

Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Guru dan Kualitas Pendidikan

Dg. Maklassa^{1✉} Sitti Nurbaya²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Makassar

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kualitas pendidikan yang masih rendah dikarenakan kinerja guru rendah dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Ini terlihat dari banyaknya sekolah yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan memiliki tenaga pengajar yang kurang mampu menghasilkan siswa berprestasi. Hal ini dikarenakan sistem penyelenggaraan pendidikan belum efektif dalam penerapannya, berkaitan dengan kurikulum, kualitas sumber daya manusia, anggaran, kelembagaan dan koordinasi yang dijabarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2018 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Tidak terpenuhinya standar yang diharapkan mengakibatkan kinerja guru masih rendah dalam menghasilkan keluaran siswa yang kurang berprestasi dikarenakan adanya pengaruh kompetensi, motivasi serta sarana dan prasarana yang masih rendah dan kurang tersedia. Ketiga variabel tersebut secara langsung ataupun tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru dan kualitas pendidikan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, sarana dan prasarana terhadap kinerja guru, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, sarana dan prasarana terhadap kualitas pendidikan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kinerja guru terhadap kualitas pendidikan. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SD pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan berjumlah 72.336 orang. Sampel sebanyak 393 responden berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 5%. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Model menggunakan bantuan AMOS 18. Hasil penelitian menemukan bahwa secara langsung kompetensi, motivasi, sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru berdasarkan analisis SEM menghasilkan *standardized regression weights* dan probabilitas. Secara langsung kompetensi, motivasi, sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kualitas pendidikan berdasarkan analisis SEM menghasilkan *standardized regression weights* dan probabilitas. Kinerja guru berpengaruh terhadap kualitas pendidikan berdasarkan analisis SEM menghasilkan *standardized regression weights* dan probabilitas yang menunjukkan semakin baik kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektifitas kerja guru, semakin baik kualitas pendidikan yang dihasilkan. Secara tidak langsung variabel kompetensi, motivasi, sarana dan prasarana melalui kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pendidikan.

Kata Kunci: *Kompetensi, Motivasi, Sarana dan Prasarana, Kinerja dan Kualitas Pendidikan*

Abstract

This research is motivated by the low quality of education due to low teacher performance in improving the quality of education. This can be seen from the number of schools in South Sulawesi Province that have less capable teaching staff to produce high-achieving students. This is because the education delivery system has not been effective in its implementation, related to the curriculum, quality of human resources, budget, institutions and coordination as outlined

in Law no. 20 of 2018 concerning the National Education System. The non-fulfillment of the expected standards results in low teacher performance in producing underachieving student output due to the influence of competence, motivation as well as low and insufficient available facilities and infrastructure. These three variables directly or indirectly have an influence on teacher performance and education quality. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of competence, motivation, facilities and infrastructure on teacher performance, to determine and analyze the influence of competence, motivation, facilities and infrastructure on education quality and to determine and analyze the effect of teacher performance on the quality of education. The population of this study were all elementary school teachers in the South Sulawesi Provincial Education Office, totaling 72,336 people. A sample of 393 respondents based on the Slovin formula with a confidence level of 5%. The data were analyzed using the Structural Equation Model using AMOS 18 assistance. The results found that competence, motivation, facilities and infrastructure directly affected teacher performance based on SEM analysis resulting in standardized regression weights and probability. Directly competence, motivation, facilities and infrastructure have an effect on the quality of education based on SEM analysis resulting in standardized regression weights and probability. Teacher performance affects the quality of education based on SEM analysis resulting in standardized regression weights and probabilities which indicate that the better the quantity, quality, efficiency and effectiveness of teacher work, the better the quality of education produced. Indirectly, the variables of competence, motivation, facilities and infrastructure through teacher performance have a positive and significant effect on the quality of education

Keywords: *Competence, Motivation, Facilities and Infrastructure, Performance and Quality of Education.*

Copyright (c) 2019 Nama Penulis

✉ Corresponding author :

Email Address : dg.maklassa@unismuh.ac.id

Received tanggal bulan tahun, Accepted tanggal bulan tahun, Published tanggal bulan tahun

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan di Indonesia perlu disejajarkan dengan negara yang telah maju di bidang pendidikan. Khususnya di era revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan tuntutan untuk mengembangkan keterampilan berpikir tinggi. Segala upaya dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan, termasuk di masa pandemik Covid 19, serangkaian transformasi di bidang pendidikan telah meluncurkan berbagai inisiatif kebijakan darurat berdasarkan keberlanjutan secara terencana semua program dan kegiatan pendidikan dilakukan secara virtual dengan menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) [1].

