

PENGARUH SARANA PRASARANA, KEMAMPUAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MASA DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 ENREKANG

Ummi Nasharawati

Universitas Muhammadiyah Makassar
nashra29nash@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru, untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja guru, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Enrekang dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif, teknik pengumpulan data adalah membagikan kuesioner kepada guru, dan metode penentuan sampel yaitu sampel jenuh di mana keseluruhan dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 57 guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Enrekang, serta teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara sarana prasarana terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja guru, dan terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru, serta sarana prasarana, kemampuan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Enrekang

Kata kunci: sarana prasarana; kemampuan kerja; motivasi kerja; kinerja guru.

Abstract

This study aims to determine the effect of infrastructure on teacher performance, to determine the effect of work ability on teacher performance, and to determine the effect of work motivation on teacher performance. The research was carried out at Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Enrekang by using a quantitative approach method, the data collection technique was distributing questionnaires to teachers, and the method of determining the sample was a saturated sample where all 57 teachers at Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Enrekang were used as samples, as well as data analysis techniques. used is multiple linear regression analysis. The results showed that there was a positive but not significant influence between infrastructure and teacher performance, there was a positive and significant effect between work ability and teacher performance, and there was a positive but not significant influence between work motivation and teacher performance, as well as infrastructure, work ability, and work motivation has a positive and significant effect on teacher performance at Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Enrekang

Keywords: *infrastructure; work ability; work motivation; teacher performance.*

Pengaruh Sarana Prasarana, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Masa di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Enrekang

Pendahuluan

Mewabahnya Virus Corona (Covid-19) yang begitu masif dan cepat melanda sebagian besar negara di dunia membuat umat manusia berada dalam kesedihan dan kecemasan mendalam. Setelah kasus pertama *Coronavirus Disease 2019* (Covid-19) ditemukan pada akhir Desember 2019 di Wuhan, Tiongkok, *World Health Organization* (WHO) pada 11 Maret 2020 secara resmi mengumumkan bahwa wabah Covid-19 merupakan sebuah pandemi global yang berdampak pada penetapan status darurat kesehatan internasional (Darmawan & Atmojo, 2020).

Melihat situasi yang cukup kritis, pemerintah Indonesia pun tidak tinggal diam dan merespon hal tersebut dengan ditetapkannya beberapa kebijakan nasional, diantaranya adalah seruan untuk bekerja dari rumah (*work from home*) pemberlakuan *social distancing* dan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) (Al-Hamdi, Ridho., Atmojo, M. E., Zaenuri, Muchamad., Sakir., Darumurti, Awang., Efendi, David., Rahmawati, D. E., Iqbal, Muhammad., Fridayani, H. D., Habibullah, Ahmad., Mahendra, G. K., Pratiwi, V. P., Kariem, M. K., Atmaja, M. S., & Akbar, 2020). Pengeluaran kebijakan tersebut dilakukan guna mempercepat penanganan Covid-19. Selain mengeluarkan kebijakan, pemerintah juga merespon dengan beberapa peraturan diantaranya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam rangka percepatan penanganan Covid-19 (Darmawan & Atmojo, 2020).

Sejak 16 Maret 2020 mengikuti himbauan pemerintah, Menteri Pendidikan Nadiem Makarim mengajak guru dan dosen juga melakukan *Work from Home*. Kegiatan mengajar bisa dilakukan dari rumah menggunakan teknologi. Guru di wilayah terdampak Covid-19 sebaiknya tidak pergi ke sekolah. Aktivitas pembelajaran tatap muka di hentikan sementara baik di sekolah maupun perguruan tinggi di daerah terdampak Covid-19.

Tertanggal 21 Maret 2020 Bupati Enrekang Muslimin Bando secara resmi mengeluarkan Surat Edaran Bupati No. 338/757/Setda/2020, salah satu poinnya adalah menginstruksikan kepada semua Kepala Sekolah Negeri maupun Swasta tingkat PAUD, TK/RA, SD/MI, SMP/MTs untuk tidak melakukan proses belajar mengajar di dalam ruang kelas/sekolah melainkan belajar di rumah masing-masing mulai Senin, 23 Maret 2020 sampai waktu yang ditetapkan kemudian (mengikuti perkembangan penyebaran Covid-19).

Pembelajaran daring ini merupakan salah satu inovasi pembelajaran dari revolusi industri 4.0, di mana mengaplikasikan pembelajaran daring menggunakan teknologi yang tidak terbatas, sehingga terjadinya perubahan dari pelaksanaan pembelajaran di ruang kelas mulai dari metode dan pendekatan pembelajaran yang digunakan. Perubahan tersebut menuntut teknologi berperan penting dalam satuan pendidikan di tengah pandemi Covid-19, para tenaga pendidik dan peserta didik diharapkan mampu menyesuaikan diri dan memanfaatkan teknologi (Rahayu & Haq, n.d.2021).

