

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH
NEGERI 6 BANJAR DAN MADRASAH TSANAWIYAH
HIDAYYATULLAH TAMAN HUDAYA KABUPATEN BANJAR**

Saripah Baynah¹, Kasyful Anwar², Khuzaini³
E-mail: saripahbaynah3@gmail.com

Magister Manajemen, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin,

ABSTRAK

Saripah Baynah, 19920045, Pendidikan merupakan suatu kebutuhan dasar bagi kehidupan manusia. Di samping itu pendidikan juga sebagai sebuah proses untuk meningkatkan sumber daya manusia. Tujuan pada penelitian ini ingin mengetahui dan menganalisa pengaruh Kompetensi Profesional dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiah Negeri 6 Banjar Dan Madrasah Tasanawiyah Hidayyatullah Taman Hudaya Kabupaten Banjar.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yakni mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti. Analisis data menggunakan software SPSS for windows versi 20.

Hasil penelitian diperoleh Kompetensi Profesional didapatkan nilai sig. 0,011 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat diketahui variabel Kompetensi Profesional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru. Diketahui Lingkungan Kerja didapatkan nilai sig. 0,009 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat diketahui variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru. Dari Uji Anova diperoleh nilai Sig. 0,00 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru, dengan kata lain Kompetensi Profesional, Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan secara simultan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiah Negeri 6 Banjar Dan Madrasah Tasanawiyah Hidayyatullah Taman Hudaya Kabupaten Banjar

Kata Kunci: Kompetensi Profesional, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Saripah Baynah, 19920045. Education is a basic need for human life. In addition, education is also a process to improve human resources. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of professional competence and work environment on teacher performance at Madrasah Tsanawiah Negeri 6

Banjar and Madrasah Tasanawiyah Hidayyatullah Taman Hudaya, Banjar Regency.

This study uses quantitative methods, namely grouping data based on variables and types of respondents, tabulating data based on variables from all respondents, presenting data for each variable studied, performing calculations to answer the problem formulation. Data analysis used software SPSS for windows versy 20.

The results of the study obtained Professional Competence obtained a value of sig. 0.011 is smaller than 0.05, thus it can be seen that the Professional Competence variable partially has a significant effect on the Teacher Performance variable. It is known that the Work Environment has a sig value. 0.009 is smaller than 0.05, thus it can be seen that the work environment variable partially has a significant effect on the teacher performance variable. From the ANOVA test, the value of Sig. 0.00 is smaller than 0.05 then the regression model can be used to determine the joint effect on teacher performance, in other words, professional competence, work environment, simultaneously significant effect on teacher performance at Madrasah Tsanawiah Negeri 6 Banjar and Madrasah Tasanawiyah Hidayyatullah Banjar Regency Hudaya Park

Keywords: *Professional Competence, Work Environment, Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu kebutuhan dasar bagi kehidupan manusia. Di samping itu pendidikan juga sebagai sebuah proses untuk meningkatkan sumber daya manusia. Sedangkan sumber daya manusia tersebut merupakan determinan bagi kualitas suatu bangsa dan negara. Tujuan pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan YME serta berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Faktor menentukan tercapainya tujuan Pendidikan adalah, terselenggaranya proses belajar mengajar disekolah yang berkualitas dengan kesesuaian dengan tuntutan masyarakat.

Mutu pendidikan di Indonesia masih rendah dimana menurut hasil survey *Trends in International Mathematics and Science Study (TIMSS)* pada tahun 2011 menunjukkan Indonesia masih dalam peringkat 38 dari 42 negara untuk matematik dan posisi 40 dari 42 negara untuk Sains. Keadaan ini menggambarkan kualitas pendidikan di Indonesia masih rendah. Ada beberapa factor yang mempengaruhi rendahnya mutu pendidikan, salah satunya adalah kinerja guru. Guru adalah orang yang berhadapan langsung dengan peserta didik melalui proses interaksi intruksional sebagai wahana terjadinya proses pembelajaran. Dari proses pembelajaran tersebut terjadilah suasana eksperensial yaitu diperolehnya pengalaman belajar peserta didik melalui perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan ke arah yang lebih baik sesuai dengan tujuan pendidikan. Guru