Corona Virus Disease di Indonesia saat ini berdampak bagi seluruh sektor masyarakat, salah satunya adalah sektor pendidikan. Menghadapi hal ini, sistem pendidikan Nasional harus mampu menghadapi kondisi pandemi covid 19 serta menuntut para pelaku di dunia pendidikan untuk dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang ditentukan oleh kualitas nasional suatu pendidikan, kualitas akademik, pendidikan ekstra dan potensi lulusan [2]. Upaya mencapai tujuan tersebut, proses pembelajaran pada masa pandemi covid 19 dilaksanakan dirumah melalui pembelajaran daring demi memutuskan mata rantai penyebaran covid 19. Semua Siswa dan Guru belajar dari rumah, yang mendadak dilakukan tanpa persiapan sama sekali. Ketidaksiapan semua unsur dalam pendidikan menjadi kendala yang besar juga, perubahan cara belajar mengajar dari tatap muka menjadi

dalam jaringan membutuhkan kesiapan dari semua unsur, dimulai dari sekolah, guru, siswa dan orang tua [3].

Selain itu, dibutuhkan peran yang menentukan keberhasilan pencapaian mutu pendidikan [4]. Komponen yang esensial dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan proses adalah guru. Guru merupakan pendidik utama yang secara langsung maupun tidak langsung terlibat dalam proses pembelajaran peserta didik di sekolah [5]. Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi [6].

Kualitas pendidikan yang masih rendah dikarenakan kinerja guru yang rendah dalam meningkatkan kualitas pendidikan [7]. Ini terlihat dari banyaknya sekolah yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan terutama Sekolah Dasar, negeri maupun swasta, memiliki tenaga pengajar yang kurang mampu menghasilkan siswa yang berprestasi. Ini dikarenakan kompetensi, motivasi dan sarana prasarana yang kurang menunjang kepuasan atas kinerja dan kualitas kerja yang dicapai [8]. Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan berperan penting dalam mewujudkan tujuan organisasi [9].

Hal ini dikarenakan sistem penyelenggaraan pendidikan belum efektif dalam penerapannya, khususnya yang berkaitan dengan kurikulum, kualitas sumber daya manusia, anggaran, kelembagaan dan koordinasi yang dijabarkan dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2018 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Diantara sistem penyelenggaraan tersebut, kualitas sumber daya manusia khusus tenaga pendidik (guru) masih banyak yang belum memenuhi standar dalam mendukung kualitas pendidikan [10].

Tidak terpenuhinya standar yang diharapkan mengakibatkan kinerja guru masih rendah dalam menghasilkan keluaran siswa yang kurang berprestasi di era milenial dikarenakan pengaruh kompetensi, motivasi serta sarana dan prasarana yang masih rendah dan kurang tersedia [11]. Ketiga variabel tersebut secara langsung ataupun tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru dan kualitas pendidikan. Kinerja dan kualitas yang dicapai merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang terus dikembangkan [12].

Terlihat fenomena gap research yang menunjukkan bahwa kompetensi guru berupa kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, profesional dan spiritual yang kurang diterapkan dengan baik [13], menjadikan siswa di dalam mengadopsi ilmu yang diajarkan oleh guru sulit diterima, mengingat kompetensi yang dimiliki guru belum menghasilkan kemudahan bagi siswa di dalam menerima dan menjalankan proses pembelajaran [14]. Fenomena motivasi yang dialami oleh guru-guru ada kecenderungan kurang termotivasi karena tuntutan pemenuhan kebutuhan motivasi yang belum terpenuhi [15]. Motivasi kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, interaksi sosial, penghargaan dan aktualisasi diri [16].

Fenomena sarana dan prasarana mempunyai andil yang sangat penting untuk mempermudah dan memperlancar suatu proses belajar mengajar dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan [17]. Sarana dan prasarana yang perlu ditunjang dalam kegiatan proses pembelajaran yaitu penerapan kurikulum yang berlaku belum disosialisasikan dengan baik dalam pengajaran mata pelajaran, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang tidak sesuai dengan muatan pendidikan pengajaran, media pembelajaran yang belum menunjang dari ketersediaan dan pemanfaatannya, ketersediaan buku-buku di perpustakaan yang masih terbatas, dan

perlunya sarana olahraga yang menunjang dalam menjalankan aktivitas pendidikan [18].

Fenomena kompetensi yang rendah, pemberian kebutuhan motivasi rendah serta keterbatasan sarana dan prasarana yang tersedia, merupakan tiga komponen yang sangat mempengaruhi kinerja guru [19]. Terlihat bahwa akibat rendahnya ketiga komponen tersebut, guru sulit untuk dapat meningkatkan kualitas hasil mengajar, sering ketepatan waktu dalam menyelesaikan kurikulum dan RPP yang terlambat, kurang memiliki prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang memiliki kemampuan menyelesaikan proses belajar mengajar dengan baik, dan rendahnya penerapan membina kerjasama antara guru dan siswa [20].

Akibat kinerja guru yang rendah, wajar jika kualitas pendidikan rendah pula. Hal ini terlihat dari adanya penilaian bahwa dilihat dari keberhasilan guru mengembangkan kualitas pendidikan melalui upaya untuk menunjukkan kualitas nasional suatu pendidikan, kualitas akademik, pendidikan ekstra dan potensi lulusan [21]. Jadi kualitas dapat dilihat dari penyelenggaraan yang diterapkan, proses standarnisasi yang ditetapkan dan hasil keluaran yang berprestasi [22].

Menyimak uraian fenomena, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berbasis pada konsentrasi manajemen sumber daya manusia dengan judul: "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Serta Sarana Dan Prasarana Terhadap Kinerja Guru Dan Kualitas Pendidikan Di Provinsi Sulawesi Selatan".

METODOLOGI

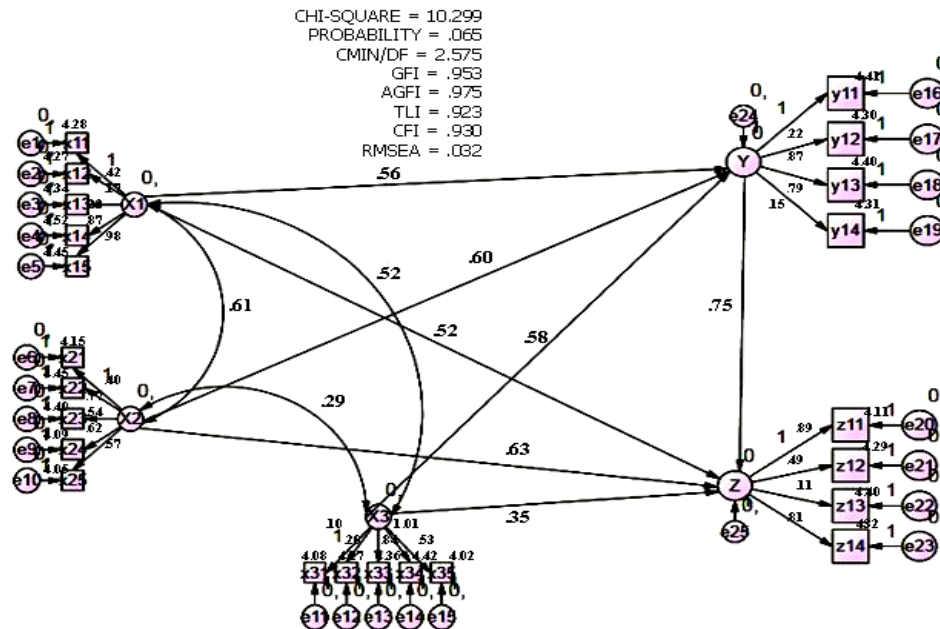
Penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SD pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan berjumlah 72.336 orang. Menggunakan rumus Slovin diperoleh jumlah responden sebesar 393 orang. Analisis data menggunakan analisis SEM dengan bantuan program AMOS 18. dalam mengkonstruksi diagram path, model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama digambarkan dalam sebuah diagram path. Dalam diagram alur, hubungan antar konstruk dinyatakan dengan anak panah. Anak panah yang lurus merupakan sebuah hubungan kausal yang langsung antara satu konstruk dengan konstruk lainnya, sedangkan garis-garis lengkung antar konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antara konstruk. Konstruk dibangun dalam diagram alur dibedakan dua kelompok yaitu pertama, konstruk bebas (independent constructs) yang dikenal sebagai sumber variabel atau independen variabel yang tidak diprediksi oleh variabel yang lain dalam model. Konstruk bebas adalah konstruk yang dituju oleh garis dengan satu ujung panah. Dan kedua, konstruk terikat (dependent constructs) yang merupakan faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan model SEM yang sudah fit, maka dilakukan uji signifikansi hubungan antar variabel. Pengujian dilakukan secara parsial dengan cara membandingkan nilai critical ratio (CR) atau probability (p) pada nilai regression weights. Nilai critical ratio (CR) sama dengan nilai critical student (t-value) pada

