Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi **e-ISSN**: 2549-4236, **p-ISSN**: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Volume 23(2), Juli 2023, 2513-2518
DOI: 10.33087/jiubj.v23i2.4104

Pengaruh Kompetensi dan Sarana Prasarana terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kabupaten Muaro Jambi

Anisatuzzuhriah*, Osrita Hapsara, Ali Akbar, R. Adisetiawan
Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
*Corresponding: anisaedi05@gmail.com

Abstract. *The purpose of this research is to describe the competence, infrastructure, work motivation and efficiency of high school teachers in Muaro Jambi Regency. Then we analyze the effect of competence and tools on work motivation, analyze the effect of competence and tools on teacher performance, then analyze the effect of work motivation on teacher performance, then analyze the influence of competence and tools through the influence of work. teacher performance motivation. This research involved all 545 teachers at SMAN Muaro Jambi. A sample of 85 respondents based on the slovin formula with a confidence level of 1%. Data were analyzed using SPSS.22. The results showed that competence was in good condition, facilities and infrastructure were quite good, work motivation was high and teacher performance was also high, that competence and facilities together and partially had a positive and significant effect on work motivation, competence and facilities. Smultaneously and partially has a positive and significant effect on teacher effectiveness, and work motivation has a positive and significant effect on teacher effectiveness at SMAN Muaro Jambi Regency.*

Keywords: *competence, infrastructure, work motivation and teacher performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran sentral dalam mengembangkan sumber daya manusia dan manusia yang berkualitas. Memang kemajuan pendidikan di Indonesia cukup menggembirakan dari segi kuantitas, namun masih belum merata dari segi kualitas pembangunannya, membuat masyarakat Indonesia tertinggal jauh dibandingkan dengan negara lain (Adisetiawan, 2014). Salah satu cara untuk mencegah masalah tersebut adalah dengan mendorong pembangunan sektor pendidikan. Perlu diperhatikan bahwa peningkatan kualitas pendidikan pada gilirannya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Munawwarah & Ilyas, 2021). Pemerintah pusat, daerah dan sekolah telah melaksanakan berbagai program dan kebijakan untuk meningkatkan kualifikasi guru, karena kehadiran guru dalam proses belajar mengajar sangat besar pengaruhnya, maka kualitas guru harus diperhatikan (Ristanti & Handoyo, 2017). Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap pegawai dalam usaha untuk menyelesaikan tugas tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. kompetensi yang baik dan memuaskan pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dimuat dengan baik dan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, ketika karyawan kurang memiliki kompetensi, hal itu menciptakan batasan bagi karyawan dalam pekerjaannya, yang dapat meningkatkan jumlah kesalahannya (Gunawan, 2023).

Salah satu cara untuk mengukur kemampuan mengajar adalah melalui sertifikasi guru. Dalam pembelajaran, guru harus memiliki kualifikasi akademik agar pembelajaran dapat berjalan dengan baik. Dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan dari total empat kompetensi inti, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional (Ramayulis, 2013), dan kompetensi tersebut harus benar-benar diterapkan dalam pengajaran. Selain itu, sarana dan prasarana yang belum memadai atau belum optimal merupakan kendala bagi keberhasilan proses belajar mengajar.Peningkatan sarana dan prasarana akan memudahkan pemenuhan tugas dan tanggung jawab guru. Semakin luas infrastruktur di sekolah, maka guru harus didorong untuk bekerja secara optimal dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Menurut Ananda (2017), sarana prasarana merupakan

bagian dari upaya untuk mencapai tujuan pendidikan pada umumnya dan tujuan pembelajaran pada khususnya secara efisien dan efektif, yang merupakan unsur fundamental penting yang mendukung dan memfasilitasi semua rencana sekolah agar dapat dilaksanakan (Rahim et al., 2017). Peningkatan kinerja individu karyawan memberikan kontribusi terhadap kinerja seluruh tenaga kerja yang tercermin dari peningkatan kinerja, dan salah satu faktor pendukungnya adalah sarana dan prasarana.