mewujudkan kinerjanya dalam interaksi pembelajaran yang menimbulkan perilaku siswa untuk memperoleh hasil belajar yang optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi profesional. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional no. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru, menjelaskan bahwa setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional. Kualifikasi Akademik Guru atau bentuk lain yang sederajat yang dimuat dalam lampiran Peraturan Menteri No.16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru, bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/ diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Sedangkan standar kompetensi guru yang harus dipenuhi oleh pendidik ada empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Penelitian yang dilakukan oleh Raden Roro Suci Nurdianti, (2017) dengan hasil penelitian Kompetensi Profesional dan Kompetensi Pedagogik secara signifikan mempengaruhi Kinerja guru. Semakin tinggi kompetensi profesional guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru yang bersangkutan. Kompetensi yang berkaitan erat dengan guru sebagai sebuah profesi yakni kompetensi profesional. Kompetensi Profesional yang diharapkan dapat terpenuhi yakni guru harus menguasai cara belajar yang efektif, harus mampu membuat model satuan pelajaran, mampu memahami kurikulum secara baik, mampu mengajar di kelas, mampu menjadi model bagi siswa, mampu memberikan petunjuk yang berguna, menguasai teknik-teknik memberikan bimbingan dan penyuluhan, mampu menyusun dan melaksanakan prosedur penilaian kemampuan belajar Hamalik, (2008:40).

Kompetensi handal guru ialah keahlian memahami modul pembelajaran secara luas serta mendalam yang membolehkan membimbing partisipan didik memenuhi standar kompetensi yang diresmikan dalam standar nasional Achmad serta Catharina, (2009: 9- 10). Guru sangat berfungsi berarti dalam usaha meningkatkan hasil belajarsiswa, sebab bila guru tersebut sanggup memahami kelas serta paham kondisi siswahingga siswa hendak membagikan reaksi yang baik terhadap guru serta hasil belajar yang dimiliki nyatanya pula hendak bertambah. Arus komunikasi antara guru serta murid akan berjalan mudah. Oleh sebab itu kompetensi profesional guru wajib lah dipunyai oleh tiap guru supaya sanggup tingkatkan hasil belajar siswa. Guru yang profesional dalam lingkup organisasi masih berada dalam kendali kepemimpinan dengan supervisi Kepala Sekolah, dengan kata lain guru adalah mekanisme kerja di sekolah yang posisinya berada di bawah kepemimpinan kepala Sekolah. Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional dibutuhkan pendidik yang profesional. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 32 ayat (2) yang menyatakan bahwa :

“Pendidikan layanan khusus merupakan pendidikan bagi peserta didik di daerah terpencil atau terbelakang, masyarakat adat yang terpencil, dan/atau mengalami bencana alam, bencana sosial, dan tidak mampu dari segi ekonomi”

Jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional. Oleh karena itu guru dituntut agar terus mengembangkan diri sesuai dengan tuntutan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi. Sebagai pendidik yang profesional Guru harus mampu memberikan layanan khusus terhadap anak didiknya agar mampu mengikuti semua bidang pendidikan yang diterapkan di Sekolah, agar anak tidak merasa ketertinggalan terhadap pelajarannya.