Berdasarkan data Tim Gugus Tugas (GT) Covid-19 Pemkab Enrekang yang disampaikan melalui juru bicara Tim GT Sutrisno, hingga Selasa, 24 Maret 2020 jumlah

warga yang sedang dalam pengamatan alami peningkatan dari data sebelumnya. Terlihat peningkatan terjadi pada warga berstatus Orang Dalam Pemantauan (ODP) saat ini naik dari 37 orang menjadi 59 orang, 50 orang di antaranya dalam proses pemantauan dan 9 orang selesai pemantauan. Orang Dalam Resiko (ODR) saat ini naik dari 702 menjadi 844 orang. Sementara yang berstatus Pasien Dalam Pengawasan (PDP) berjumlah 2 orang yang berasal dari Kecamatan Alla dan Pasui, dan telah diisolasi di rumah sakit (Tribunnews, 2020). Hingga Jum'at, 8 Mei 2020 pasien status PDP berjumlah 13 orang, 12 orang dinyatakan sehat dan kembali pulang dan 1 orang diantaranya dinyatakan meninggal dunia, sementara total ODP sebanyak 201 orang (Antaranews, 2020).

Keadaan pandemi Covid-19 ini mengharuskan guru tetap melaksanakan kewajibannya sebagai pengajar, di mana guru harus memastikan siswa dapat memperoleh ilmu pengetahuan meski proses belajar mengajar tidak dilakukan di kelas. Aspek keberhasilan dalam pelaksanaan pembelajaran daring dilihat dari sumber daya manusia, ketersediaan sarana prasarana, dan teknis implementasi pembelajaran (Wahyono, Husamah, & Budi, 2020).

Kemampuan kerja yang dimiliki oleh guru dalam mengajar secara *online* sangat menentukan keberhasilan institusi serta siswanya dalam kegiatan belajar mengajar daring pada saat ini. Segala kemampuan guru yang terealisasi dapat disebut dengan kinerja guru. Kinerja guru menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, khususnya pada diri peserta didik.

Kegiatan belajar mengajar yang dilakukan guru kepada siswanya dilakukan secara daring (*online*) dengan menggunakan berbagai macam aplikasi seperti *WhatsApp*, *Zoom*, *Google Classroom*, *Google Meet*, *Microsoft Teams*, dan lain sebagainya. Guru harus dapat memastikan kegiatan belajar mengajar tetap berjalan meskipun siswa berada di rumah. Oleh sebab itu, guru dituntut agar mampu mendesain media pembelajaran dengan memanfaatkan media daring. Oleh karena itu, sebagai penggerak utama roda pendidikan maka guru dituntut harus memiliki kemampuan dan siap berhadapan dengan teknologi. Sudah kewajiban seorang guru yang hidup di zaman revolusi industri 4.0 yang diharuskan terus belajar agar dapat menguasai teknologi jika tidak ingin tertinggal.

Menurut (Yamin, Martinis., 2010), kinerja merupakan suatu konstruk multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri dari: 1) faktor personal atau individual meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru; 2) faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru; 3) faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim; 4) faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah); dan 5) faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan

Pengaruh Sarana Prasarana, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Masa di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Enrekang

perubahan lingkungan eksternal individu dan kelompok terhadap kinerja organisasi (sekolah).

Kaitannya dengan penelitian ini, dalam pencapaian suatu kinerja yang maksimal ada faktor yang mempengaruhinya. Karena sarana prasarana merupakan salah satu faktor tersebut, maka standar penggunaan sarana pembelajaran harus sesuai pada tujuan pembelajaran. Pada pembelajaran daring pun tidak terlepas dari sarana yang mendukung proses pembelajaran. Setiap sekolah baik guru, kepala sekolah dan murid mengalami perubahan secara mendadak yang harus menyesuaikan dengan kondisi saat ini. Karena itu, kesiapan fasilitas penunjang pembelajaran dalam sarana dan prasarana yang digunakan seharusnya diperhatikan melihat karakteristik dan kesiapan, ketersediaan fasilitas yang akan mendukung proses pembelajaran (Rahayu & Haq, n.d. 2021).