Selanjutnya faktor yang teridentifikasi sebagai masalah dan kendala dalam membangun sekolah menengah negeri di Kabupaten Muaro Jambi terkait dengan motivasi guru. Secara teori banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Menurut Robbins & Judge (2015), motivasi adalah keinginan untuk bertindak dalam proses perilaku manusia, dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pencapaian tujuan, dengan pencapaian proses tersebut diwujudkan sebagai imbalan atas pencapaian manfaat. diterima di tempat kerja. Selain gaji dan bonus, guru mendapatkan kompensasi berupa Tambahan Penghasilan Pegawai atau disingkat TPP, atas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab utamanya. Mereka tetap mendapatkan potongan TPP berdasarkan keadaan sebenarnya, karena masih ada guru yang bisa terlambat masuk kerja, pulang lebih awal, atau tidak hadir tanpa penjelasan. Selain itu, pemotongan TPP mungkin karena kegagalan ringkasan PDB bersih terwujud. Semakin sedikit TPP maka semakin rendah motivasi untuk mengikuti aturan kerja, dan hal ini juga mempengaruhi kinerja guru.

Faktor problematis berikutnya adalah kinerja guru. Menurut Rizal dan Sagala (2011); serta Fakoubun (2022), efektivitas seorang guru dapat diukur dan dilihat melalui definisi atau kategori kompetensi, meliputi sikap, keterampilan, dan pengetahuan yang tercermin dalam pelaksanaan tugasnya. tanggung jawab dan pekerjaan. Sertifikasi dan persetujuan guru pada dasarnya adalah salah satu cara bagi guru yang profesional, baik dan berkualitas untuk melaksanakan tujuan dan misi sekolah pada khususnya dan tujuan pendidikan pada umumnya secara tepat waktu dan tepat waktu. terhadap kebutuhan masyarakat. Selain itu, pemberdayaan diartikan sebagai upaya peningkatan harkat dan martabat manusia serta haknya atas kesejahteraan guna mencapai kedudukan yang seimbang. Untuk mengetahui kinerja guru dapat menggunakan Instrumen Evaluasi Kinerja Guru (PK Guru), dimana kinerja guru dievaluasi dalam PK Guru, guru dapat mengamati, memonitor dalam menyelesaikan tugas , pendampingan dan/atau tugas tambahan yang relevan, dari isi yang terkandung di dalam penilaian kinerja guru masih ada beberapa guru yang belum menyelesaikan apa yang menjadi tuntutan didalam penilaian kinerja guru tersebut, tentu ini kan menghambat proses kerja selanjutnya. Kinerja guru menurut Rivai dan Sagala (2011) adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh pegawai (guru) pada departemennya masing-masing, yang secara langsung dapat tercermin dari hasil yang dicapai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui keterkaitan antara variabel kompetensi, sarana prasarana, motivasi kerja dan kinerja guru pada sekolah menengah negeri di Kabupaten Muaro Jambi.

METODE

Metode survei digunakan sebagai metode penelitian dengan menyusun kuesioner kepada responden (guru) yang menjawab pernyataan tentang dampak kompetensi, infrastruktur, motivasi kerja dan kinerja guru pada sekolah menengah di Kabupaten Muaro Jambi. Derajat eksplanasi penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur yang melibatkan 545 guru sekolah menengah di Kabupaten Muaro Jambi. Menurut rumus Slovin, jumlah responden adalah 85 orang. Dalam penelitian ini kompetensi dan sarana dan prasarana merupakan variabel bebas, motivasi kerja sebagai variabel antara, dan efektivitas guru sebagai variabel terikat. Setelah data dianalisis dengan analisis jalur, selanjutnya kami menguji hipotesis menggunakan uji-t parsial dan uji-F secara simultan. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, kuesioner terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.