Selain kompetensi profesional, faktor eksternal lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rifa Elfita, Zulhaini, Ikrima Mailani, (2019) menemukan adanya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru, dimana guru akan bersemangat bekerja dalam lingkungan non fisik yang menyenangkan. Menurut Sabdulloh, (2010: 196) bahwa sekolah ialah area pembelajaran yang secara terencana dirancang serta dilaksanakan dengan aturan- aturan yang ketat semacam harus berjenjang serta berkesinambungan, sehingga diucap pembelajaran resmi ataupun sekolah merupakan lembaga spesial, sesuatu wahana, sesuatu tempat buat menyelenggarakan pembelajaran, yang di dalamnya ada sesuatu proses belajar mengajar buat mencapai tujuan pembelajaran tertentu. Area kerja yang terjalin di sekolah bisa mendukung proses pendidikan, yang meliputi kepemimpinan sekolah, hawa organisasi, keberadaan ruang kerja, sirkulasi hawa, model ruangan, kontrasi ruangan, penerangan, posisi pintu serta jendela, penempatan sarana kerja, papan tulis serta meja guru, pernak- pernik, penempatan sofa, penyusunan media belajar, ketersediaan novel yang berpotensi menunjang keberlangsungan kerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Banjar Dan Madrasah Tsanawiyah Hidayyatullah Taman Hudaya Kabupaten Banjar, guru menuturkan bahwa mereka sering menemukan rekan kerja mereka yang terkesan acuh atau tidak peduli terhadap pekerjaan rekan kerja lain meskipun berada satu bidang pekerjaan dengannya. Rekan kerja mereka lebih memilih untuk mengerjakan pekerjaan masing- masing dari pada membantu pekerjaan guru lain.

Selain itu, guru merasa mendapat perlakuan tidak adil dari rekan kerjanya terutama apabila mereka harus mengerjakan pekerjaan secara tim. Misalkan saja suatu tim terdiri dari lima orang guru, namun hanya 3-4 guru saja yang mengerjakan pekerjaan tim tersebut, sedangkan pekerjaan tim merupakan tanggung jawab bersama.

Berdasarkan uraian tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Banjar Dan Madrasah Tsanawiyah Hidayyatullah Taman Hudaya Kabupaten Banjar.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi profesional secara etimologi adalah kecakapan atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Widyanti R., 2021). **Kompetensi Profesional** Guru adalah kemampuan atau keterampilan yang wajib dimiliki supaya tugas-tugas keguruan bisa diselesaikan dengan baik. Keterampilannya berkaitan dengan hal-hal yang cukup teknis, dan akan berkaitan langsung dengan kinerja guru

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor. Hal tersebut mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung, seperti asuransi kesehatan, parkir, dsb. (Widyanti R., 2021). Lingkungan kerja ini bisa dibagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

Lingkungan fisik contohnya adalah penerangan dan warna dinding. Sementara nonfisik contohnya struktur dan pola kepemimpinan.

Dari dua pengertian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang mendukung aktivitas karyawan di dalam kantor.

Kinerja adalah terjemahan dari bahasa Inggris, *performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya. Pengertian di atas menyoroti kinerja berdasarkan hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan (Simamora, 2012). Sehingga Guru dengan profesi profesional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbas kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan analisis yang dilakukan berdasarkan jawaban-jawaban yang diperoleh dalam bentuk angka (Basuki, 2021). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian regresional. Riyanto (2001:34) menjelaskan bahwa penelitian regresional adalah penelitian yang akan melihat pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel, dimana penelitian ini bermaksud mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut yang terdiri dari 2 variabel bebas (*independent*) dan 1 variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas yaitu Kompetensi Profesional (X1), variabel bebas berikutnya yaitu Lingkungan Kerja (X2). Variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

Populasi pada penelitian ini adalah jumlah guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Banjar yang berjumlah 28 orang, kemudian jumlah guru Madrasah Tsanawiyah Hidayyatullah Taman Hudaya Kabupaten Banjar 21 orang, dengan demikian jumlah populasi pada penelitian ini 49.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala interval yang disebut sebagai skala *Likert*. (Sanusi, 2014; Basuki, 2021) menjelaskan pengukuran dengan menggunakan skala *Likert* mencerminkan skala interval. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif dan diberi skor, skor tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1
Skor Item Instrumen

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2014)

Metode Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Husein Umar (2014:130) Untuk mengetahui intensitas variabel penelitian digunakan rentang skala yang kategori penilaian responden terhadap variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. 1,00 – 1,80 : Sangat Tidak Baik
2. 1,81 – 2,60 : Tidak Baik
3. 2,61 – 3,40 : Netral
4. 3,41 – 4,20 : Baik
5. 4,21 – 5,00 : Sangat baik