Sebagai tenaga profesional kependidikan, guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan yang lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Saharia, salah satu guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Enrekang pada tanggal 28 Juni 2021 didapatkan beberapa masalah yang dihadapi guru selama pembelajaran daring, diantaranya adanya kendala dalam menggunakan aplikasi yang digunakan dalam proses belajar mengajar daring, jangkauan akses internet yang kurang bagus dan fasilitas teknologi berpengaruh dalam pembelajaran daring. Untuk menjalankan tugas berarti harus keluar mencari akses internet, namun banyak batasan-batasan yang ditetapkan oleh pemerintah yang harus dipatuhi oleh para ASN dalam hal ini khususnya guru. Sanksi-sanksi administratif yang sangat berat menanti bagi mereka yang melanggar batasan atau larangan yang telah ditetapkan.

Permasalahan serupa juga dikemukakan dan diperkuat oleh penelitian terdahulu mengenai kinerja guru yaitu (Apriyani, 2021), meneliti mengenai pengaruh *work from home*, kemampuan kerja, dan motivasi kerja, terhadap kinerja guru SMA Negeri di Wilayah Tegal Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel beban *work from home*, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap terciptanya kinerja guru selama pembelajaran daring masa pandemi Covid-19.

Sarana Prasarana, dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2007 Tanggal 28 Juni 2007, pengertian sarana dan prasarana sekolah telah dibedakan antara sarana pendidikan dan prasarana pendidikan. Adapun masing-masing pengertian yaitu sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Sedangkan prasarana pendidikan semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah (Barnawi & Arifin, 2012). Menurut (Syafaruddin, Mesiono, Wijaya, & Mahidin, 2016), sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan dan perabotan yang secara langsung digunakan dalam

proses pendidikan di sekolah, sedangkan prasarana pendidikan adalah semua peralatan perlengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah.

Menurut (Sirajuddin, Sjarlis, & Abdi, 2021), terdapat dua indikator sarana prasarana yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2007, yaitu 1) Pemanfaatan sarana pembelajaran dengan kriteria minimum yang terdiri dari perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, teknologi informasi dan komunikasi, serta perlengkapan lain yang wajib dimiliki oleh setiap sekolah/madrasah; 2) Pemanfaatan prasarana pembelajaran dengan kriteria minimum yang terdiri dari lahan, bangunan, ruang-ruang, dan instalasi daya dan jasa yang wajib dimiliki oleh setiap sekolah/madrasah.

Kemampuan Kerja, menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Seseorang yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat (Wursanto, 2003). Sedangkan menurut (Robbins & Judge, 2008), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Di mana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berpikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Sementara itu, kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Menurut (Raharjo, Paramita, & Warso, 2016), indikator kemampuan kerja sebagai berikut: 1) Pengetahuan (*Knowledge*); 2) Pelatihan (*Training*); 3) Pengalaman (*Experience*); 4) Keterampilan (*Skill*); dan 5) Kesanggupan Kerja.

Motivasi Kerja, pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi (Susan, 2019). Sedangkan (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011), menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan.

Menurut (A. A. Mangkunegara & Prabu, 2017), indikator motivasi kerja adalah: 1) Kerja keras; 2) Orientasi masa depan; 3) Tingkat cita-cita yang tinggi; 4) Orientasi tugas / sasaran; 5) Usaha untuk maju; 6) Ketekunan; 7) Rekan kerja yang dipilih; dan 8) Pemanfaatan waktu.

Pengaruh Sarana Prasarana, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Masa di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Enrekang

Kinerja, adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veitzhal Rivai dan Ali Ghufroon, 2018). Menurut (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Madjid, 2016), indikator kriteria kinerja guru, yaitu: 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas; 3) Jangka waktu; 4) Kehadiran; 5) Sikap kooperatif. Dalam organisasi kinerja.

Menurut (Madjid, 2016), indikator kriteria kinerja guru, yaitu: 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas; 3) Jangka waktu; 4) Kehadiran; 5) Sikap kooperatif. Dalam organisasi kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Menurut (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2016), kinerja dipengaruhi oleh: 1) Kemampuan (*ability*), dipengaruhi oleh pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Di mana pengetahuan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, latihan dan minat sedangkan keterampilan dipengaruhi oleh pembawaan (bakat) dan kepribadian; dan 2) Motivasi (*motivation*), dipengaruhi oleh interaksi faktor-faktor dari lingkungan fisik pekerjaan dan lingkungan sosial pekerjaan. Di mana lingkungan sosial pekerjaan terdiri dari kepemimpinan dan organisasi formal atau lingkungan organisasi yang mencakup struktur organisasi, iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi dan manajemen. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Pada hakikatnya kinerja guru banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal individu yang bersangkutan. Pandemi Covid-19 menjadi salah satu faktor eksternal yang dialami para guru saat ini, tetapi secara profesional sang guru tetaplah guru yang harus bisa mengerahkan seluruh kemampuannya saat memberikan pelajaran. Dalam hal ini, institusi pendidikan perlu mengembangkan metode untuk mewujudkan suatu institusi yang mampu menyelenggarakan pendidikan sesuai dengan harapan masyarakat luas. Untuk mencapai hal tersebut tentunya bukan hal yang mudah, namun diperlukan kerja keras dan dorongan individu untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan.

