

NALA

Jurnal Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
Volume 2, Nomor 1, 2022, hal. 17 - 26

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Rahayu Mardikaningsih, Didit Darmawan, Khosiyah Rahmah
(Universitas Sunan Giri Surabaya)

Eli Masnawati

(STKIP PGRI Bangkalan)

Korespondensi: rahayumardikaningsih@gmail.com

ABSTRAK

Peran guru sebagai sumber daya manusia di organisasi sekolah berkedudukan sangat substansi serta mempunyai andil utama. Seluruh daya dan hasil kerja setiap guru menjadi pemberdayaan bagi usaha nyata terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi sehingga kinerja guru adalah kontributor penting bagi pelaksanaan proses pendidikan. Analisis data yang dilaksanakan di penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif. Pengamatan dilakukan di SMA swasta di Kota Sidoarjo. Ada 32 guru yang akan dijadikan responden. Data yang berasal dari penyebaran angket ke subjek penelitian akan diproses secara statistika. Standar kompetensi yang diwujudkan dalam kinerja guru telah menunjukkan peran yang signifikan di penelitian ini. Begitu juga lingkungan kerja dengan hasil yang signifikan dapat berperan untuk meningkatkan kinerja. Selain hal tersebut meningkatnya kinerja guru secara signifikan juga disebabkan karena adanya kompetensi dan lingkungan kerja.

Kata-kata kunci: kompetensi, lingkungan kerja, kinerja guru, sekolah.

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh pendidikan. Peradaban bangsa dinilai dari keberhasilan melakukan proses pendidikan yang berkualitas. Sistem pendidikan maupun proses yang tidak dijalankan dengan benar hanya akan menyita waktu, membuang uang dan tenaga (Darmawan *et al.*, 2021). Sistem pendidikan harus mempunyai sasaran jelas serta didukung kualitas sumber daya manusia (Hutomo *et al.*, 2012; Yanti *et al.*, 2013). Sumber daya manusia di proses pendidikan ditujukan kepada guru sebagai tenaga kependidikan (Sutarjo *et al.*, 2007). Dengan demikian, tenaga kependidikan dibebankan pada tanggungjawab yang besar terhadap keberhasilan menjalankan proses pendidikan (Putra *et al.*, 2017).

Guru sebagai tenaga kependidikan dituntut secara profesional dalam terlibat di proses pendidikan (Aprilianti *et al.*, 2019). Kompetensi guru menentukan efektivitas dari hasil proses tersebut. Menurut Darmawan (2018), kompetensi mencakup pengetahuan, keahlian, pengalaman, kepribadian dan perilaku yang melekat pada individu saat menjalankan profesi. Kompetensi seharusnya dimiliki setiap pekerja dan diterapkan seutuhnya (Arifin *et al.*, 2017; Sinambela, 2020). Meski tidak kebanyakan organisasi memiliki pekerja dengan tingkat profesionalisme yang benar-benar memenuhi sesuai dengan harapan organisasi (Sinambela & Darmawan, 2022). Profesionalisme guru sebagai tenaga kependidikan harus pula dijalankan secara konsisten (Mardikaningsih. & Hariani, 2016). Ini akan menjadi unsur terpenting menentukan kualitas pendidikan (Darmawan, 2014; Yanti, 2016). Mereka secara profesional mengerjakan tanggung jawab dan memiliki etika dalam bekerja dan produktif (Mardikaningsih & Darmawan. 2021). Menurut studi sebelumnya, adanya kompetensi guru yang tepat di tempat kerja akan membentuk kinerja guru yang maksimal (Djaelani, 2016; Arifin *et al.*, 2017; Mardikaningsih *et al.*, 2022). Dengan demikian, kompetensi guru menjadi wujud identitas setiap guru yang menentukan peran membentuk hasil kerja yang memenuhi harapan setiap pihak di organisasi sekolah.