HASIL

Tabel 1
Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompetensi danSarana Prasarana terhadap Motivasi kerja

Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total	Total
		X1	X2		
Kompetensi (X_1)	27,14%		8,26%	8,26%	35,40%
Sarana Prasarana (X_2)	8,64%	8,26%		8,26%	16,90%
Pengaruh X_1, X_2					52,30%
Pengaruh Faktor Lainnya					47,70%

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan bahwa pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi kerja sebesar 27,14% dan sarana prasarana sebesar 8,64%; sedangkan pengaruh tidak langsung kedua variabel sebesar 8,26%; sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi sebesar 8,64% dan sarana prasarana terhadap motivasi kerja adalah sebesar 52,30%; dimana angka tersebut menjelaskan bahwa kompetensi guru dan sarana prasarana berpengaruh langsung sebesar 52,30% terhadap motivasi kerja sedangkan 46,70% dipengaruhi oleh faktor yang tidak termasik dalam model ini.

Tabel 2
Koefisien Determinasi Kompetensi dan Sarana Prasarana Terhadap Motivasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723	,523	,511	,357697

Sumber: data olahan

Tabel 2 terlihat Nilai R-squared sebesar 0,523, menunjukkan bahwa besarnya peran dan kontribusi variabel kompetensi dan sarana prasarana dapat menjelaskan 52,3% variabel motivasi kerja, sedangkan sisanya 47,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tanjung (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi dan infrastruktur berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin baik infrastruktur yang ditawarkan sekolah kepada karyawannya dan karyawan yang kompeten di departemennya, semakin baik motivasi karyawan untuk bekerja. Tingkatkan motivasi karyawan positif ini akan memberi efek baik bagi pengembangan dan kemajuan organisasi (Tanjung, 2022).

Tabel 3
Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompetensi dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja guru

Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total	Total
		X1	X2		
Kompetensi (X_1)	21,99%		7,84%	7,84%	29,83%
Sarana Prasarana (X_2)	9,61%	7,84%		7,84%	17,45%
Pengaruh X_1, X_2					47,30%

Sumber: data olahan

Tabel 3 menjelaskan bahwa pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 21,99% dan sarana prasarana sebesar 9,61%; sedangkan pengaruh tidak langsung kedua variabel tersebut sebesar 7,84%; total pengaruh langsung dan tidak langsung Kompetensi dan sarana prasarana terhadap kinerja guru sebesar 47,3%; hal ini menjelaskan bahwa kualifikasi guru dan infrastruktur berpengaruh langsung terhadap efisiensi guru, sedangkan 52,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model ini.

Tabel 4
Koefisien Determinasi Kompetensi dan Sarana Prasarana Ke Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,688	,473	,460	,387638

Sumber: data olahan

Tabel 4 menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,473, menunjukkan bahwa sejauh mana peran dan kontribusi variabel kompetensi dan sarana prasarana dapat menjelaskan 47,3% variabel kinerja guru dan sisanya 52,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk. Model ini sejalan dengan penelitian Fakoubun (2022) dan Sudiyanto (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan infrastruktur berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas guru. Pencapaian kinerja guru yang optimal tidak lepas dari pengaruh masalah kompetensi dan infrastruktur yang mendukungnya. Apabila kondisi yang tidak mencapai target maka berdampak langsung kepada kinerja guru yang tidak optimal (Sudiyanto, 2021).

Tabel 5
Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,941	,885	,883	,180091

Sumber: data olahan

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai R-squared sebesar 0,885 menunjukkan bahwa besarnya peran dan kontribusi variabel motivasi kerja dapat menjelaskan 88,5% variabel kinerja guru dan sisanya 11,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak. termasuk dalam model ini. Hal ini menjelaskan bahwa ketika seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas pokok dan kegiatannya, maka juga mampu melaksanakan tugasnya dengan baik untuk mencapai visi dan misi organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian Rahman (2020); Riyad (2018) dan Hamonangan (2021), dimana menurut penelitian mereka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini dapat mendukung atau memperkuat teori yang ada bahwa motivasi kerja yang tinggi membangkitkan semangat individu untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan integrasi dalam semua tujuan mereka (Hasibuan, 2010.)