Metode

Penelitian ini bersifat asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol fenomena dengan metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang menghasilkan data dalam bentuk angka yang akan disusun berdasarkan pendekatan kuantitatif bersifat asosiatif kausalistik. Sedangkan jenis penelitian kami adalah deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menguraikan dan menjelaskan pengaruh hubungan atau pengaruh sebab akibat antar variabel Sarana Prasarana (X1),

Kemampuan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) sebagai variabel *independent* (bebas), variabel Kinerja (Y) sebagai variabel *dependent* (terikat).

Lokasi penelitian ini akan dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 2 Enrekang. Beralamat di Jl. Sultan Hasanuddin No. 73 Sudu Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang. Waktu penelitian selama kurang lebih dua bulan, dengan rincian: bulan pertama, pengurusan surat izin penelitian dan pengambilan data; bulan kedua, analisis data.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah Guru di MTs. Negeri 2 Enrekang yang jumlahnya 57 orang. Dengan melihat jumlah populasi yang tidak terlalu besar, maka penelitian ini menggunakan metode sample jenuh (*sensus*) yaitu metode yang menjadikan seluruh populasi sebagai responden. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data dengan 3 cara, yaitu: 1) Observasi, yaitu mengumpulkan data dalam bentuk mengamati proses kerja, serta responden untuk melihat kondisi objek sehingga mendapatkan gambaran mengenai objek penelitian; 2) Dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dan informasi dalam bentuk arsip, dokumentasi, tulisan, angka, dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian; 3) Kuesioner, yaitu melakukan pengumpulan data dalam bentuk tertulis melalui pembagian daftar pernyataan kepada responden.

Uji validitas data digunakan sebagai alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner sedangkan uji realibilitas dalam penelitian kami digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Untuk uji asumsi klasik, peneliti menggunakan tiga macam uji, yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Uji normalitas untuk melihat apakah residual yang didapat memiliki distribusi normal atau tidak. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Sedangkan untuk uji hipotesis menggunakan empat macam uji, yaitu: analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan analisis koefisien determinasi (*R Square*). Regresi linear berganda digunakan untuk mengatasi analisis regresi yang melibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas dengan menggunakan rumus: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Uji F digunakan untuk menunjukkan secara serentak (*simultan*) apakah variabel bebas (X) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat (Y). Menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05 atau ($\alpha = 5\%$). Pedoman yang digunakan apabila probabilitas, yaitu: 1) Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh signifikan atau maka H_0 diterima dan H_a ditolak; 2) Jika angka signifikansi $< 0,05$ maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel bebas dan terikat, apakah variabel bebas yaitu sarana prasarana, kemampuan kerja, dan motivasi kerja secara parsial (*individual*) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja, dengan pedoman: 1) Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka

Pengaruh Sarana Prasarana, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Masa di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Enrekang

H_0 diterima atau H_a ditolak; 2) Jika angka signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima; 3) Batas *Alpha* yang masih diperbolehkan adalah 10 % atau 0,1. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Di mana nilai R^2 adalah diantara nol dan satu, yang artinya: 1) Jika nilai R^2 semakin mendekati nol berarti kemampuan variabel sarana prasarana, kemampuan kerja, dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi pada variabel kinerja guru semakin kecil; 2) Jika nilai R^2 semakin mendekati satu berarti kemampuan variabel sarana prasarana, kemampuan kerja, dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi pada variabel kinerja guru semakin besar

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$. Menggunakan taraf signifikan 5% yaitu 0,266 dengan jumlah responden 57.

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r (hitung)	r (tabel)	Status
Sarana Prasarana (X1)	X1.1.1	0.266	0.838	Valid
	X1.1.2	0.266	0.788	Valid
	X1.1.3	0.266	0.829	Valid
	X1.1.4	0.266	0.742	Valid
	X1.1.5	0.266	0.784	Valid
	X1.2.6	0.266	0.513	Valid
	X1.2.7	0.266	0.695	Valid
	X1.2.8	0.266	0.709	Valid
	X1.2.9	0.266	0.649	Valid
	X1.2.10	0.266	0.862	Valid
Kemampuan Kerja (X2)	X2.1.1	0.266	0.809	Valid
	X2.1.2	0.266	0.680	Valid
	X2.2.3	0.266	0.568	Valid
	X2.2.4	0.266	0.814	Valid
	X2.3.5	0.266	0.852	Valid
	X2.3.6	0.266	0.616	Valid
	X2.4.7	0.266	0.780	Valid
	X2.4.8	0.266	0.757	Valid
	X2.5.9	0.266	0.802	Valid
	X2.5.10	0.266	0.681	Valid
Motivasi Kerja	X3.1.1	0.266	0.757	Valid
	X3.2.2	0.266	0.808	Valid