Lingkungan kerja juga memiliki peran dalam membentuk kinerja pekerja di organisasi (Lestari, 2014; Darmawan, 2015; Mardikaningsih, 2016; Sinambela & Lestari, 2021). Selain itu juga kepuasan kerja dapat terbentuk dari keberadaan lingkungan kerja yang kondusif (Lestari *et al.*, 2020. Mardikaningsih & Sinambela, 2022; Arifin & Mardikaningsih, 2022). Ini karena lingkungan kerja yang baik dapat mendukung kelangsungan proses pembelajaran yang dinamis dan membangun interaksi yang sehat antara pihak-pihak yang terlibat di sekolah (Putra *et al.*, 2022). Arti dari lingkungan kerja ialah segala hal yang posisinya di sekeliling pekerja dan memiliki dampak pada proses kerja (Novrianda *et al.*, 2012; Putra & Mardikaningsih. 2021). Dengan demikian, seluruh media dan infrastruktur yang ada di sekolah dan berkaitan dengan kegiatan guru dalam memenuhi kewajiban profesi sehingga memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi sekolah.

Pencapaian optimalisasi kinerja seorang guru harus dicurahkan berdasarkan seluruh kemampuan yang berhubungan dengan kompetensi serta dapat mewujudkan suasana

belajar yang kondusif bagi siswa. Prihantoro *et al.* (2019) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah besarnya rasa tanggung jawab yang harus dimiliki untuk menyelesaikan amanah, tugas profesi yang dibebankan kepadanya dengan penuh ketaatan dan kesetiaan melaksanakan tugas mengajar di kelas maupun dalam tugas pendidikan di luar kelas. Hal lain terkait penjelasan kinerja yaitu suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam hal penyelesaian tugasnya di sekolah yang terlihat dari tindakannya selama melaksanakan kegiatan pembelajaran (Mahgoub dan Elyas, 2014). Ini menunjukkan bahwa meningkatnya mutu pendidikan dapat diwujudkan jika guru memiliki kinerja yang unggul, motivasinya tinggi, kreatif, inovatif, dinamis, dan aktif dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu mengoptimalkan kemampuan peserta didik, kesiapan sumber daya manusia, nilai karakter peserta didik dapat dikembangkan, sarana dan prasarana pembelajaran berbasis digital, kurikulum dan kebijakan yang sesuai di bidang pendidikan merupakan beberapa upaya perbaikan kinerja dalam dunia pendidikan. Dengan kata lain, dunia pendidikan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas karena kehadirannya memiliki peran yang besar demi tercapainya tujuan, keberhasilan, keberlangsungan pembangunan pendidikan. Oleh karena itu peningkatan mutu pendidikan berkaitan erat dengan upaya mutu guru yang senantiasa ditingkatkan pula karena rendahnya mutu pendidikan dan mutu guru merupakan permasalahan esensial sehingga diperlukan upaya yang kompleks untuk mencapai kinerja guru yang optimal melalui pengembangan berbagai faktor yang saling berkaitan. Berdasarkan beberapa penjelasan yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk menetapkan topik penelitian terkait kinerja guru berdasarkan kompetensi dan lingkungan kerja.

METODE

Analisis data yang dilaksanakan di penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif. Variabel penelitian yang terkait dengan kondisi empiris di objek penelitian diamati dengan mencari kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Data yang berasal dari penyebaran angket ke subjek penelitian akan diproses secara statistika.

Pengamatan dilakukan di SMA swasta di Kota Sidoarjo. Ada 32 guru yang akan dijadikan responden di penelitian ini. Guru tersebut akan menjawab angket yang dirancang sendiri oleh peneliti dengan berpedoman pada setiap indikator masing-masing variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja guru. Instrumen penelitian akan dinilai menggunakan skala Likert dari 1 hingga 4. Dari nilai 4 memiliki maksud bahwa sangat setuju, nilai 3 adalah setuju, nilai 2 adalah tidak setuju dan terakhir nilai 1 adalah sangat tidak setuju. Setelah 32 data dari guru tersebut berhasil diperoleh, maka selanjutnya dapat dilakukan pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