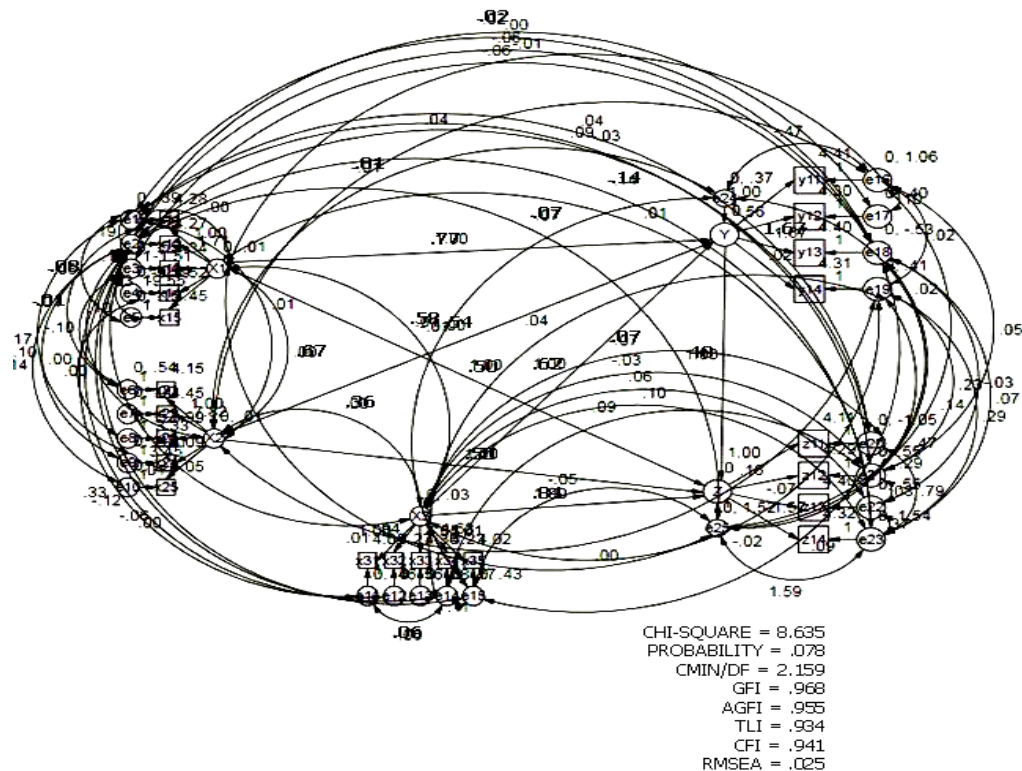
model regresi biasa (non struktural). Model lengkap yang dapat menjelaskan hubungan kausal yang terjalin di antara variabel kompetensi, motivasi dan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru dan kualitas pendidikan yang merupakan hasil pengembangan dari model-model tunggal dari setiap faktor yang telah diuji sebelumnya, tampak sebagai berikut.



Gambar 1. Hasil Pengujian Tahap Awal

Terlihat nilai Chi-Square masih tinggi yaitu 10.299 dengan probabilitas 0.065 dan CMIN/DF sebesar 2.575, dengan GFI sebesar 0.953 dan AGFI sebesar 0.975, TLI sebesar 0.923, dengan CFI sebesar 0.930 dan RMSEA 0.032. Untuk lebih meningkatkan hasil komputasi dengan nilai Goodness of Fit Indices, maka dilakukan tahap kedua. Berikut disajikan hasil pengujian tahap kedua dari model hubungan kausal antara variabel kompetensi, motivasi, sarana dan prasarana terhadap kinerja guru dan kualitas pendidikan pada gambar di bawah ini:

Terlihat nilai Chi-Square menjadi lebih kecil yaitu 8.635 dengan probabilitas 0.078 dan CMIN/DF sebesar 2.159, GFI sebesar 0.968, AGFI sebesar 0.955, TLI sebesar 0.934, CFI sebesar 0.941 dan RMSEA 0.025. Hasil pengujian tahap awal dan tahap kedua secara keseluruhan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan (nilai cut-off) atau dengan kata lain telah memenuhi kriteria Goodness of Fit Indices.



Gambar 2. Hasil Pengujian Tahap Kedua

Pengujian hipotesis dalam model penelitian ini adalah dengan uji t dan menggunakan perbandingan nilai critical ratio (*t*hitung) dengan tingkat signifikansi alpha 5% ($\alpha = 0.05$). Hipotesis nol diterima jika nilai probabilitas (*p*) > 0.05 berarti pengaruh jalur antar konstruk tidak signifikan. Hipotesis alternatif diterima jika $p < 0.05$. Hasil uji pengaruh langsung (*direct effects*), pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) dan pengaruh total (*total effects*) ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai hasil pengujian hipotesis dengan membandingkan nilai *t*-hitung atau *critical ratio* dengan nilai *t*-tabel. Jika nilai *t*-hitung lebih besar dari *t*-tabel maka hubungan antara variabel signifikan dan dapat dianalisa lebih lanjut. Model penelitian ini menghasilkan derajat kebebasan = 3 (model akhir), nilai *t*-tabel ($\alpha = 0.05$) sebesar 1.96.

Pembahasan

Keseluruhan model sepuluh jalur signifikan dapat diinterpretasikan sebagai berikut: 1) kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan $P = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.665, koefisien ini menunjukkan bahwa kompetensi berupa kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional mendukung dalam peningkatan kinerja guru. 2) motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan $P = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.447, koefisien ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri mendukung dalam peningkatan kinerja guru. 3) sarana dan prasarana mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan $P = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.513, koefisien ini menunjukkan bahwa sarana dan prasarana berupa kurikulum, RPP, media pembelajaran, perpustakaan dan fasilitas olahraga mendukung peningkatan kinerja guru. 4) kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan

terhadap kualitas pendidikan dengan $P = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.399, koefisien ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki guru mendukung dalam peningkatan kualitas pendidikan. 5) motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kualitas pendidikan dengan $P = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.408, koefisien ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dari guru mendukung dalam peningkatan kualitas pendidikan. 6) sarana dan prasarana mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kualitas pendidikan dengan $P = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.732, koefisien ini menunjukkan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana yang lengkap mendukung dalam peningkatan kualitas pendidikan. 7) kinerja guru mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kualitas pendidikan dengan $P = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.791, koefisien ini menunjukkan bahwa kinerja guru yang sesuai dengan kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektivitas mendukung dalam peningkatan kualitas pendidikan.

Tabel 1.

Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

HIP	Variabel Independent	Variabel Dependent	Direct Effect			
			Standardized	CR	P-Value	Keterangan
H1	Kompetensi	Kinerja Guru	.665	7.157	0.000	Signifikan
H2	Motivasi	Kinerja Guru	.447	4.534	0.000	Signifikan
H3	Sarana dan Prasarana	Kinerja Guru	.513	5.366	0.000	Signifikan
H4	Kompetensi	Kualitas Pendidikan	.399	3.413	0.000	Signifikan
H5	Motivasi	Kualitas Pendidikan	.408	4.218	0.000	Signifikan
H6	Sarana dan Prasarana	Kualitas Pendidikan	.732	6.547	0.000	Signifikan
H7	Kinerja Guru	Kualitas Pendidikan	.791	3.125	0.000	Signifikan
Indirect Effect						
	Variabel Independen	Variabel Dependen	Variabel Interdependent	Standardized	Keterangan	
	Kompetensi	Kinerja Guru	Kualitas Pendidikan	0.321	Signifikan	
	Motivasi	Kinerja Guru	Kualitas Pendidikan	0.188	Signifikan	
	Sarana dan Prasarana	Kinerja Guru	Kualitas Pendidikan	0.104	Signifikan	

Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung (indirect effect) yaitu: 1) kompetensi secara tidak langsung melalui kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pendidikan dengan nilai indirect effect sebesar 0.321 dengan $P = 0.000 < 0.05$; 2) motivasi secara tidak langsung melalui kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pendidikan dengan nilai indirect effect sebesar 0.188 dengan $P = 0.000 < 0.05$; dan 3) 1) sarana dan prasarana secara

tidak langsung melalui kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pendidikan dengan nilai indirect effect sebesar 0.104 dengan $P = 0.000 < 0.05$.

Berdasarkan uraian tersebut, didukung oleh beberapa teori antara lain yang teori hasil kerja bahwa hasil yang dicapai oleh sumber daya manusia mencapai tujuan ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia [23]. Pandangan teori ini berkorelasi dengan teori nilai tambah bahwa sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya adalah sumber daya manusia yang memiliki nilai tambah. Nilai tambah sering diinterpretasikan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, profesional dan spiritual [24]. Ini berkorelasi dengan potential theory bahwa potensi sumber daya manusia tidak terlepas dari kemampuan akademik (pedagogik), kepribadian (personality), interaksi sosial (social interaction), kehandalan profesi (profesional), dan kekuatan spiritual (spiritual action) [25].

Teori motivasi hirarki kebutuhan dari Maslow menyatakan manusia termotivasi untuk memenuhi kebutuhan basic mulai dari tangga terendah kebutuhan psikologis, rasa aman, interaksi sosial, penghargaan sampai aktualisasi diri [26]. Teori motivasi X dan Y dari Herzberg bahwa dalam memenuhi motivasinya, manusia diperhadapkan oleh adanya faktor X dan Y yaitu intrinsik dan ekstrinsik meliputi pemberian kompensasi, perbaikan lingkungan kerja, promosi jabatan, tanggungjawab kerja dan penguasaan kerja, dalam hal ini yang berkaitan dengan dunia pendidikan termasuk pilihan dalam menghadapi dinamika proses belajar mengajar di sekolah [27]. Teori motivasi harapan dari Vroom) bahwa individu memerlukan adanya motivasi pengharapan, prestasi, dan penghargaan (balas jasa) seperti pemberian insentif (valence), kesempatan meningkatkan kompetensi kerja (opportunity) dan kemungkinan pemberian promosi jabatan atau kenaikan pangkat (instrumentality) [28]. Dan teori motivasi prestasi dari McClelland bahwa manusia termotivasi untuk berprestasi. Wujud motivasi prestasi yang ditunjukkan berupa kebutuhan mencapai tujuan, afiliasi dan kekuasaan. Berarti motivasi diperlukan oleh guru dalam mendorong dan menyemangati dirinya dalam menghadapi dinamika kerja yang menuntutnya untuk meningkatkan kinerjanya [29].

Kualitas kerja terwujud dari kinerja yang selalu mempertimbangkan kuantitas kerja. Artinya, semakin banyak pekerjaan yang dilakukan, semakin memperoleh hasil kerja yang banyak sebagai modal untuk menghasilkan sebuah kualitas [30]. Termasuk teori yang mendukung yaitu teori hasil yang menyatakan bahwa kualitas kerja merupakan hasil nyata yang perlu dipertahankan [31].

