaian strategi untuk kemajuan sekolah-sekolahnya, salah satunya menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Namun untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya yaitu kinerja guru. Menurut Barnawi dan Arifin (2014) kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja. Hal ini hampir sama dengan pengertian kinerja guru

menurut Supardi (2014), bahwa kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah (Srinalia, 2015).

Kinerja guru di Lembaga Pendidikan Hidayatullah dirasa belum optimal. Kenyataan secara umum di lapangan menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya guru-guru cenderung monoton, dalam arti kata guru melaksanakan pembelajaran terpaku dengan kondisi-kondisi yang ada di sekolah memanfaatkan fasilitas yang tersedia apa adanya dan tidak memiliki target dan sasaran yang harus dicapai secara maksimal. Rendahnya kualitas dan kinerja guru berakibat pada rendahnya prestasi akademik siswa di sekolah. Kinerja guru dalam pembelajaran dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu lingkungan kerja. Menurut laporan produktivitas International Labour Office (ILO) dalam Barnawi dan Arifin (2014), hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja guru adalah menjamin agar guru dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan memenuhi syarat.

Faktor lingkungan kerja seharusnya mendapat perhatian semua pihak yang terlibat dalam memajukan pendidikan yang ada (Sari, 2018). Hal ini dapat dipahami karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, memadai dan dapat mendukung pekerjaan maka akan terjadi peningkatan kinerja guru sehingga lingkungan kerja yang baik perlu diadakan agar guru dapat bekerja dengan baik (Iskandar, 2012). Sebagian besar guru mempunyai masalah dengan fasilitas sekolah, guru merasa tidak merasa aman dan nyaman untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Kebersihan kelas kurang terjaga, beberapa kelas kurang mendapatkan penerangan, seringkali terjadi kehilangan barang di kelas, dan terlalu banyak suara kebisingan dari anak-anak.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi. Hal ini didukung teori yang dikemukakan oleh Mulyasa (2013) bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan (kompetensi) untuk melaksanakan pekerjaan. Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru dituntut memiliki empat kompetensi wajib untuk

meningkatkan kinerja dalam pembelajaran. kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh guru atau pendidik untuk menjalankan tugas-tugasnya guna mencapai suatu tugas tertentu yang telah ditentukan (Yenny, 2018).

Saat ini masih terdapat 25 % guru yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik, dan 52% guru yang belum memiliki sertifikat profesi. Di sisi lain, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007, seorang guru dalam menjalankan tugasnya harus memiliki standar kompetensi yang mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Minimnya SDM guru yang kompeten yang dimiliki Lembaga Pendidikan Hidayatullah Samarinda, hampir dua per tiga guru di sini hanya lulusan SMA. Mayoritas guru yang bekerja di lembaga ini adalah lulusan dari sekolah Hidayatullah, mereka disebarkan ke unit-unit pendidikan Hidayatullah tertentu untuk mengabdikan. Selain itu, kemampuan literasi siswa di kelas rendah terbatas karena guru senior justru mengajar di kelas atas untuk persiapan kelulusan.

Upaya pengembangan kompetensi profesional guru dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pendidikan dan pelatihan untuk guru, memperbaiki pengelolaan kinerja, memperbaiki pengembangan karier, meningkatkan pembinaan disiplin dan semangat kerja, serta meningkatkan kesejahteraan guru (Herman, 2011). Pendapat ini didukung pendapat Narsih (2017) yang mengatakan bahwa penguasaan kompetensi guru sebaiknya ditingkatkan dengan diadakan pelatihan keterampilan untuk mengasah kemampuan pedagogik dan kemampuan lainnya. Oleh karena itu Lembaga Pendidikan Hidayatullah Samarinda perlu untuk mengupayakan berbagai hal untuk mendorong dan meningkatkan kompetensi guru. Diantaranya memberikan peluang untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi, mewajibkan kepada guru menempuh pendidikan minimal strata satu, memberikan pelatihan dan seminar dan memberikan tunjangan sertifikasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai dan Basri, 2005). Sedangkan Yamin dan Maisah (2010) menyatakan kinerja pengajar adalah perilaku

atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapai suatu tugas. Sementara Supardi (2014) menyatakan kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Roziqin, 2010). Adapun aspek kinerja guru menurut Kemendiknas (2011) adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Yamin dan Maisah (2010), yaitu personal/individu, kepemimpinan, tim, sistem, dan Kontektual.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2010). Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Rahmawanti, Swasto, dan Prasetya, 2014).