Variabel kompetensi guru dapat diartikan sebagai kemampuan yang telah dilakukan oleh guru tersebut demi terlaksananya pekerjaan dengan baik meliputi kegiatan, perilaku

atau hasil yang dapat dipertanggungjawabkan. Menurut Darmawan (2018), kompetensi mencakup pengetahuan, keahlian, pengalaman, kepribadian dan perilaku yang melekat pada individu saat menjalankan profesi. Variabel lingkungan kerja sebagai kondisi lingkungan di sekitar guru yang secara keseluruhan akan berhubungan dan mempengaruhi bagaimana guru dapat efektif ketika menyelesaikan tugas profesinya. Lingkungan kerja ini diukur dengan terciptanya hubungan yang saling mendukung, afiliasi yang berkaitan dengan adanya bentuk perhatian, saran, motivasi dari rekan kerja, pengembangan profesional, konsensus misi, inovasi, sumber daya yang mencukupi, kepemimpinan kepala sekolah (Cohen *et al.*, 2009). Kinerja guru adalah besarnya rasa tanggung jawab yang harus dimiliki untuk menyelesaikan amanah, tugas profesi yang dibebankan kepadanya dengan penuh ketaatan dan kesetiaan melaksanakan tugas mengajar di kelas maupun dalam tugas pendidikan di luar kelas. Kinerja guru menurut Usman (2013) diukur dengan mampu merencanakan proses pembelajaran dengan baik (penyelenggaraan pendidikan, menganalisis materi pelajaran, program setiap semester yang tersusun dengan jelas dan program kemampuan melakukan pembelajaran dengan efektif), mampu melaksanakan kegiatan belajar beserta melakukan evaluasi dan tindak lanjut yang komprehensif, evaluasi dilakukan berdasarkan kaidah dan dilaporkan sesuai kenyataan di lapangan serta mengadakan program dal hal perbaikan dan pengayaan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Ada 32 subjek penelitian yang memiliki profesi guru. Ada 19 bergender pria dan 13 perempuan. Sebanyak 27 guru telah bergabung dengan sekolah selama lebih dari lima tahun. Hanya ada lima guru yang bersama sekolah kurang dari lima tahun. Ini menunjukkan bahwa para guru telah menjalin hubungan yang cukup lama dengan organisasi sekolah. Ada 18 guru yang telah menerima sertifikasi guru. Sertifikasi ini menunjukkan adanya pengakuan terhadap profesi dan kompetensi sebagai guru.

Uji Validitas dan Reliabilitas

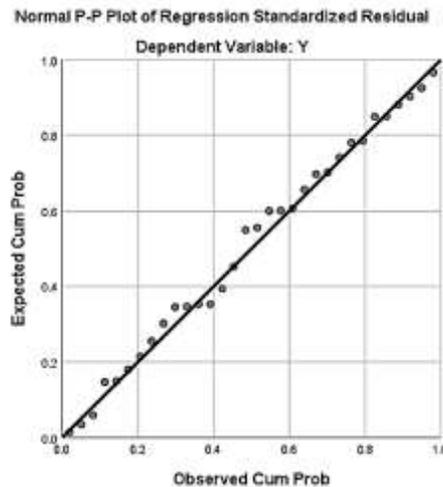
Uji validitas dilakukan untuk mencari tahu tingkat kevalidan suatu alat ukur terkait dengan sejumlah pernyataan yang disiapkan dalam kuesioner. Batas yang ditetapkan untuk uji validitasnya yaitu mengharuskan nilainya tidak kurang dari 0,30 untuk setiap corrected item total correlation berdasarkan variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja guru. Diketahui dari seluruh butir pernyataan yang ada menghasilkan angka yang jauh lebih besar dari 0,30. Oleh karena itu kesimpulannya adalah seluruh butir pernyataan yang berhubungan dengan variabel yang telah disebutkan sebelumnya dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan agar memperoleh informasi bahwa kuesioner yang digunakan dapat memberikan hasil pengukuran yang tetap konsisten bila digunakan kembali untuk