(X3)	X3.3.3	0.266	0.805	Valid
	X3.4.4	0.266	0.717	Valid
	X3.4.5	0.266	0.684	Valid
	X3.5.6	0.266	0.658	Valid
	X3.6.7	0.266	0.653	Valid
	X3.7.8	0.266	0.599	Valid
	X3.7.9	0.266	0.433	Valid
	X3.8.10	0.266	0.415	Valid
	Y.1.1	0.266	0.764	Valid
	Y.1.2	0.266	0.730	Valid
Kinerja (Y)	Y.2.3	0.266	0.787	Valid
	Y.2.4	0.266	0.639	Valid
	Y.3.5	0.266	0.568	Valid
	Y.3.6	0.266	0.816	Valid
	Y.4.7	0.266	0.763	Valid
	Y.4.8	0.266	0.717	Valid
	Y.5.9	0.266	0.585	Valid
	Y.5.10	0.266	0.876	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah (2021)

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk pengaruh sarana prasarana, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja dinyatakan valid karena semua item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Sarana Prasarana, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja

Variabel	N	Cronbach's Alpha	N of Items
Sarana Prasarana (X1)	57	.906	10
Kemampuan Kerja (X2)	57	.904	10
Motivasi Kerja (X3)	57	.855	10
Kinerja (Y)	57	.893	10

Sumber: Data Penelitian Diolah (2021)

Dari hasil analisis tersebut didapat nilai *alpha* untuk sarana prasarana sebesar 0,906 atau 90,6% dari total item yaitu 10, nilai *alpha* untuk kemampuan kerja sebesar 0,904 atau 90,4% dari total item yaitu 10, nilai *alpha* untuk motivasi kerja sebesar 0,855 atau 85,5% dari total item yaitu 10, dan nilai *alpha* untuk kinerja guru sebesar 0,893

Pengaruh Sarana Prasarana, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Masa di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Enrekang

atau 89,3% dari total item yaitu 10. Maka, dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana, kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kinerja memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel menurut kriteria Nunnally.

Uji Normalitas

Melihat distribusi data normal atau tidaknya dapat dilihat dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yaitu melihat nilai signifikansi atau probabilitas. Data yang berdistribusi normal memiliki nilai signifikansi atau nilai probabilitas > 0.05 .

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		57
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.19088944
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.130
	<i>Positive</i>	.086
	<i>Negative</i>	-.130
<i>Test Statistic</i>		.130
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.018 ^c

Sumber: Data Penelitian Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0.018 lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Melihat terjadi tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai *tolerance* > 0.10 dan $VIF < 10.00$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas antar variabel independen disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Sarana Prasarana (X1)	0.296	3.381	Tidak terjadi multikolinearitas
Kemampuan Kerja (X2)	0.287	3.482	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja (X3)	0.293	3.410	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Penelitian Diolah (2021)

Variabel sarana prasarana, kemampuan kerja, dan motivasi kerja mempunyai nilai toleransi di atas 0.10 dan nilai VIF dibawah 10.00, sehingga semua variabel independen dalam penelitian tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Melihat ketidaksamaan atau kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dapat dilihat dengan menggunakan uji spearman yaitu dengan melihat nilai signifikansi atau probabilitas. Data yang homoskedastisitas memiliki nilai sig. atau nilai probabilitas > 0.05. Adapun hasil uji heteroskedastisitas disajikan berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Sarana Prasarana (X1)	0.782	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kemampuan Kerja (X2)	0.972	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X3)	0.274	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Penelitian Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat nilai signifikansi dari variabel X1 menunjukkan nilai $0.728 > 0.05$; variabel X2 menunjukkan nilai $0.972 > 0.05$; dan variabel X3 menunjukkan nilai $0.274 > 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga uji asumsi klasik selanjutnya dapat dilakukan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel bebas sarana prasarana (X1), kemampuan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel *dependent* (terikat) kinerja guru (X3) di MTsN 2 Enrekang. Penghitungan dengan bantuan program *SPSS Statistics 25.0 for Windows*. Hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

Pengaruh Sarana Prasarana, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Masa di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Enrekang

(Constant)	2.457	4.774		.515	.609
Sarana Prasarana	.013	.117	.015	.107	.915
Kemampuan Kerja	.732	.151	.706	4.832	.000
Motivasi Kerja	.167	.094	.125	.862	.392