SIMPULAN

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru berdasarkan analisis SEM menghasilkan standardized regression weights dan probabilitas yang menunjukkan semakin tinggi kompetensi yang ditunjukkan, semakin baik kinerja yang dimiliki guru. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru berdasarkan analisis SEM menghasilkan standardized regression weights dan probabilitas yang menunjukkan semakin tinggi motivasi yang diberikan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan guru. Sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru berdasarkan analisis SEM menghasilkan standardized regression weights dan probabilitas yang menunjukkan semakin lengkap sarana dan prasarana yang ditunjukkan, semakin baik kinerja guru. Kompetensi berpengaruh terhadap kualitas pendidikan berdasarkan analisis SEM menghasilkan standardized regression weights dan probabilitas yang menunjukkan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, semakin baik kualitas pendidikan yang

dihasilkan. Motivasi berpengaruh terhadap kualitas pendidikan berdasarkan analisis SEM menghasilkan *standardized regression weights* dan probabilitas yang menunjukkan semakin tinggi motivasi yang diberikan, semakin baik kualitas pendidikan yang dihasilkan. Sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kualitas pendidikan berdasarkan analisis SEM menghasilkan *standardized regression weights* dan probabilitas yang menunjukkan semakin lengkap sarana dan prasarana yang tersedia, semakin baik kualitas pendidikan yang dihasilkan. Kinerja guru berpengaruh terhadap kualitas pendidikan berdasarkan analisis SEM menghasilkan *standardized regression weights* dan probabilitas yang menunjukkan semakin baik kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektifitas kerja guru, semakin baik kualitas pendidikan yang dihasilkan. Dan secara tidak langsung ketiga variabel bebas kompetensi, motivasi, sarana dan prasarana melalui kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pendidikan

UCAPAN TERIMA KASIH

Kesuksesan adalah satu kata penuh makna yang mengisyaratkan begitu indahnya buah hasil dari suatu usaha, kerja keras dan kesabaran. Melalui jurnal ini penulis dedikasikan untuk Lembaga Penelitian Universitas Muhammadiyah Makassar, yang bisa memberikan andil bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya kajian manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan konsep atau teori yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi, sarana dan prasarana terhadap peningkatan kinerja guru dan kualitas pendidikan.

Referensi :

- Luis Espino-Diaz, 2020. Analyzing the Impact of COVID-19 on Education Professionals. Toward a Paradigm Shift: ICT and Neuroeducation as a Binomial of Action Sustainability 2020, 12, 5646; doi:10.3390/su12145646.
- Suratman, 2020. The Influence of Principal's Leadership and Teacher's Competence toward Teacher's Performance in Indonesia. Journal of Social Work and Science Education Volume 1 (2) 2020 E-ISSN: 2723-6919.
- Faiza A. Bawuro, 2020. Motivational Mechanisms On Teachers' Innovative Behaviour - A Systematic Review Approach. Journal of Critical Reviews ISSN- 2394-5125 Vol 7, Issue 6, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.31838/jcr.07.06.44>.
- Hasibuan P. Malaju, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Sammy Godfree Poro, 2019. Teacher Competence and Performance in Primary Schools in Nwoya District, Northern Uganda. International Journal of Advanced Educational Research, ISSN: 2455-6157; Impact Factor: RJIF 5.12. Received: 03-11-2018; Accepted: 05-12-2018, www.educationjournal.org, Volume 4; Issue 1; January 2019; Page No. 03-08.
- Heru Siswanto, 2020. The Influence Of Principal Performance On Teachers' Pedagogical Competence. Journal of Social, Humanity, and Education (JSHE) ISSN:, Vol 1, No 1, 2020, 13-26 <https://doi.org/10.35912/jshe.v1i1.259>.
- Ni Made Satya Utami, 2019. Determinants Of Teacher Performance And Education Power Through Work Motivation, Learning Leadership, And Organizational Culture. IJSEGCE VOL 2, No.2 July 2019 ISSN: 2656-3037 <http://www.journals.segce.com/index.php/IJSEGCE> DOI: <https://doi.org/10.1234/ijsegce.v3i1.85>.