mengukur gejala yang sama. Hasil uji reliabilitas ini juga membutuhkan pedoman dari nilai Cronbach's alpha dimana ada batas nilai yang dihasilkan harus lebih besar dari 0,60. Dari hasil Cronbach's alpha variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja guru diketahui nilai seluruhnya adalah lebih besar dari 0,60. Dengan hal ini membuktikan bahwa seluruh butir pernyataan terkait variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja guru adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Salah satu bagian dari uji asumsi klasik ialah uji normalitas. Dasar untuk menentukan apakah data telah terdistribusi normal atau mendekati normal, maka dapat dipastikan dengan Gambar 1 normal probability plot seperti yang disiapkan di bawah ini. Jika terlihat dari Gambar 1 data yang diplot (titik-titik) masih searah dengan garis diagonal, maka dinyatakan data memiliki distribusi yang normal. Dengan ketentuan yang ada, maka Gambar 1 di bawah ini menunjukkan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS

Hasil uji autokorelasi menggunakan pedoman nilai Durbin Watson dimana nilai berdasarkan output SPSS di penelitian ini harus menunjukkan nilai -2 hingga 2 agar dinyatakan bebas dari permasalahan autokorelasi. Terbukti dengan nilai DW yang dihasilkan yaitu 1,459 sehingga benar tidak ditemukan ada permasalahan dari uji autokorelasinya.

Analisis Regresi Linier

Berdasarkan hasil analisis regresi yang ada, maka dapat dibentuk persamaan regresi dengan ketentuan $Y = 22,709 + 3,479 X_1 + 2,989 X_2$.

Dari Tabel 1 (uji t) yang telah disiapkan di bawah ini, maka dapat diketahui hasil uji parsialnya dengan uraian seperti ini. Pengaruh yang diberikan dari variabel kompetensi terhadap kinerja guru hasilnya yaitu signifikan karena berdasarkan nilai t-hitung = 5,585 dengan hasil signifikansi = 0,000 yang menunjukkan ($0,000 < 0,05$). Pengaruh yang diberikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru hasilnya yaitu signifikan karena berdasarkan nilai t-hitung = 3,789 dengan hasil signifikansi = 0,001 yang menunjukkan ($0,001 < 0,05$).

Tabel 1. Hasil Uji t

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 22.709 | 5.478 | | 4.146 | .000 |
| | X.1 | 3.479 | .623 | .607 | 5.585 | .000 |
| | X.2 | 2.989 | .789 | .412 | 3.789 | .001 |

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 2 memberikan nilai F-hitung dengan hasil 31,900 dan 0,000 untuk nilai signifikansi yang dihasilkan. Ini mengandung arti bahwa nilainya lebih rendah dari 0,05 sehingga dapat dijelaskan bahwa secara simultan kedua variabel bebas memiliki peran membentuk kinerja guru. Pengaruhnya searah atau positif.

Tabel 2. Uji Simultan

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 936.027 | 2 | 468.014 | 31.900 | .000 ^b |
| | Residual | 425.473 | 29 | 14.671 | | |
| | Total | 1361.500 | 31 | | | |

Sumber: Output SPSS

Dari Tabel 3 diperoleh nilai determinasi sebesar 68,7%. Ini berarti ada kontribusi bernilai 68,7% dari variabel bebas dalam membentuk kinerja guru sebagai variabel terikat. Selebihnya 31,3 % akan diberikan oleh variabel bebas lainnya.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .829 ^a | .687 | .666 | 3.830 | 1.459 |

Sumber: Output SPSS

Pembahasan

Hasil penelitian menyebutkan kompetensi memiliki peran nyata membentuk kinerja para guru. Ini sesuai dengan beberapa hasil studi sebelumnya (Djaelani, 2016; Arifin *et al.*, 2017; Mardikaningsih *et al.*, 2022). Kompetensi selalu dibutuhkan dalam setiap jenis pekerjaan karena untuk bekerja dengan efektif, maka harus ada kompetensi yang dikuasai. Tidak terkecuali bagi guru dimana mereka dalam aktivitas mengajar sehari-hari membutuhkan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, membimbing peserta didiknya. Hal ini

tentu membutuhkan keahlian tertentu agar setiap tujuan pembelajaran, pendidikan yang dikehendaki dapat tercapai sesuai harapan. Oleh karena itu kompetensi guru menjadi aspek utama yang tidak dapat dipisahkan dari kinerja guru karena dengan adanya kompetensi, maka aktivitas kerja dapat terlaksana dengan lancar. Guru dengan kompetensi yang baik akan berorientasi terhadap tanggung jawab yang juga tinggi terkait dengan berbagai pekerjaan dan peran yang ditanggungnya. Rasa tanggung jawab ini terlihat dari upayanya untuk melaksanakan pembelajaran di dalam kelas menjadi efektif dan dapat memotivasi siswa dalam hal prestasi akademik. Kompetensi dari setiap guru akan menjadi karakteristik yang membedakan bagaimana kinerja dari setiap guru. Begitu pula dengan adanya tingkat kompetensi dari setiap guru, maka dapat mempermudah memperbaiki kinerja. Artinya bila guru yang bersangkutan belum menguasai atau belum kompeten dalam hal tertentu, maka dapat diberi pengarahan dan bimbingan sesuai usulan demi perbaikan kinerja (Djazilan, 2020). Hal ini dapat dilakukan dengan program pengembangan profesi guru. Program tersebut dampaknya untuk jangka pendek maupun jangka panjang dapat dirasakan manfaatnya untuk menunjang pembelajaran dan pengajaran yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja (Husain *et al.*, 2010) dan tentu saja harus dilaksanakan dengan teratur dan inklusif.

Hasil lain dari studi ini menyebutkan bahwa lingkungan kerja juga memiliki peran dalam membentuk kinerja guru. Ini sesuai dengan temuan sebelumnya yang menyatakan ada peran nyata dari variabel lingkungan kerja dalam membentuk kinerja anggota organisasi yang di subjek penelitian ini adalah dari pihak guru (Lestari, 2014; Darmawan, 2015; Mardikaningsih, 2016; Sinambela & Lestari, 2021; Munir *et al.*, 2022). Lingkungan kerja sudah semestinya diperhatikan oleh semua pihak yang berkepentingan untuk memajukan pendidikan yang salah satunya ada peran guru di dalamnya. Hal ini dapat dipahami bahwa guru membutuhkan tempat kerja yang nyaman, fasilitatif agar tidak memunculkan stres kerja sehingga kinerjanya sebagai seorang guru dapat lebih ditingkatkan. Biasanya sering ditemukan permasalahan pada fasilitas yang kurang memadai dari sekolah sehingga mengganggu kelancaran proses pembelajaran, guru menjadi tidak fokus yang berakibat pada kurang maksimalnya kinerja yang diberikan (Mardikaningsih & Darmawan, 2022). Kenyamanan yang dirasakan karena lingkungan kerja dapat mendorong kebiasaan-kebiasaan pelaksanaan pekerjaan guru dengan baik karena seperti yang diketahui guru lebih banyak menghabiskan waktu di sekolah. Lingkungan kerja yang nyaman dan layak akan membentuk kondisi mental dan jiwa yang positif sehingga untuk mencapai kinerja guru yang maksimal dapat diwujudkan. Begitu juga bagi siswa tentu membutuhkan lingkungan sekolah yang berkualitas agar selama melaksanakan aktivitas pembelajaran dan kegiatan lainnya dapat merasakan kenyamanan dan mudah untuk berkonsentrasi. Untuk itu dengan terciptanya lingkungan kerja yang sedemikian rupa, maka warga sekolah tidak akan merasakan ketegangan, kendala demi terselesaikannya tugas dan tanggung jawab dari masing-masing warga sekolah. Dengan hal ini, maka perlu untuk menyediakan fasilitas, layanan, hubungan yang harmonis, terhindar dari perselisihan sehingga dapat memotivasi dan memberikan kontribusi dalam wujud berpikir kreatif dan bertindak inovatif.

PENUTUP

Prestasi kerja guru tidak ditentukan hanya saat terlibat dalam kegiatan di kelas namun juga ditunjukkan pada perilaku dan hasil kerja yang tercapai saat berada di lingkungan sekolah. Standar kompetensi yang diwujudkan dalam kinerja guru telah menunjukkan peran yang signifikan di penelitian ini. Begitu juga lingkungan kerja dengan hasil yang signifikan dapat berperan untuk meningkatkan kinerja. Selain hal tersebut meningkatnya kinerja guru secara signifikan juga disebabkan karena adanya kompetensi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka beberapa saran yang perlu untuk disampaikan yaitu setiap kepala sekolah harus memiliki dan meningkatkan kompetensi manajerialnya karena dengan hal ini kualitas pendidikan dapat ditingkatkan dan akan berdampak pada kinerja guru. Peran kepala sekolah yang substantif terkait dengan kebijakan sekolah, kondisi lingkungan kerja, kualitas proses belajar mengajar, hasil belajar siswa tidak terlepas dari kemampuan manajerial yang dimilikinya. Diharapkan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin hendaknya dapat menjunjung tinggi integritas dan dapat mewujudkan inovasi terhadap sekolah yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan ilmu pengetahuan karena sekolah perlu untuk berbenah dan merestrukturisasi diri agar eksistensinya dalam kerangka yang terus berubah dan dinamis dapat memimpin jalannya perubahan di dunia pendidikan. Selain itu secara konsisten dapat memberikan motivasi kepada guru yang belum memiliki sertifikasi guru karena sertifikasi guru adalah salah satu dari beberapa program yang dimiliki pemerintah dengan tujuan agar kualitas tenaga pendidikan dapat meningkat. Hal ini tentu saja juga memerlukan tingkat disiplin diri dan kesadaran yang tinggi dari guru yang bersangkutan agar sikap profesional dapat berkembang, stabilitas dan peningkatan kualitas proses pembelajaran dapat diwujudkan karena dunia pendidikan akan terus berkembang sejalan dengan teknologi yang juga berkembang. Setiap guru hendaknya dapat memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap segala hal yang berhubungan dengan peningkatan kualitas mereka demi memajukan pendidikan. Studi ini juga memberikan kontribusi untuk literatur terkait bagaimana mewujudkan pendidikan yang berkualitas melalui kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilianti, E. T., E. A. Sinambela, D. Darmawan & A. R. Putra. 2019. Hubungan Pendidikan, Pengalaman, Kedisiplinan, Pelatihan Kerja dan Kinerja Guru, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 5(3), 187-194.
- Arifin, S. R. Mardikaningsih & Y. R. Al Hakim. 2017. Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 2(1), 43-50.
- Arifin, S. & R. Mardikaningsih. 2022. Pencapaian Kepuasan Kerja bagi Karyawan melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5 (2), 98-106.