Sumber: Data Penelitian Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 6, output dari analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Didapat persamaan:

$$Y = 2.457 + 0.013X_1 + 0.732X_2 + 0.167X_3$$

Model persamaan regresi linear berganda tersebut terkait dengan variabel sarana prasarana, kemampuan kerja, serta motivasi kerja terhadap kinerja bermakna sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2.457, dapat diartikan bahwa apabila semua variabel bebas yang meliputi sarana prasarana, kemampuan kerja, serta motivasi kerja sama dengan nol maka tingkat kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Enrekang adalah sebesar 2.457.
2. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0.013$ menunjukkan apabila variabel sarana prasarana mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Enrekang sebesar 1.3%, kontribusi yang diberikan sarana prasarana terhadap kinerja guru dapat dilihat dari *Unstandardized Coefficients* pada tabel 4.19 di atas.
3. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0.732$ menunjukkan apabila variabel kemampuan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Enrekang sebesar 73.2%, kontribusi yang diberikan kemampuan kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat dari *Unstandardized Coefficients* pada tabel 4.19 di atas.
4. Nilai koefisien regresi $X_3 = 0.167$ menunjukkan apabila variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Enrekang sebesar 16.7%, kontribusi yang diberikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat dari *Unstandardized Coefficients* pada tabel 4.19 di atas.

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat

(Y). Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ (2.00404).

Tabel 7 Hasil Perhitungan Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	.515	.609
Sarana prasarana	.107	.915
Kemampuan kerja	4.832	.000
Motivasi kerja	.862	.392

Sumber: Data Penelitian Diolah (2021)

Dari tabel 4.7 di atas, dengan perbandingan nilai t_{tabel} (0,05;n-k) yaitu 2,00404, maka hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja

Nilai t_{hitung} (0,107) < t_{tabel} (2,00404) dengan nilai signifikansi sebesar 0,915 > 0,05 maka H_0 diterima (H_a ditolak). Artinya variabel sarana prasarana secara parsial atau individual berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja guru di MTs. Negeri 2 Enrekang.

b. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja

Nilai t_{hitung} (4,832) > t_{tabel} (2,00404) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak (H_a diterima). Artinya variabel kemampuan kerja secara parsial atau individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru di MTs. Negeri 2 Enrekang.

c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Nilai t_{hitung} (0,862) < t_{tabel} (2,00404) dengan nilai signifikansi sebesar 0,392 > 0,05 maka H_0 diterima (H_a ditolak). Artinya variabel motivasi kerja secara parsial atau individual berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja guru di MTs. Negeri 2 Enrekang.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai signifikansi $p < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Jika nilai signifikansi $p > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 8 Hasil Perhitungan Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1185.400	3	395.133	36.729	.000 ^b
Residual	570.179	53	10.758		

Pengaruh Sarana Prasarana, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Masa di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Enrekang

<i>Total</i>	1755.579	56			
--------------	----------	----	--	--	--

Sumber: Data Penelitian Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0.000, nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0.05 artinya bahwa sarana prasarana, kemampuan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Enrekang.

Dilihat dari nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} yang mana $F_{tabel} = (k;n-k)$ menghasilkan angka $(3 ; 57 - 3) = (3 ; 54)$, maka nilai F_{tabel} adalah 2,78. Hal tersebut berarti $F_{hitung} 36,729 > F_{tabel} 2,78$ yang berarti bahwa sarana prasarana, kemampuan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs. Negeri 2 Enrekang pada masa pandemi Covid-19.

Analisis Koefisien Determinasi (*R Square*)

Uji determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar sarana prasarana, kemampuan kerja, dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kinerja. Untuk mengetahui besarnya determinasi sarana prasarana, kemampuan kerja, dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependennya yaitu kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9 Hasil Perhitungan *R Square*

Model Summary

	<i>R</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
<i>Model R</i>	<i>Square</i>		
1	.822 ^a	.675	3.280

Sumber: Data Penelitian Diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.9 diketahui bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0,675 atau sama dengan 67,5% artinya bahwa sarana prasarana, kemampuan kerja, dan motivasi kerja mampu untuk menjelaskan kinerja guru di MTsN 2 Enrekang adalah sebesar 67,5% dan sisanya 32,5% dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak termasuk dalam model penelitian ini