- Syamsir, 2020. Competence, Job Satisfaction, Work Motivation and Job Performance of the Village (Nagari) Masters in Managing E-Village Finance. *International Journal of Advanced Science and Technology* Vol. 29, No. 08, (2020), pp. 1337-1350.
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama, Bandung
- Hasbullah, 2018. *Manajemen Pendidikan*. Penerbit Bina Rupa, Jakarta.
- Christian Wiradendi Wolor, 2020. The Importance Of Work-Life Balance On Employee Performance Millennial Generation In Indonesia. *Journal of Critical Reviews* ISSN-2394-5125 Vol 7 , Issue 9, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>.
- Rivai, Veithzal, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Enny Noviyanti, 2019. The Effect of Leadership, Work Motivation and Work Satisfaction on Performance of Employees of Education and Culture Department in Padang Pariaman. *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 97. Third International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2019).
- Fahmi Abdullah, 2019. The Effect of Motivation, Competency and Compensation toward Performance. *International Research Journal of Advanced Engineering and Science*, Volume 4, Issue 1, pp. 51-55, 2019.
- Kihara Danie, 2018. Influence of Teachers' Motivation on Students' Performance in Kcse In Public Secondary Schools In Kinangop Sub County Nyandarua County, Kenya. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)* e- ISSN: 2320-7388,p-ISSN: 2320-737X Volume 8, Issue 6 Ver. I. (Nov. - Dec. 2018), PP 07-12 www.iosrjournals.org. DOI: 10.9790/7388-0806010712.
- Yudith Pius Stevan Kaunang, 2020. The Influence Of Competence, Motivation And Organizational Commitment To The Performance Of Financial Management Of Work Unit Government Development In Minahasa Regency. *Jurnal Accountability*, Volume 9, Number 1, 2020, 1-7.
- Mutiara Rita Perangin-angin, 2020. The Effect of Quality of Work Life and Work Engagement to Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Mopoly Raya Medan. *International Journal of Research and Review* Vol.7; Issue: 2; February 2020 Website: www.ijrrjournal.com Research Paper E-ISSN: 2349-9788; P-ISSN: 2454-2237.
- Ashiqur Rahman, 2018. Factors Affecting Employees' Motivation At Infrastructure University Kuala Lumpur. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 17, Issue 2(December) ISSN 2289-1560.
- Fikri Adam, 2019. The Effect Competence and Motivation to Satisfaction and Performance. *International Journal Of Scientific & Technology Research* Volume 8, Issue 03, March 2019 ISSN 2277-8616.
- Dony Irawan, 2018. The Moderating Influence of The Academic Supervision of Teacher Competencies and Commitment Towards Organizational of Teacher Performance. *EM 7 (1) (2018) 65 - 70. Educational Management* <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman> p-ISSN 2252-7001; e-ISSN 2502-454X.
- Septi Andriani, 2018. The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, Volume 7, Issue 7, July 2018 ISSN 2277-8616.
- Ruben Trigueros, 2020. The Influence of Teachers on Motivation and Academic Stress and Their Effect on the Learning Strategies of University Students. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2020, 17, 9089; doi:10.3390/ijerph17239089.
- Dessler, G, 2018. *Human Resources Management*. Ninth Edition, Upper Saddle River, Prentice Hall, New Jersey.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama - Bandung.
- Secil Bal Tastan, 2018. The Impacts of Teacher's Efficacy and Motivation on Student's

Academic Achievement in Science Education among Secondary and High School Students. EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education, 2018, 14(6), 2353-2366 ISSN:1305-8223 (online) 1305-8215 (print) <https://doi.org/10.29333/ejmste/89579>.

Gibson, James L., John M. Ivancevic dan James H. Donnelly, 2019. Organisasi dan Manajemen. Terjemahan: Djarkasih, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.

Beer, Kenoy and Spector, Anthony, 2019. Human Resource Management and Development. London, Sage.

Adriana AnaMaria Davidescu, 2020. Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees –Implications for Sustainable Human Resource Management Sustainability 2020, 12, 6086; doi:10.3390/su12156086.

Terry, GR., 2018. Human Resource Management. Published by McGraw Hill, Ohio.

Muhammad Yusup, 2019. The Influence Of Competence, Work Participation, And Job Satisfaction Of Lecturers Toward Work Productivity. International Journal Of Scientific & Technology Research, Volume 8, Issue 12, December 2019 ISSN 2277-8616.

Mondy, R. Wayne and Noe, Robert M., 2019. Human Resource Management, Alhyn & Bacon..