- Cohen, J., L. McCabe., N.M. Michelli., & T. Pickeral, T. 2009. School Climate: Research, policy, practice, and teacher education, *Teachers College Record*, 3(1), 180-213.
- Darmawan, D. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(1), 1-14.
- Darmawan, D. 2015. Peranan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(3), 173-182.
- Darmawan, D. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Profesionalisme, Kedisiplinan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas, *Metromedia*, Surabaya.
- Darmawan, D., R. Mardikaningsih., S. Arifin., E. A. Sinambela., A. R. Putra. 2021. Studi tentang Peranan Variabel Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Kondisi Kerja terhadap Perwujudan Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 9(2), 516-530.
- Djaelani, M. & D. Darmawan. 2016. Studi Tentang Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Kompetensi Lintas Budaya terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 11-17.
- Djazilan, M. S. & D. Darmawan. 2020. Effect of Compensation, Job Demand, Job Characteristics on Employee Retention, *Journal of Science, Technology and Society*, 1(2), 1-8.
- Hussain, S., M. Sarwar., N. Khan., & I. Khan. 2010. Faculty Development Program For University Teachers: Trainee"s perception of success, *European Journal of Scientific research*, 44(2), 253-257.
- Hutomo, S., D. Akhmal, D. Darmawan & Yuliana. 2012. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Addar Press, Jakarta.
- Lestari, U. P. & D. Darmawan. 2014. Studi Tentang Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 1-6.
- Lestari, U. P., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. 2020. Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 3(2), 529-536.
- Mahgoub, Y. M., & S. Elyas. 2014. Development of Teacher Performance and Its Impact on Enhancing on the Quality of the Educational Process, *Pensee Journal*, 76(2), 169-180.
- Mardikaningsih, R. & M. Hariani. 2016. Peningkatan Hasil Belajar Siswa Dengan Kontribusi Dari Kompetensi Kepribadian Guru serta Kreativitas Siswa, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 3(1), 1-12.
- Mardikaningsih, R. 2016. Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 1(1), 55-62.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. 2021. Peran Kompetensi Pedagogik Guru dan Lingkungan Belajar untuk Meningkatkan Minat Belajar Siswa, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Pendidikan Indonesia*, 8(1), 33-39.

- Mardikaningsih, R., E. A. Sinambela & V. Mendrika. 2022. Peran Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah*, 4 (1), 250-255.
- Mardikaningsih, R. & E. A. Sinambela. 2022. Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Pegawai. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(3), 98-101.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. 2022. The Influence of Working Conditions and Employee Motivation on Job Performance, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(2), 1-10.
- Munir, M., S. Arifin, D. Darmawan, F. Issalillah & R. K. Khayru. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88-99.
- Novrianda, D., T. Agustin & D. Darmawan. 2012. Kontribusi Norma Subjektif dan Lingkungan Kerja untuk Mengembangkan Profesionalisme. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 47-58.
- Prihantoro, C. R., F. Ikhwanto., & A. Dudung. 2019. The Effect of Teacher Competency and Teaching Commitment to Student Learning Results Machining Engineering Skills Program. 3rd UNJ International Conference on Technical and Vocational Education and Training 2018, *KnE Social Science*, 645-652.
- Putra, A.R., D. Darmawan & R. Mardikaningsih. 2017. Peningkatan Kemampuan Siswa dengan Profesionalisme dan Kompetensi Guru, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 3(3), 139-150.
- Putra, A. R., & R. Mardikaningsih. 2021. Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 44-53.
- Putra, A. R., T. S. Anjanarko, D. Darmawan, J. Jahroni, S. Arifin & M. Munir. 2022. The Role of Remuneration, Leadership Behaviour, and Working Conditions on Job Satisfaction, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(1), 61-74.
- Sinambela, E. A. 2020. Pengaruh Pendidikan, Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3 (2), 277-285.
- Sinambela, E. A., & U. P. Lestari. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Sinambela, E. A., & D. Darmawan. 2022. Peran Integritas dan Kompetensi terhadap Kualitas Audit. *Realible Accounting Journal*, 1(2), 8-15.
- Sutarjo, M., D. Darmawan & Y. I. Sari. 2007. *Evaluasi Pendidikan*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Usman, H. 2013. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Yanti, Y., Yuliana, D. Darmawan & E. A. Sinambela. 2013. *Psikologi Pendidikan*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Yanti, Y., & D. Darmawan. 2016. Pengaruh Kompetensi Guru dan Lingkungan Belajar terhadap Hasil Belajar melalui Motivasi Belajar Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(4), 269-286.