Menurut Sedarmayati (2009) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Adapun aspek lingkungan kerja menurut Nitisemito (2010) adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dan pimpinan, tersedianya fasilitas kerja. Adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito (2010) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi, yaitu warna, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, kebisingan, tata ruang,

Kompetensi

Kompetensi dalam Bahasa Inggris disebut competency, merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang dicapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan

(Situmorang dan Winarno, 2008). Menurut Wibowo (2014) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan UU No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, kompetensi adalah seperangkat penguasaan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1, Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Adapun aspek kompetensi menurut Sutrisno (2014) adalah pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan, sikap dan, minat. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Wibowo (2014), yaitu keyakinan, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, budaya organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampihan dari hasilnya (Arikunto, 2010). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 60 Guru Lembaga Pendidikan Hidayatullah Samarinda. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan Sampling Jenuh. Menurut Riduwan (2012), sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Arikunto (2010), mengemukakan apabila subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Sehingga dengan menggunakan Sampling Jenuh maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu, sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 60 orang guru di Lembaga Pendidikan Hidayatullah Samarinda.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu alat pengukuran atau instrumen. Instrumen penelitian yang digunakan ada tiga yaitu skala kinerja guru, lingkungan kerja, dan kompetensi dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang dilakukan untuk

pengolahan data penelitian adalah menggunakan uji Kruskal-Wallis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan Hidayatullah Samarinda, dibuktikan dengan nilai nilai *chi-square* hitung sebesar 3.113 lebih kecil daripada *chi-square* tabel sebesar 5.991 dan nilai p sebesar 0.211 jauh lebih besar dari 0.05, sedangkan pada hasil penelitian kompetensi terhadap kinerja guru diperoleh hasil, kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan Hidayatullah Samarinda, dibuktikan dengan nilai nilai *chi-square* hitung sebesar 1.252 lebih kecil daripada *chi-square* tabel sebesar 5.991 dan nilai p sebesar 0.535 jauh lebih besar dari 0.05.

Lingkungan kerja dan kompetensi tidak mempengaruhi kinerja guru dikarenakan orientasi hidup Lembaga Hidayatullah adalah mengabdikan dan semua itu biasanya dilakukan dengan ikhlas, bahkan diikuti pengorbanan (DPPH, 2015). Jika pada lazimnya seseorang yang bekerja dengan baik dapat memperoleh kenaikan pangkat, beda halnya dengan guru-guru di Lembaga Pendidikan Hidayatullah Samarinda yang harus dipindahkan tugas. Mereka harus siap beradaptasi di lingkungan barunya yang belum tentu cocok dengan pekerjaannya yang sebelumnya. Pekerjaan baru dapat menjadi tidak selesai seluruhnya atau bisa juga selesai dengan menguras banyak tenaga yang akhirnya menimbulkan kelelahan. Hal-hal seperti itu yang menyebabkan kinerja kerja tiap orang kadang naik dan turun.

Mengabdikan adalah suatu penyerahan diri kepada "suatu" yang dianggap lebih, biasanya dilakukan dengan ikhlas, bahkan diikuti pengorbanan. Dimana pengorbanan berarti suatu pemberian untuk menyatakan kebaktian, yang dapat berupa materi, perasaan, jiwa raga. Dengan begitu, pengabdian adalah perbuatan baik yang berupa pikiran, pendapat ataupun tenaga sebagai perwujudan kesetiaan, cinta, kasih sayang, hormat, atau satu ikatan dan semua itu dilakukan dengan ikhlas (Poerwodarminto, 2005).