6. Uji Instrumen Penelitian

- a. Uji Validitas.
- b. Uji Reliabilitas

7. Uji Asumsi Klasik

8. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen. Formula untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$\text{Rumus} = Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta
 X_1 = Kompetensi profesional
 X_2 = Lingkungan Kerja
 b_1, b_2 = Koefisien Regresi
e = Error

b. Uji F Signifikasi

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut: Pengujian menggunakan signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan membandingkan antara nilai kritis F tabel dengan F hitung. Jika F hitung \leq F, F hitung lebih kecil dari F tabel maka H_0 diterima, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen. Sedangkan jika F hitung $>$ F tabel, F hitung lebih besar dari F tabel maka H_0 ditolak dan menerima H_a , ini berarti semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel dependen (Duwi Priyatno, 2016: 180)

c. Uji t Signifikansi

Uji t adalah pengujian signifikansi untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing – masing koefisien dengan t tabel, dengan tingkat signifikan 5%. Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima, ini berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Sedangkan jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan menerima H_a , ini berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Duwi Priyatno, 2016: 184)

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan suatu model penelitian dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang ada. Dengan demikian akan diketahui seberapa besar variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen yang ada. Nilai yang mendekati angka 1 berarti variabel independen hampir atau mampu memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji-F

Uji statistik F ditujukan untuk menguji apakah secara simultan variabel independen X_1 , X_2 dan X_3 mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen Y. Hasil nilai signifikansi pengujian (Sig.F) sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji-F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.568	2	18.284	12.649	.000 ^b
	Residual	66.493	46	1.446		
	Total	103.061	48			

Sumber : Data Diolah Penulis (2021)

Dari Uji Anova atau F test, diperoleh nilai Sig. F lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$) maka model regresi bisa dipakai untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru, dengan kata lain Kompetensi Profesional, Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan secara simultan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Darussalam Martapura Dan Madrasah Tasanawiyah Hidayyatullah Taman Hudaya Kabupaten Banjar

2. Uji-t

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh X1, X2 secara parsial terhadap Y. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing – masing koefisien dengan t tabel, dengan tingkat signifikan 5%, dengan ini variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 3
Hasil Uji-t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.872	1.978		.946	.349
	X1	.119	.045	.349	2.659	.011
	X2	.411	.152	.355	2.709	.009

Sumber: Hasil Uji SPSS 21 (2021)

Persamaan Regresi

$$Y = 1.872 + 0,119X1 + 0,411 X2 + e$$

Dimana

1. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi Profesional (X1) 0,119 adalah positif, yang berarti bahwa adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin nilai koefisien (nilai Sig) pada Kompetensi Profesional tinggi, maka hubungan terhadap Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar 0,119
2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) 0,411 adalah positif, yang berarti bahwa adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin nilai koefisien (nilai Sig) pada Lingkungan Kerja tinggi, maka hubungan terhadap Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar 0,411

Berdasarkan hasil uji t yang tercantum pada tabel diatas dapat dilihat bahwa:

1. Variabel X1 Kompetensi Profesional didapatkan nilai sig. 0,011 lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat diketahui variabel Kompetensi Profesional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru.
2. Variabel X2 Lingkungan Kerja didapatkan nilai sig. 0,009 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat diketahui variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Banjar Dan Madrasah Tsanawiyah Hidayyatullah Taman Hudaya Kabupaten Banjar

Diketahui Kompetensi Profesional didapatkan nilai sig. 0,011 lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat diketahui variabel Kompetensi Profesional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru. Hal ini berarti bahwa apabila prinsip Kompetensi Profesional dilakukan dengan baik, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Banjar Dan Madrasah Tsanawiyah Hidayyatullah Taman Hudaya Kabupaten Banjar.