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 diketahui bahwa sarana prasarana berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,107 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,00404 dengan signifikansi sebesar 0,915 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di MTsN 2 Enrekang. Dari tabel *coefficients* pada pengujian regresi linear berganda pengaruh variabel sarana prasarana terhadap variabel kinerja, diperoleh nilai *Beta* sebesar 0,013 yang berarti bahwa variabel sarana prasarana mempunyai pengaruh secara parsial sebesar 01,3% terhadap kinerja guru di MTsN 2 Enrekang. Dengan kata lain, sarana prasarana hampir tidak berpengaruh terhadap kinerja atau kecil pengaruhnya

terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa sarana prasarana tidak selamanya berpengaruh terhadap kinerja guru. Ada kalanya sarana prasarana yang ada di sekolah masih terbatas tetapi kinerja gurunya baik begitupun sebaliknya. Namun hal yang sebenarnya diharapkan adalah sarana prasarana yang bagus dapat meningkatkan kinerja guru yang bagus pula. Sarana prasarana merupakan hal yang penting dalam menunjang terjadinya proses belajar mengajar daring selama pandemi covid-19 agar lebih menarik dan maksimal serta mampu mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan oleh Guru di MTsN 2 Enrekang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Evi (Sirajuddin et al., 2021) yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Kecerdasan Emosional dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare." Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel sarana prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru UPTD SDN Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare. Di mana t_{hitung} sebesar 1,061 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,011.

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 diketahui bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,832 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,00404 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki oleh guru, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diperlihatkan oleh guru di MTsN 2 Enrekang. Dari tabel *coefficients* pada pengujian regresi linear berganda pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja, diperoleh nilai *Beta* sebesar 0,732 yang berarti bahwa variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh secara parsial sebesar 73,2% terhadap kinerja guru di MTsN 2 Enrekang. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Maka, sebagai tenaga pendidik yang profesional guru harus memiliki pengetahuan dan melakukan pelatihan sesuai dengan bidang pendidikan agar cepat dalam menguasai materi mata pelajaran yang di ampu hingga memudahkan guru dalam mengajar meski hanya mengajar dari rumah. Guru di MTsN 2 Enrekang yang memiliki pengalaman dan keterampilan dapat dengan cepat beradaptasi dengan perubahan proses belajar mengajar dan mendesain media pembelajaran dengan memanfaatkan media daring. Karena sebagai penggerak roda utama pendidikan, guru harus sanggup beradaptasi di tengah situasi Covid-19 dan tetap bekerja serta siap berhadapan dengan teknologi pembelajaran. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astri (Apriyani, 2021) yang berjudul "Pengaruh Beban *Work From Home*, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Wilayah Tegal Timur" yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Di mana didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,313 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,98447 dengan signifikansi $0,023 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik

Pengaruh Sarana Prasarana, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Masa di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Enrekang

kemampuan kerja yang dimiliki oleh guru SMAN di Tegal Timur, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diperlihatkan oleh guru SMAN di Tegal Timur.

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,862 lebih kecil dari nilai t_{tabel} 2,00404 dengan signifikansi 0,392 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa meskipun guru memiliki motivasi kerja yang baik, tetapi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di MTsN 2 Enrekang. Dari tabel *coefficients* pada pengujian regresi linear berganda pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja, diperoleh nilai *Beta* sebesar 0,167 yang berarti bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh secara parsial sebesar 16,7% terhadap kinerja guru di MTsN 2 Enrekang. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja hampir tidak berpengaruh terhadap kinerja atau kecil pengaruhnya terhadap kinerja guru. Guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru satu dengan yang lainnya selama pandemi Covid-19, sehingga berakibat pada adanya perbedaan kinerja guru di MTsN 2 Enrekang. Perbedaan itu dapat terjadi pada bagaimana kerja keras guru untuk mencapai tujuan, orientasi masa depan masing-masing guru, cita-cita, sasaran, dan usaha untuk maju dalam mencapai tujuan, memiliki rekan kerja yang baik dan berkualitas memanfaatkan waktu, serta ketekunan guru dalam mengerjakan pekerjaan yang dalam hal ini melakukan proses belajar mengajar daring. Sejalan juga dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Sampurno dan Agus Wibowo (2015) yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Pandeglang” yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah H_0 diterima dan H_1 ditolak dengan nilai t_{hitung} adalah 0,477 lebih kecil dari nilai t_{tabel} 2,003241, sehingga tidak terdapat hubungan linear motivasi kerja terhadap kinerja guru dan tidak berpengaruh secara signifikan dengan nilai signifikansi $0,635 > 0,05$.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa sarana prasarana (X_1), kemampuan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) di MTsN 2 Enrekang. Ditunjukkan dengan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 36,729 lebih besar dari F_{tabel} 2,78 pada taraf signifikansi 5%. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan koefisien determinasi (*R Square*) 0.675, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh sarana prasarana, kemampuan kerja, dan motivasi kerja sebesar 67,5% dan sisanya 32,5% dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang disusun menunjukkan bahwa sarana prasarana, kemampuan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Sarana prasarana penunjang yang tersedia harus sesuai pada tujuan pembelajaran daring untuk mendukung proses pembelajaran. Pada pembelajaran daring pun tidak terlepas dari sarana yang mendukung proses pembelajaran. Setiap sekolah baik guru, kepala sekolah dan murid mengalami perubahan secara mendadak yang harus menyesuaikan dengan kondisi saat ini. Dengan kesiapan fasilitas penunjang pembelajaran dalam sarana dan prasarana akan mendorong dan memotivasi guru dalam