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan seorang guru bernama HNO pada tanggal 22 Januari 2018 di Lembaga Pendidikan Hidayatullah Samarinda, bahwa guru yang bergabung untuk mengajar di lembaga ini menyukai lingkungan kerja dengan nuansa yang islami, konsep bekerja di

Hidayatullah yang menjadi titik tekan keunggulan bukan pada kemewahan sarana, namun dari segi pembentukan karakter, spirit, visi, misi, dan perkaderan.

Pengabdian itu harus siap untuk berpindah tugas dan jabatan yang artinya seseorang akan mendapatkan lingkungan dan rekan kerja yang baru, dengan kata lain suasana kerja tiap orang akan berubah-ubah. Sugiyarti (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja di Lembaga Pendidikan Hidayatullah lebih dominan daripada aspek lingkungan kerja yang lainnya.

Perekrutan tenaga kerja guru di Lembaga Pendidikan Hidayatullah tidak menitikberatkan pada kompetensi guru dikarenakan orientasi hidup mereka mengarah pada pengabdian. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada salah seorang guru bernama IJP pada tanggal 21 Februari 2018 di rumahnya, bahwa minimnya SDM guru yang kompeten yang dimiliki Lembaga Pendidikan Hidayatullah Samarinda, hampir dua per tiga guru di sini hanya lulusan SMA. Mayoritas guru yang bekerja di lembaga ini adalah lulusan dari sekolah Hidayatullah, mereka disebarkan ke unit-unit pendidikan Hidayatullah tertentu untuk mengabdikan. Selain itu, kemampuan literasi siswa di kelas rendah terbatas karena guru senior justru mengajar di kelas atas untuk persiapan kelulusan.

DPPH (2015) mengataan bahwa konsep bekerja di Hidayatullah yang menjadi titik tekan keunggulan bukan pada kemewahan sarana, namun dari segi pembentukan karakter, spirit, visi, misi, dan pengkaderan. Lembaga Hidayatullah sejak awal berdiri telah mendoktrin para peserta didiknya untuk memperbanyak amalan saleh daripada memikirkan materi duniawi. Sehingga segala perkataan dan perbuatan disandarakan kepada *Al-Quran* dan *Hadits*. Akhirat harus dijadikan tujuan hidup sedangkan dunia hanya sebagai ladang amal, dalam hal ini salah satu *Hadits* yang diriwayatkan Al-Hakimi dijadikan landasan pembentukan visi dan misi Lembaga Pendidikan Hidayatullah. Al-Hakimi dalam Bahar (2015) mengatakan bahwa manfaatkanlah lima perkara sebelum datang lima perkara, yakni waktu mudamu sebelum datang waktu tuamu; waktu sehatmu sebelum datang waktu sakitmu; waktu kayamu sebelum datang waktu kefakiranmu; masa luangmu sebelum datang masa

sibukmu; dan hidupmu sebelum datang masa kematianmu.

Hal ini menjadi tradisi sehingga mayoritas guru di Lembaga Pendidikan Hidayatullah didominasi oleh usia produktif atau yang berusia pada rentang 20-40 tahun yaitu sebesar 90 persen. Secara umum generasi muda menjadi inspirasi generasinya, mereka muncul karena keberanian, kejelian, ketekunan, dan semangat jiwa muda yang terus membara. Hal ini sesuai dengan karakteristik pemuda yang ada pada UU RI No. 40 tahun 2009 tentang kepemudaan pasal 6 yaitu “memiliki semangat kejuangan, kesukarelaan, tanggung jawab, dan kesatria, serta memiliki sifat kritis, idealis, inovatif, progresif, dinamis, reformis, dan futuristik”. Pemuda dengan karakteristik seperti demikian menjadikannya memiliki peran penting dalam dinamika pendidikan Indonesia ditengah arus perubahan sosial yang terus mendera Indonesia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan Hidayatullah Samarinda.
2. Tidak ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan Hidayatullah Samarinda.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa lingkungan kerja dan kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, namun kinerja guru masih memiliki beberapa faktor lain yang diduga mampu mempengaruhinya, yaitu; kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, orientasi hidup, motivasi menjadi guru, latar belakang keluarga, gaji, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Hal tersebut dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang belum dapat diakomodir oleh penelitian ini.
2. Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan hal sebagai berikut:
 - a. Dalam mengumpulkan data sebaiknya dilakukan wawancara yang lebih mendalam

- dengan subjek yang lebih banyak agar data lebih akurat
- b. Menggunakan try-out terlebih dahulu atau uji tidak terpakai pada alat ukur penelitian agar saat pengambilan data tidak memiliki banyak aitem gugur maupun tidak reliable.
 - c. Memperluas subjek penelitian guna menambah sampel penelitian
 - d. Dalam pembuatan aitem skala, agar memakai kalimat yang mudah dipahami dan tidak menunjukkan kepada kelebihan dan kekurangan agar tidak terjadi pemilihan jawaban rata kanan maupun rata kiri.
3. Kepada pihak sekolah, disarankan untuk melakukan hal sebagai berikut:
- a. Lembaga Pendidikan lebih rutin mengadakan supervisi minimal satu semester sekali
 - b. Pengambilan tenaga kerja guru sebaiknya diadakan seleksi lebih ketat lagi, seperti diadakannya wawancara, jenjang pendidikan, kelengkapan berkas, kontrak mengajar, serta *microteaching*.
 - c. Guru yang belum baik dalam mengajar sebaiknya dibantu dengan mengadakan pelatihan guru serta bimbingan dari seniornya.
 - d. Guru yang sudah baik mengajar di unit tertentu tidak seharusnya dipindahkan tugas ke unit yang lain. misalnya guru tersebut sangat baik dan cocok mengajar di unit MTs, maka sebaiknya pihak sekolah tidak perlu memindahkannya ke unit SD, karena guru tersebut akan beradaptasi lagi dengan lingkungan yang baru.
4. Rekan-rekan sesama guru, agar menyelesaikan pekerjaan barunya secara maksimal dan semua itu seharusnya dilakukan dengan ikhlas, bahkan diikuti pengorbanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, L. O. I. (2017). Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Jurnal Idaarah Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*. 1 (1): 133-142.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bahar, K. E. (2015). *Gunakan 5 Perkara Sebelum Datang 5 Perkara*. Yogyakarta: DIVA Press.
- Barnawi., & Arifin, M. (2014). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.

- Kemendiknas. (2011). *Pembinaan Dan Pengembangan Profesi Guru, Buku 2 – Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK GURU)*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.
- DPPH (Dewan Pimpinan Pusat Hidayatullah). (2015). *Buku Induk Pendidikan Hidayatullah*.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research jilid 3*. Yogyakarta: Andi.
- Herman. (2011). Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Guru Ekonomi SMA. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. 16 (1): 17-24.
- Iskandar. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal. *Jurnal Unnes*. 1 (2): 150-155.
- Khodijah, N. (2013). *Kinerja Guru Madrasah Dan Guru Pendidikan Agama Islam Pasca Sertifikasi Di Sumatera Selatan*. Palembang: Cakrawala Pendidikan.
- Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia. (2007). *Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Narsih, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*. 1 (1): 94-102.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pemerintah Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Pemerintah Indonesia. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Pemerintah Indonesia. (2005). *Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Pemerintah Indonesia. (2009). *Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Poerwodarminto, W. J. S. (2005). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 8 (2): 1-9.
- Riduwan. (2012). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Roziqin, M, Z. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*. 1 (1): 1-10.
- Sedarmayanti. (2009). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Situmorang, J. B., & Winarno. (2008). *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*. Klaten: Macanan Jaya Cemerlang.
- Srinalia. (2015). Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja guru Dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus Di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Didaktika*. 15 (2): 193-207.
- Sugiyarti, G. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*. 1 (2): 73-83.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Yamin, M., & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Yenny. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Imanuel Palu. *Jurnal Katalogis*. 6 (2): 98-105.