Dengan demikian Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Banjar Dan Madrasah Tsanawiyah Hidayyatullah Taman Hudaya Kabupaten Banjar akan meningkat dengan peran serta Kompetensi Profesional. Kompetensi profesional merupakan kemampuan dasar tenaga pendidik. Guru akan disebut profesional, jika guru mampu menguasai keahlian dan keterampilan teoritik dan praktik dalam proses pembelajaran. Kompetensi ini cenderung mengacu kepada kemampuan teoritik dan praktik lapangan (mengajar di kelas). Kompetensi sesuai dengan bidang belum mampu meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Banjar Dan Madrasah Tsanawiyah Hidayyatullah Taman Hudaya Kabupaten Banjar.

Kemampuan mengajar yang merupakan pencerminan penguasaan guru terhadap kompetensi jika sesuai dengan tuntutan standar yang diemban (kinerja) dapat memberikan efek yang positif bagi hasil yang ingin dicapai dalam proses pembelajaran. Guru merupakan faktor penting dalam pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas. Kegagalan guru dalam melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar di kelas akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan, misi dan visi sekolah. Guru yang sudah memiliki kompetensi profesional dalam melaksanakan tugasnya sudah tentu akan memiliki kinerja yang baik. Dengan demikian seorang guru dengan kompetensi profesional yang baik, maka akan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas, sehingga mutu pendidikan juga akan semakin meningkat

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Banjar Dan Madrasah Tsanawiyah Hidayyatullah Taman Hudaya Kabupaten Banjar

Diketahui Lingkungan Kerja didapatkan nilai sig. 0,009 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat diketahui variabel Lingkungan Kerja secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru. Hal ini berarti apabila Lingkungan Kerja tersedia dengan baik, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Banjar Dan Madrasah Tasanawiyah Hidayyatullah Taman Hudaya Kabupaten Banjar

Lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Banjar Dan Madrasah Tasanawiyah Hidayyatullah Taman Hudaya Kabupaten Banjar. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang, hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mendukung kinerja guru. Lingkungan kerja disini adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (psikologis). Kinerja guru ekonomi/akuntansi tercapai secara optimal karena faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja memberikan pengaruh yang positif. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru ekonomi/akuntansi. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan tenang akan memberikan rasa senang kepada guru.

Lingkungan kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Banjar Martapura Dan Madrasah Tasanawiyah Hidayyatullah Taman Hudaya Kabupaten Banjar pada kenyataannya sudah baik. Pada umumnya kondisi lingkungan kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Banjar Dan Madrasah Tasanawiyah Hidayyatullah Taman Hudaya Kabupaten Banjar sudah nyaman dan tenang, untuk tempat dapat meoptimalkan kinerja gurunya. Lokasi sekolah sebagian besar berada tidak terlalu dekat dengan jalan raya sehingga suasana sekolah tidak bising, tapi masih ada sedikit sekolah yang berada di dekat jalan raya. Kebersihan di lingkungan kerja terjaga dengan baik karena setiap hari dibersihkan oleh petugas.

3. Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Banjar Dan Madrasah Tasanawiyah Hidayyatullah Taman Hudaya Kabupaten Banjar

Dari Uji Anova diperoleh nilai Sig. 0,00 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru, dengan kata lain Kompetensi Profesional, Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan secara simultan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Banjar Dan Madrasah Tasanawiyah Hidayyatullah Taman Hudaya Kabupaten Banjar.