Tabel 6
Hasil Uji Secara Simultan Kompetensi dan Sarana Prasarana Terhadap Motivasi Kerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.506	2	5.753	44.977	.000
	Residual	10.489	82	.128		
	Total	21.995	84			

Sumber: data olahan

Hasil uji Anova pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi. dan sarana prasarana terhadap motivasi kerja. Tabel 7 diperoleh angka signifikansi variabel kompetensi (X1) dan variabel sarana prasarana (X2) sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya ada pengaruh signifikan variabel kompetensi dan variabel sarana prasarana terhadap motivasi kerja. Sedangkan Tabel 8 diperoleh angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh antara kompetensi dan sarana prasarana terhadap kinerja guru.

Tabel 7
Hasil Uji Secara Parsial Kompetensi dan Sarana Prasarana terhadap Motivasi Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	,021	,403	,052	,958
	X1. Kompetensi	,537	,093	5,761	,000
	X2. Sarana Prasarana	,273	,084	3,243	,002

Sumber: data olahan

Tabel 8
Hasil Uji Secara Simultan Kompetensi dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja guru

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.506	2	5.528	36.793	.000
	Residual	12.320	82	.150		
	Total	23.377	84			

Sumber: data olahan

Tabel 9
Hasil Uji Secara Parsial Kompetensi dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja guru

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	,108	,437	,247	,805
	X1. Kompetensi	,498	,101	4,931	,000
	X2. Sarana Prasarana	,297	,091	3,257	,002

Sumber: data olahan

Tabel 9 menjelaskan variabel kompetensi diperoleh angka singnifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja guru dan variabel sarana prasarana diperoleh angka signifikansi sebesar 0,002 < 0,05 yang artinya ada pengaruh signifikan sarana prasarana terhadap kinerja guru. Sedangkan Tabel 10 diperoleh nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 10
Hasil Uji Secara Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	,127	,148	,855	,396
	Y. Motivasi Kerja	,970	,038	25,254	,000

Sumber: data olahan

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kompetensi dan sarana prasarana secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada SMAN di Kabupaten Muaro Jambi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN di Kabupaten Muaro Jambi

DAFTAR PUSTAKA

Adisetiawan, R., 2014, Performance Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 14(3), 1-10

Ananda, Rusdia. Oda, Kinanti Banurea. 2017. *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*. Medan. CV Widya Puspita

Fakoubun, Hasan. 2022. Pengaruh Kompetensi Guru, Motivsi Kerja Guru dan lingkungan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM). *Hipotesa*. 16(2)

Gunawan. Zahari, MS & Hapsara, Osrita. 2023.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Motivasi yang Berdampak pada Kinerja Pegawai Kantor Badan Narkotik Nasional Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS Jurnal Manajemen dan Sains*, 8(1), 1126-1130

Hamonangan, Haryanto, 2021. Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Dampaknya Terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru Sekolah Santo Yosef Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, *Jurnal Ekonomi: Kiat*, 32(2)

Hasibuan, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Munawwarah, Rofiqoh, Ilyas. 2021. Analisis Kompetensi Guru dan sarana Prasarana Terhadap prestasi belajar Siswa. *Yume. Journal of Management*. 4(3), 71-86

Rahim. Zahari, MS, Abdul. Syech, Saiyid. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS Jurnal Manajemen dan Sains*, 2(2)

Rahman, Arief Hakim. 2020, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1Kuta Cane. *Tesis*, USU. Medan

Ramayulis. 2013. *Profesi dan Etika Keguruan*. Jakarta. Kalam Mulia

Ristanti, Yulia Devi. Handoyo, Eko. 2017. Pembangunan Ekonomi Daerah. *Jurnal Riset Akutansi Keuangan*. 2(2). 115-122

Rivai. Veithzal. Sagala, Jauvani, 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke Praktek*. Jakarta. Rajawali Press

Riyadi, Slamet, 2018, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*.13

Robbins, Stephen. & Judge, Timothy A, 2015. *Perilaku Organisas*. Jakarta. PT. Salemba Empat

Sudiyanto, Aris, 2021. Pengaruh Kompetensi Guru dan sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 12 Krui Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Statistika*

Tanjung, Hasrudy. 2022. Pengaruh Insentif, Sarana Pendukung dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Unit Arief Bandar Udara Internasional Kualanamu. *Jurnal Niagawan*. 11(1)