melakukan kegiatan belajar mengajar serta mendukung tugas-tugas guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, sehingga guru lebih mampu meningkatkan kemampuannya dalam mengola kegiatan belajar dengan memanfaatkan berbagai macam aplikasi pembelajaran daring agar proses belajar mengajar selama pandemi Covid-19 tetap berjalan dengan maksimal dan menarik meskipun siswa dan guru berada di rumah masing-masing serta mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh guru di MTsN 2 Enrekang

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara sarana prasarana terhadap kinerja guru di MTsN 2 Enrekang. Kinerja guru di MTsN 2 Enrekang sebesar 1,3% ditentukan oleh variabel sarana prasarana dengan subvariabel pemanfaatan sarana pembelajaran meliputi peralatan pendidikan, media pendidikan, dan teknologi informasi dan komunikasi. Pemanfaatan prasarana pembelajaran meliputi lahan, bangunan, dan instalasi daya dan jasa. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja guru di MTsN 2 Enrekang. Kinerja guru di MTs. Negeri 2 Enrekang sebesar 73,2% ditentukan oleh variabel kemampuan kerja dengan subvariabel meliputi pengetahuan (*knowledge*), pelatihan (*training*), pengalaman (*experience*), keterampilan (*skill*), dan kesanggupan kerja. 3. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTsN 2 Enrekang. Kinerja guru di MTsN 2 Enrekang 16,7% ditentukan oleh variabel motivasi kerja dengan subvariabel meliputi kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas/sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih, dan pemanfaatan waktu. 4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sarana prasarana, kemampuan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTsN 2 Enrekang. Kinerja guru dipengaruhi oleh sarana prasarana, kemampuan kerja, dan motivasi kerja sebesar 67,5% dan sisanya 32,5% dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini

Pengaruh Sarana Prasarana, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Masa di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Enrekang

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Hamdi, Ridho., Atmojo, M. E., Zaenuri, Muchamad., Sakir., Darumurti, Awang., Efendi, David., Rahmawati, D. E., Iqbal, Muhammad., Fridayani, H. D., Habibullah, Ahmad., Mahendra, G. K., Pratiwi, V. P., Kariem, M. K., Atmaja, M. S., & Akbar, N. A. (2020). *Covid-19 dalam Perspektif Governance*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Apriyani, Astri. (2021). *Pengaruh Beban Work From Home, Kemampuan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Wilayah Tegal Timur*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Barnawi & Arifin, M. (2012). Manajemen sarana dan prasarana sekolah. *Jogjakarta: Ar-Ruzz Media*.
- Darmawan, Eki, & Atmojo, Muhammad Eko. (2020). Kebijakan work from home bagi aparatur sipil negara di masa pandemi Covid-19. *TheJournalish: Social and Government*, 1(3), 92–99. <https://doi.org/10.55314/tsg.v1i3.26>
- Madjid, Abd. (2016). Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja. *Yogyakarta: Samudra Biru*, 36–57.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, Anwar. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan 14, PT. *Remaja Rosdakarya Offset, Bandung*.
- Raharjo, Slamet, Paramita, Patricia Dhiana, & Warso, Moh Mukeri. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD “PATI KOTA” Kabupaten Pati). *Journal of Management*, 2(2).
- Rahayu, Aryuna Dini, & Haq, Mohammad Syahidul. (n.d.). *Sarana dan Prasarana Dalam Mendukung Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19*.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku organisasi edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat, 11.
- Sirajuddin, Evi Sirajuddin, Sjarlis, Sylvia, & Abdi, Abdul Rahman. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Kecerdasan Emosional Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Uptd Sd Negeri Gugus Xii Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare-Pare. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(4), 559–571.

- Susan, Eri. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Syafaruddin, Syafaruddin, Mesiono, Mesiono, Wijaya, Candra, & Mahidin, Mahidin. (2016). *Administrasi pendidikan*.
- Wahyono, Poncojari, Husamah, H., & Budi, Anton Setia. (2020). Guru profesional di masa pandemi COVID-19: Review implementasi, tantangan, dan solusi pembelajaran daring. *Jurnal Pendidikan Profesi Guru*, 1(1), 51–65. <https://doi.org/10.22219/jppg.v1i1.12462>
- Wursanto, I. G. (2003). *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Yamin, Martinis., dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: GP Press.