Bagi seorang guru Lingkungan Kerja yang bersih dan nyaman sangat penting karena kegiatan belajar mengajar akan berhasil secara baik jika guru tekun melaksanakan pekerjaannya, ulet dalam memecahkan masalah dan hambatan selama kegiatan belajar mengajar berlangsung secara mandiri. Maka antara Kompetensi profesional dan lingkungan kerja keduanya secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada bab 6, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi Profesional didapatkan nilai sig. 0,011 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat diketahui variabel Kompetensi Profesional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru. Hal ini berarti bahwa apabila prinsip Kompetensi Profesional dilakukan dengan baik, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Banjar Dan Madrasah Tasanawiyah Hidayyatullah Taman Hudaya Kabupaten Banjar.
2. Diketahui Lingkungan Kerja didapatkan nilai sig. 0,009 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat diketahui variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru. Hal ini berarti apabila Lingkungan Kerja tersedia dengan baik, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Banjar Dan Madrasah Tasanawiyah Hidayyatullah Taman Hudaya Kabupaten Banjar
3. Dari Uji Anova diperoleh nilai Sig. 0,00 lebih kecil dari 0,05 maka variable kompetensi profesional dan lingkungan kerja memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru, dengan kata lain Kompetensi Profesional, Lingkungan Kerja, berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Banjar Dan Madrasah Tasanawiyah Hidayyatullah Taman Hudaya Kabupaten Banjar.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas dengan melihat indikator dari variable yang ada, maka saran-saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Ciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, dan nyaman bagi seluruh Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Darussalam Martapura Dan Madrasah Tasanawiyah Hidayyatullah Taman Hudaya Kabupaten Banjar, sehingga diharapkan Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Darussalam Martapura Dan Madrasah Tasanawiyah Hidayyatullah Taman Hudaya Kabupaten Banjar mampu peduli terhadap pekerjaan yang belum terselesaikan sesama rekan kerja
2. Lingkungan kerja guru perlu ditingkatkan secara optimal dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang tenang dan nyaman serta didukung oleh kebersihan lingkungan kerja yang baik sehingga mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Bagi peneliti nantinya yang akan mengambil tema tentang kinerja guru diharapkan objek yang diteliti yaitu kepala sekolah dan para siswa

REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. PT Refika Aditama
- Abdul Majid. 2016. Strategi Pembelajaran. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Achmad Rifa'i, dan Catharina Tri Anni. (2009). Psikologi Pendidikan. Semarang: Universitas Negeri Semarang Press
- Akdon, Ridwan. 2007. Rumus dan Data dalam Analisis Statistika. Bandung : Alfabeta

- Arikunto, S. 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Basuki, 2021, Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung.
- A.M. Sardiman. 2011. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. PT Rajagrafindo: Jakarta
- Ananda Sabil Husain (2015) Penelitian bisnis dan manajemen menggunakan partial least squares (PLS) dengan smart PLS 3.0, Modul ajar jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis unversitas Brawijaya
- Alex S. Nitisemito, (1992), Manajemen dan Sumber Daya Manusia, BPFE UGM, Yogyakarta
- Badan Pusat Statistik Banjarmasin (2018)
- Cresswell. 2008. Research Design. Yogyakarta: Pustaka Belajar diterjemahkan oleh Achmad Fawaid
- Damin, Sudarman. 2004. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD. Alfabeta. Bandung
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru
- Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Dwi Sampurno, 2016, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Gurudi Smk Negeri 4 Pandeglang
- E. Mulyasa, 2004, Kurikulum Berbasis Kompetensi, (Bandung: Remaja Rosdakarya Offset
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Farida Ratna Dewi, Arizca Kusuma Wardani.2015. “Analisis Struktur Modal terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Sektor Utama yang Terdaftar di Indeks LQ45 Bursa Efek Indonesia”. Jurnal Manajemen dan Organisasi. Vol VI, No 2:135-148
- Ferdinand. 2002. Metode Penelitian Manajemen : Pedoman penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Desertasi Ilmu Manajemen, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Fraenkel, J., Wallen, N. 2008. How to Design and Evaluate Research in Education. New York: McGraw-Hill Higher Education
- Ghozali, I. Latan, H. (2012). Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali Saydam, 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab). Djambatan, Jakarta.
- Hamalik, Oemar. 2008. Kurikulum dan Pembelajaran. Jakarta: Sinar Grafika
- Indriyo Gituosudarmo dan I Nyoman Sudita, 1997, Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Metro
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional no. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru

- Purwanto, Ngalim. 2010. Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Kerlinger, Fred. N. (1986). *Foundations of Behavioral Research*. New York: Holt, Rinehart and Winstons.
- Widyanti Rahmi, 2021, *Perilaku Organisasi: Teori dan Konsep*, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung.